



## ANUNCIO

Doña Ana Isabel Jiménez Salguero, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de esta villa.

Hago saber.- Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 13 de enero del presente, aprobó el acuerdo cuyo tenor literal se transcribe a continuación:

*«El Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Palomares del Río, que actualmente se encuentra en vigor, fue aprobado por el Ayuntamiento Pleno el 19 de noviembre de 2007, y publicado en el BOP n.º 96, de 26 de abril de 2008.*

*Con fecha 2 de julio de 2019, se constituye la Mesa General de Negociación, con las personas designadas, mediante Resolución de Alcaldía n.º 530/2019, de 27 de junio, con la finalidad de, entre otros puntos, negociar el Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Palomares del Río.*

*Tras varias reuniones de la Mesa, el día 18 de diciembre de 2019, se somete a votación aprobándose por unanimidad de los integrantes el texto definitivo del convenio.*

*El texto del convenio aprobado se trasladó a los técnicos municipales para la emisión de los correspondientes informes, y una vez emitidos éstos, el día 11 de diciembre de 2020, es nuevamente convocada la mesa general, para la modificación de los art. 17 y 40 del texto del convenio firmado, ya que se había detectado un error de omisión en el art. 17, y en el art. 40, su adaptación a la imperativa legal.*

*Por todo ello, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2.j) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, esta Alcaldía propone al Ayuntamiento-Pleno la adopción de los siguientes acuerdos:*

**PRIMERO.-** Aprobar el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Palomares del Río, cuyo texto se transcribe a continuación:

### **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PALOMARES DEL RIO 2020-2022**

#### **CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES. Artículo 1.- Objeto y ámbito personal y territorial.**

*El presente Convenio regula las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento Palomares del Río y todo el personal laboral que presta sus servicios en el mismo, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas con carácter laboral que existan o puedan existir, a tenor de lo dispuesto en el art. 82*

*del título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con la vigente legislación.*

#### **Artículo 2.- Ámbito temporal.**

*El presente Convenio entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno de la Corporación Local, si bien se entenderá que todos sus artículos se aplicarán desde 1 de enero de 2020. Tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2022, ambos inclusive, entendiéndose prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio. Las partes intervinientes se comprometen a iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo acuerdo en fecha no posterior a quince días naturales, contados a partir de la fecha de solicitud de esa negociación, por una de las partes.*

Plaza de Andalucía, 1 C.P. 41928 / Tlfos: 955.763.012 - 955.763.300 / Fax: 955.763.791 / E-mail: palomares@dipusevilla.es / www.palomaresdelrio.net

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	JXE0uXQNvMTL/ctEeIWAaQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	1/26
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMTL/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMTL/ctEeIWAaQ==</a>		



### **Artículo 3.- Unidad y carácter normativo.**

*El presente convenio tiene un carácter mínimo, necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico y unitario, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su conjunto. En el supuesto de que por acto de la autoridad gubernativa, y en su caso de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia de alguno de los artículos del presente Convenio, el mismo quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido deberá ser reconsiderado en un plazo no superior a 30 días después del acto en sí.*

*En todo aquello que no esté expresamente recogido en el presente Convenio serán de aplicación las disposiciones legales que dicte el Estado y la Comunidad Autónoma aplicables al Régimen Local.*

### **Artículo 4.- Homologación y equiparación.**

*En el presente Convenio Colectivo se seguirá la línea ya iniciada en anteriores convenios tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para la misma administración, Excmo. Ayuntamiento de Palomares del Río, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, en definitiva a la aplicación de a igual función igual retribución y al principio de que todo personal laboral y funcional es empleada o empleado público.*

### **Artículo 5.- Sustitución de condiciones y garantías personales.**

*La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio, en cuanto a que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto, más beneficiosas para los y las empleadas. Se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros Convenios o Relación de Puestos de Trabajo.*

*Así mismo, al amparo del artículo 44, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, las relaciones laborales, de los trabajadores y trabajadoras incorporadas mediante subrogación a éste Excmo. Ayuntamiento de Palomares del Río procedente de la Empresa de desarrollo local de Palomares del Río, Emdespal, aprobada por el pleno de la Corporación, se regirán por éste nuevo convenio.*

### **Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.**

*La modificación en la normativa jurídica aplicable a la Función Pública Local, emanada del estado o de la Comunidad Andaluza, será directamente aplicable y producirá los efectos que expresamente prevea la misma.*


*Siempre que dicha normativa incida sobre materias contempladas en el presente Convenio y tenga la condición de mínimo legal garantizado a las trabajadoras y trabajadores de las Administraciones Públicas, la regulación contenida en dicha normativa será de aplicación en cuanto suponga una mejora sobre las condiciones pactadas, prevaleciendo estas últimas si el mínimo legal garantizado es inferior al contenido del presente Convenio.*

### **Artículo 7.- Irrenunciabilidad.**

*Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia, por parte de cualquier persona empleada, a cualquier beneficio establecido en este Convenio. Asimismo se tachará de nulidad, reputándose no dispuesto y sin efecto alguno, cualquier pacto, resolución o cláusula que implique condiciones menos beneficiosas.*

### **Artículo 8.- Denuncia del convenio.**

*Sin perjuicio de lo detallado en el art. 2, la denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte*

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	2/26	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>			



denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de denuncia, y con DOS MESES de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio, denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

## **CAPITULO II.- “INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO”**

### **Artículo 9.- Comisión de interpretación vigilancia y estudio del convenio.**

1.- Se constituirá en un plazo no superior a 30 días contados a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio, una comisión de interpretación, vigilancia y estudio (CIVE) compuesta con carácter paritario, por representantes de la Corporación y del Comité de Empresa que ha suscrito el presente Convenio. Estará integrada por tres personas nombradas por el comité de Empresa y otras tres de parte de la Corporación, nombrada por la persona que ostente la Alcaldía. Todos estos puestos contarán con sus respectivos suplentes.

2.- Esta Comisión asumirá funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, el seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran el contenido del Convenio y los demás cometidos específicos que se le asignan en el mismo.

3.- Se reunirá, en sesión ordinaria una vez cada dos meses, y en sesión extraordinaria a instancia de cualquiera de las dos partes. En todo caso, la petición de convocatoria habrá de hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, con indicación de los asuntos a tratar. Serán sesiones extraordinarias urgentes las convocadas por cualquiera de las partes cuando la urgencia del asunto para tratar no permita convocar la sesión extraordinaria con la antelación mínima citada. En este caso deberá incluirse como primer punto del orden del día el pronunciamiento sobre la urgencia. Las convocatorias las cursará la persona que ostente la secretaría de la Comisión, comunicando en las mismas el orden del día. Ambas representaciones podrán contar con la presencia de personal asesor.

4.- Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación de los puntos del Convenio que precisen concreción.
- Vigilancia del correcto cumplimiento de lo pactado.
- Control en el cumplimiento de los plazos marcados.

En todo caso será preceptivo someter las discrepancias surgidas de la aplicación e interpretación del contenido del Convenio a esta Comisión con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso la administrativa o judicial; debiendo pronunciarse la misma en el plazo máximo de siete días hábiles. Previa consulta a esta comisión paritaria, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, en caso de duda, ambigüedad, etc., deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para las empleadas y los empleados de este Ayuntamiento.

### **Artículo 10.- Mesa general de negociación.**

La Mesa General de Negociación entenderá de toda aquella materia objeto de negociación colectiva establecida en los apartados siguientes:

a.- La determinación, aplicación e incremento de las retribuciones de los y las trabajadoras a su servicio, en tanto las mismas no vengán determinadas expresamente por la legislación básica estatal, por las leyes de Presupuestos Generales del Estado o por la normativa de la Comunidad Andaluza en materia de Régimen Local y dentro de los límites mínimos y máximos que pueda en su caso establecer el Estado.

b.- La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	3/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>			

c.- Los derechos y obligaciones propios de la relación contractual en todas aquellas materias competencia de este Ayuntamiento, tales como horario, licencias, permisos, etc., dentro de los límites y marcos establecidos por las normas jurídicas en materia de función pública y régimen local del estado y de la Comunidad Andaluza.

d.- Las materias de índole económica, de prestación de servicios, derechos sindicales, asistenciales y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones laborales y sindicales con la Administración del Ayuntamiento.

e.- Se negociará asimismo los proyectos de reglamentos internos y de funcionamiento de los servicios, planes, programas y ofertas de empleo, propuestas de fijación de criterios para el abono de complementos salariales y cuantos otros expedientes se encuentren comprendidos en el ámbito de negociación, con una antelación mínima de 15 días a su remisión al órgano competente, para su informe o propuesta de cuantas modificaciones, observaciones y opiniones deseen someter a la consideración de la misma. Este plazo mínimo podrá ser menor cuando exista una urgencia razonable o legal que así lo indique.

### **CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS O EXCEDENCIAS.-**

#### **Artículo 11.- Jornada y horario de trabajo.**

1.- La jornada laboral del personal del Excmo. Ayuntamiento de Palomares del Río, será de 35 horas semanales, siempre que una norma legal permita a las Administraciones Públicas, de forma permanente o temporal, el establecimiento de una jornada de trabajo distinta a la general de 37,5 horas y/o la fijada con carácter general para la Administración General del Estado; o en el caso de que esta autorización esté sometida al cumplimiento por la Administración de concretos requisitos. Una vez verificado anualmente que dichos requisitos se cumplen por este Ayuntamiento, esta jornada de 35 horas semanales se aplicará de forma automática, como resultado de la negociación colectiva que cristaliza en este convenio colectivo.

Dicha jornada se distribuirá de lunes a viernes y en jornada continuada desde las 8,00 horas hasta las 15,00 horas, salvo que no lo permitiese la organización del trabajo de algunas unidades administrativas de esta Corporación. Las jornadas efectivas que sobrepasen del cómputo anual establecido, serán negociadas por la Comisión Paritaria. Se considerará como jornada habitual, en el caso del operario u operaria de limpieza viaria, la determinada de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 horas, y el sábado, de 8:00 a 13:00 horas (se establecerá un servicio de rotación por parte de este personal de limpieza viaria para descansar dos sábados fijos o tres cuando el servicio así lo permita).

La operaria u operario de limpieza viaria al que corresponda descansar cada semana deberá completar su jornada de trabajo en cómputo semanal incrementándose su jornada diaria en una hora, de lunes a viernes, terminando cada día a las 15:00 horas. Este servicio se negociará entre el Ayuntamiento y el Comité.

El puesto de trabajo que requiera dos o más jornadas de trabajo tendrá una rotación por parte del personal que realice dicha tarea. A asignar por el Ayuntamiento y el Comité.

Se considerará como jornada habitual, en el caso de los operarios u operarias de limpieza que estén asignadas a colegios, de lunes a viernes de 8:00 horas, a 15:00 horas. las fechas comprendidas entre el 30 de junio al 15 septiembre, ambos inclusive, vacaciones navideñas y Semana Santa, todo ello según las necesidades del servicio para cubrir las distintas dependencias municipales. Durante el resto de año, para todo el personal operario de limpieza de edificios la jornada habitual será desde las 15:00 horas hasta las 22:00 horas.

2.- De no cumplirse los requisitos expresados en el apartado precedente, la jornada laboral del personal del Excmo. Ayuntamiento de Palomares del Río será con carácter general, de treinta y siete horas y media semanales.

Dicha jornada se distribuirá de lunes a viernes y en jornada continuada desde las 7,30 horas hasta las 15,00 horas, salvo que no lo permitiese la organización del trabajo de algunas unidades administrativas de esta Corporación. Las jornadas efectivas que sobrepasen del cómputo anual establecido, serán negociadas por la Comisión Paritaria. Se considerará como jornada habitual, en el caso del operario u operaria de limpieza viaria, la determinada de lunes a viernes de 8:00 a 14:30 horas, y el sábado, de 8:00 a 13:00 horas (se establecerá un servicio de rotación por parte

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07
Observaciones		Página	4/26
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>		





de este personal de limpieza viaria para descansar dos sábados fijos o tres cuando el servicio así lo permita).

La operaria u operario de limpieza viaria al que corresponda descansar cada semana deberá completar su jornada de trabajo en cómputo semanal incrementándose su jornada diaria en una hora, de lunes a viernes, terminando cada día a las 15:00 horas. Este servicio se negociará entre el Ayuntamiento y el Comité.

Se considerará como jornada habitual, en el caso de los operarios u operarias de limpieza que estén asignadas a colegios, de lunes a viernes de 7:30 horas, a 15:00 horas. las fechas comprendidas entre el 30 de junio al 15 septiembre, ambos inclusive, vacaciones navideñas y Semana Santa, todo ello según las necesidades del servicio para cubrir las distintas dependencias municipales. Durante el resto de año, para todo el personal operario de limpieza de edificios la jornada habitual será desde las 14:30 horas hasta las 22:00 horas.

3.- Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, referidas al horario o al periodo de presencia obligatoria en el sistema de flexibilidad horaria, requerirán el aviso inmediato a la persona responsable de la unidad (superior o superiora jerárquica) quien notificará al órgano correspondiente en materia de personal las que carezcan de justificación. En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de las personas titulares de las unidades administrativas a exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, a partir del tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda (Seguridad Social).

4.- Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio, y podrán regularse mediante Reglamento.

5.- Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo catorce horas, sin perjuicio de pacto en contrario.

#### **Artículo 12.- Trabajo efectivo.**

1.- Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos relativos a pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo, que podrán ser regulados de forma específica en el Reglamento de Control de acceso y flexibilidad horaria que en su caso se apruebe.

2.- Cada trabajador podrá disfrutar de una pausa de treinta minutos en su jornada de trabajo diaria, El momento de su disfrute será a libre elección del trabajador, salvo necesidades concretas del servicio y en el caso de los trabajadores con atención al público, que habrán de establecer los turnos que sean precisos. Este periodo de treinta minutos será computable como tiempo de trabajo efectivo.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrumpidas, preferentemente en sábado y domingo, salvo los casos en que la especialidad del servicio lo requiera. Los trabajadores que no puedan disfrutar de 48 horas seguidas durante sábado por razón de su puesto, podrán pactar el disfrute de esas 48 horas en diferentes días de la semana, siempre respetando un intervalo mínimo de descanso de un día y medio ininterrumpido. Los/las representantes sindicales trasladarán ese acuerdo a la CIVE, la cual se obligará a tomar una decisión en el ámbito de una sesión ordinaria.

#### **Artículo 13.- Trabajo nocturno.**

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las veintidós (22) horas y las seis (6) horas de la mañana, aunque si tres horas o más de la jornada se realiza en esa franja horaria se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAAQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07
Observaciones		Página	5/26
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAAQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAAQ==</a>		



#### **Artículo 14.- Trabajo en festivo.**

Tendrán la consideración de festivos los expresados en el artículo siguiente, si bien, las horas de trabajo realizadas desde las 14:00 horas hasta las 6:00 horas del día siguiente, en los días de feria de la localidad y Fiestas Patronales, así como los sábados y vísperas de festivo, pese a no tener éstos la consideración de festivos, serán abonadas como horas extra festivas, según lo dispuesto en el artículo 23 del presente convenio.

#### **Artículo 15.- Calendario laboral.**

Tendrán la consideración de festivos a todos los efectos y para todo el personal las siguientes fechas:

- 1.- Fiestas Nacionales: las indicadas por el Estado.
- 2.- Fiestas de la Comunidad: las señaladas por la comunidad Autónoma de Andalucía.
- 3.- fiestas locales: las establecidas por el correspondiente pleno.

#### **Artículo 16.- Vacaciones.**

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de un período de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles o, si el tiempo trabajado fuese menor, los que le correspondan en proporción, redondeándose en exceso la cantidad resultante, cuando haya lugar a ello. En el caso de los trabajadores con régimen de trabajo a turnos, el periodo de vacaciones retribuidas será de 31 días naturales.

1.- El periodo de vacaciones estivales estará comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, preferentemente. Las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del periodo antes citado a petición del trabajador, previa comunicación al negociado de personal y aceptación del responsable de área y de acuerdo a las necesidades del servicio.

El trabajador habrá de realizar su solicitud de vacaciones por escrito entre el 1 de enero y el 31 de marzo, debiendo el Ayuntamiento resolver antes del 30 de abril. En caso de que transcurrido ese plazo, el trabajador no haya recibido resolución escrita, habrá de entender aceptada su petición por silencio positivo. Los trabajadores que no realicen su solicitud en el periodo indicado, habrán de disfrutar sus vacaciones atendiendo a las necesidades del servicio, sin que pudiera corresponderles día de compensación alguno, conforme a la previsto en el párrafo siguiente.

Cuando por razones del servicio, la trabajadora o trabajador no pueda elegir voluntariamente su periodo de vacaciones en el periodo estival preferente, se le premiará, en caso de que opte por periodos de cinco días, con un día de descanso compensatorio por cada dos periodos de cinco días.


2.- Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en periodos de cinco días hábiles consecutivos, pudiendo fraccionar excepcionalmente por días, pero siempre dentro del periodo establecido en el párrafo precedente y dentro del plazo referido.

2.1.- El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de enero del siguiente. En supuestos excepcionales, podrá autorizarse por la Delegación de Personal, el disfrute de las vacaciones fuera de lo previsto anteriormente dentro del año siguiente.

2.2.- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso de paternidad, que imposibilite a la persona a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

3.- Para determinar, dentro de un servicio o dependencia, los turnos de vacaciones, se procederá del modo siguiente:

- a) La distribución de los turnos de vacaciones se hará de común acuerdo entre los y las empleadas.
- b) En caso de conflicto de intereses, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotatorios, en función de

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	6/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>			



años anteriores, y conforme a los criterios siguientes:

1º Cargas familiares, garantizando, siempre que sea posible en función de las necesidades del servicio, el derecho a disfrutar de las vacaciones junto a su cónyuge, pareja de hecho o cualquier otra relación familiar acreditada.

2º antigüedad.

4.- El período de vacaciones no podrá ser compensado económicamente, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5 del presente artículo.

5.- La empleada o empleado tendrá derecho a:

a) El retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de baja por enfermedad, una vez establecido el plan definitivo de vacaciones.

b) Al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año, bien por expediente disciplinario, excedencia o finalización de la relación laboral entre Corporación y empleado o empleada, o por incapacidad laboral que impida el disfrute de las mismas dentro del año natural.

c) A la paralización del cómputo de las vacaciones en caso de incapacidad temporal, las cuales podrán ser disfrutadas una vez finalice su incapacidad, y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

d) En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: un día hábil.
- Veinte años de servicio: dos días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: tres días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: cuatro días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

#### **Artículo 17.- Licencias y permisos retribuidos.**

1.- Los y las empleadas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a licencia o permiso retribuido por los motivos siguientes:

a) Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente: 15 días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o relación análoga acreditada, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate de un familiar dentro del

segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro cuando sea en distinta localidad.

c) Por accidente, intervención quirúrgica que comporte el internamiento en un centro hospitalario o domiciliario y por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o relación análoga acreditada o por un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMTL/ctEeIWaaQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	7/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMTL/ctEeIWaaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMTL/ctEeIWaaQ==</a>			

Cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro cuando sea en distinta localidad. Dicho permiso se podrá fraccionar mientras dure la situación de internamiento o enfermedad grave.

d) Por traslado de domicilio habitual sin cambio de residencia: 1 día.

e) Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales: el día de su celebración, o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno. Este permiso habrá de ser solicitado con una antelación mínima de 72 horas.

f) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, la empleada o empleado, en su caso, tendrá derecho a ausentarse del trabajo 1 hora diaria, la cual podrá dividir a su conveniencia en dos fracciones o bien sustituirse por una reducción de la jornada normal. Este permiso lo podrá solicitar cualquiera de los progenitores.

Igualmente la empleada o empleado podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parte múltiple.

Tendrán derecho las madres y los padres a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo correspondiera, solicitándolo con un mes de antelación.

g) Por nacimiento de hijos y/o hijas prematuras o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado o empleada tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones correspondientes, que será igual a la aplicada para el personal funcionario. Dicho empleado o empleada recuperará la relación contractual anterior a este permiso tan pronto como desaparezcan las causas que lo motivaron.


i) Para el cumplimiento de deberes inexcusable de carácter público y/o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para su cumplimiento, siempre y cuando el mismo no sea posible para el trabajador elegir el horario en que llevarlos a cabo. Su justificación se llevará a cabo presentado los documentos oficiales acreditativos de su realización. A los efectos del Convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

- Citaciones de juzgados, comisarías, delegaciones del gobierno y militares.
- Ejercicio del sufragio activo.

j) Para acudir a congresos, seminarios, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional dentro del Ayuntamiento, el o la empleada podrá obtener, previa autorización de la Concejalía de Personal, permiso para asistir a las mismas, pudiéndose hacer cargo la Corporación de los gastos derivados de la inscripción y dietas si lo considera oportuno.

k) Para preparación al parto, la empleada tendrá derecho al tiempo necesario para asistir a los cursillos, siempre que los mismos no puedan realizarse fuera de la jornada laboral y que los mismos hayan sido prescritos por facultativo autorizado.

l) Seis días por cada año natural de libre disposición sin necesidad de justificación. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas y, en todo caso, su disfrute efectivo en las fechas solicitadas a la persona responsable de personal por el trabajador o la trabajadora, quedará supeditado a las necesidades de cobertura del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	8/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>			





mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Así mismo, los empleados y empleadas públicas tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

m) Nochebuena y Nochevieja: Los días 24 y 31 de diciembre de cada año. (Si fuesen sábados, domingos o días festivos serán compensado, con un día de descanso por día festivo), que en ningún caso superará dos días de compensación como establece el apartado "n" del presente convenio.

n) Cuando alguno de los festivos nacionales, autonómicos o locales coincidan en sábado, se compensará con un día de permiso por cada día en el que concurra esta circunstancia hasta un máximo de dos días de compensación al año.

El exceso sobre la jornada anual obligatoria calculada en base a un calendario de 365 días será compensado mediante descanso de la empleada o empleado. El defecto sobre esa jornada, será objeto igualmente de compensación por parte del trabajador. Durante los años bisiestos la forma de compensación por el exceso de horas de trabajo se negociará entre el Ayuntamiento y el Comité.

ñ) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.- En caso de denegación, ésta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión motivada de las causas que la justifican, dándose posteriormente audiencia a la persona interesada y a los y las representantes de las empleadas y/o empleados en los supuestos de disconformidad.

#### **Artículo 18.- Permisos retribuidos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

1.- Los empleados y empleadas durante el disfrute de los siguientes permisos tendrán derecho a que se les compute como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el tiempo de duración del permiso.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	9/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>			

En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.


Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07
Observaciones		Página	10/26
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>		





nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.


Los empleados y empleadas municipales que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de

justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07
Observaciones		Página	11/26
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>		



proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: los empleados y empleadas municipales tendrán derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado y empleada municipales tendrán derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante, o guardador de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados y empleadas municipales que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostentan la condición de empleados o empleadas municipales y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

#### **Artículo 19.- Permisos no retribuidos.**

Las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Palomares del Río que tengan una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar permiso no retribuido por un período mínimo de 1 mes y 1 año como máximo, conservando durante el mismo los derechos laborales inherentes a su condición, excepto el de la percepción de las retribuciones económicas y el devengo de retribuciones por antigüedad. No se podrá solicitar este permiso hasta que no hayan transcurrido dos años desde el reingreso del último permiso.

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07
Observaciones		Página	12/26
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>		





*Durante la duración del permiso, el Ayuntamiento podrá contratar un empleado o empleada para el mismo puesto de trabajo, en la modalidad de contrato de duración determinada que sea procedente y atendiendo a lo articulado en el Capítulo VII del presente convenio.*

#### **Artículo 20.- Excedencias.**

*1. La excedencia de los empleados y empleadas públicas incluidos en el presente convenio podrá adoptar las siguientes modalidades:*

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.*
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*
- c) Excedencia por cuidado de familiares.*
- d) Excedencia por razón de violencia de género.*
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.*

*2. Las y los empleados municipales podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.*

*No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente convenio podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el empleado o empleada públicas pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.*

*La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al o la empleada municipal se le instruya expediente disciplinario.*

*Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.*

*Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.*

*3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los y las empleadas municipales cuyo cónyuge, pareja de hecho o cualquier otra relación familiar acreditada, resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como persona funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.*

*Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.*

*4. Las empleadas y empleados municipales tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como*

*por adopción o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción, o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.*

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	13/26	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==</a>			

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada persona causante. Cuando una nueva persona causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos empleados y/o empleadas municipales generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los empleados y las empleadas municipales en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las empleadas municipales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada municipal tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.


6. Las empleadas y empleados municipales que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un período de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

## **CAPÍTULO IV.- FORMACIÓN.**

### **Artículo 21.- Formación y perfeccionamiento profesional.**

Para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación para la propia Administración. Para la asistencia de perfeccionamiento profesional será evaluada en la comisión de interpretación, vigilancia y estudio del convenio. Los y las trabajadoras que cursen estudios de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	14/26	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>			



trabajo, en su caso, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del servicio lo permitan. Tendrán derecho así mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración, en las condiciones que se determine en la mencionada comisión de estudio del convenio.

Los organismos de la Administración, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de las trabajadoras y los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del o la trabajadora en su empleo. En estos supuestos, el tipo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. Estos cursos se organizarán, al menos, cada cuatro años. En los cursos organizados para la obtención del título de ESO o de capacitación profesional, se requerirá la conformidad del o la trabajadora. El personal que realice los cursos correspondientes para la obtención de títulos académicos o profesionales, de perfeccionamiento, así como de reconversión y capacitación para la propia Administración, tendrán derecho, a una beca que atienda, en la cuantía que se determine, los gastos de matrícula y libros.

#### **Artículo 22.- Garantías.**

Se acuerda establecer los criterios que regulen bajo el principio de equidad, la formación y perfeccionamiento profesional del personal de plantilla de este Ayuntamiento, y en este sentido se fija y garantiza a todo el personal empleado de esta Corporación, para materializar una adecuada formación, en cómputo anual, 100 (cien) horas retribuidas dentro de la jornada laboral, para la asistencia de cursos de formación organizados por cualquiera de las Administraciones públicas o por las organizaciones sindicales.

Estas 100 horas en cómputo anual no son acumulables de un año para otro.

Si los horarios de los cursos no coincidieran con el horario de la jornada laboral, las horas empleadas en los cursos se compensarán como horas trabajadas, siempre y cuando estos cursos sean iniciativas del Ayuntamiento y con carácter obligatorio.

Las garantías establecidas en el presente artículo se refieren a los cursos de formación y perfeccionamiento determinados en el artículo 21 anterior.

### **CAPÍTULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS.**

#### **Artículo 23.- Estructura salarial. Retribuciones.**

1. Se procede a una racionalización y globalización de la variedad y pluralidad de complementos salariales que pueden existir, y asimismo acorde, en equiparación y en homogeneidad con la legislación básica vigente sobre retribuciones en el ámbito de la función pública en general y función pública local en particular. Se define la siguiente estructura salarial:

Retribuciones básicas:

Sueldo base.

Trienios.

Pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias:

Complemento de destino

Complemento específico

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	15/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==</a>			

Complemento de productividad  
Horas extras.

2. El importe de los conceptos sueldo base y trienios será el que corresponda al trabajador con arreglo a la tabla que se adjunta como Anexo I, en función de su categoría profesional y jornada, y de acuerdo con la Relación y Catálogo de los Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, y asimismo se estará a lo acordado en las diferentes comisiones de negociación del presente convenio. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del trabajador o trabajadora referidos al último día hábil del mes a que corresponden.

3. Los trienios, cantidad igual dentro de cada grupo de clasificación, serán de concesión automática por parte de la Corporación sin necesidad de reclamación por parte de la trabajadora o trabajador cuando el mismo cumpla tres o múltiplo de tres años consecutivos y continuados de servicios efectivos en este Ayuntamiento.

4. Durante la vigencia del presente Convenio los y las empleadas públicos de este Ayuntamiento percibirán los incrementos anuales que se fijen en la correspondiente ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

5. Las retribuciones complementarias se atenderán a criterios de valoración objetiva. Su cuantía será fijada a través de negociación colectiva, las cuales se aprobarán por el Pleno de la Corporación, tras acuerdo con la representación sindical. Son retribuciones complementarias:

5.1. Complemento de destino: Se establece un complemento de destino, cuyo importe concreto para cada trabajador o trabajadora será el que se corresponda con el nivel de complemento de destino que su puesto de trabajo tenga en la Relación de Puestos de Trabajo o Catálogo de Puestos de Trabajo en vigor en el Ayuntamiento, de acuerdo con su jornada. El Anexo I contiene la regulación de los importes correspondientes a los diferentes niveles de complemento de destino que se pueda atribuir a cada puesto de trabajo. Este complemento tendrá carácter consolidable para cada trabajadora o trabajador.

5.2. Complemento específico: Este complemento retribuirá las especiales circunstancias y especificidades de los puestos de trabajo. El importe concreto del complemento específico será el que se atribuya a su puesto de trabajo en la Relación de Puestos de Trabajo o Catálogo de Puestos de trabajo en vigor en el Ayuntamiento, de acuerdo con su jornada.

5.3 Complemento de guardia específica. Durante todos los días de Feria y Fiestas Patronales, se establecerá una guardia especial en el Recinto Ferial para la que se establece una gratificación para cada año de vigencia del presente Convenio por las cuantías que se detallan:


La cantidad de referencia será de 506,90 euros, esta cantidad experimentará el incremento anual que fijen los Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del personal de las distintas administraciones para el año 2019 y siguientes.

5.4. Complemento de productividad: Este complemento retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado o empleada desempeñe el puesto de trabajo. Su aplicación individual se realizará mediante los métodos objetivos que se establezcan mediante la negociación colectiva.

5.5. Horas extraordinarias: Destinadas a retribuir los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal que no podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. En cualquier caso, no deberán ser superadas las 75 horas anuales, salvo pacto expreso entre los y las representantes de las trabajadoras y trabajadores y Administración. Su retribución en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Para el cálculo de la retribución de la hora extra efectivamente trabajada en días laborables se establece un coeficiente de 1,50 que se multiplicará por el valor de la hora ordinaria y de 1,75 por la realizada en día festivo. Las horas extras a partir de las 22 horas tendrán un incremento de 5,28 euros aplicable a todos los puestos de trabajo de cualquier categoría profesional. Igual gratificación percibirá la empleada o empleado público municipal que realice toda o parte de su jornada habitual a partir de las 22.00 horas. Igualmente, se determina que los servicios realizados en los días 24 y 31 de diciembre entre las 22 y las 7 horas serán retribuidos a razón de 126,57 euros diarios, para la jornada de 7 horas.

En cualquier caso, las retribuciones efectivas por horas extraordinarias respetarán las limitaciones impuestas por la normativa de legal aplicación vigente.

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07
Observaciones		Página	16/26
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>		







El empleado o empleada pública podrá optar por la compensación en tiempos de descanso retribuido de las horas extraordinarias a razón de 1, 50 horas de descanso para las horas extraordinarias realizadas en días laborables y de 2 horas de descanso para las realizadas en día festivo.

Ante la grave situación de paro laboral existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de limitar, a fin de reducir al mínimo indispensable, los servicios extraordinarios; esto es, las horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente pacto, todo ello con arreglo a los siguientes criterios:

- Servicios extraordinarios habituales: supresión total y absoluta.
- Servicios extraordinarios de fuerza mayor o caso fortuito: este tipo de trabajo es el que deberá realizarse por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- La realización de servicios extraordinarios deberá ser voluntaria, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior.

5.6. Pagas extraordinarias: Dicha retribución vendrá determinada por la suma del sueldo base, trienios, complemento de destino al 100 por cien y complemento específico al cien por cien.

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se devengarán de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre, con referencia a la situación y derechos del o la empleada pública en dichas fechas.

#### **Artículo 24.- Incapacidad temporal.**

Cuando un empleado, al servicio del Ayuntamiento de Palomares del Río, se encuentre en situación de incapacidad temporal, se le aplicará a dicho personal un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

### **CAPÍTULO VI.- AYUDAS, PRESTACIONES Y MEJORAS SOCIALES.**

#### **Artículo 25.- Carnet de conducir.**

1. La Corporación abonará a los empleados y las empleadas públicas de este Ayuntamiento el coste de la tramitación de las sucesivas renovaciones del carnet de conducir necesario para el desempeño de los puestos de trabajo que ocupen.

2. Durante el presente año se abonará la cantidad de 0,19 euros en concepto de kilometraje a todo el personal laboral que consienta utilizar su vehículo de uso particular para la realización de una comisión de servicio. El importe de esta indemnización se actualizará anualmente conforme a lo establecido por la ley de presupuestos generales del Estado.

#### **Artículo 26.- Cobertura de riesgos.**

1. La Corporación contratará, dentro de los dos meses siguientes a la aprobación del presente Convenio, para el personal a su servicio, los seguros que a continuación se indican:

- Un seguro de accidentes con una cobertura de treinta y ocho mil treinta y cinco euros con siete céntimos (38.035,07 euros) por muerte y por invalidez permanente por causa de accidente laboral.
- Un seguro de responsabilidad civil por conducción de vehículos, para aquellos que tengan que conducir durante la prestación del servicio.

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWaaQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	17/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWaaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWaaQ==</a>			

2. La no contratación de estos seguros en los plazos estipulados, implicará la asunción por la Corporación de la cobertura de los riesgos citados, así como de las cantidades que correspondan.

3. El Ayuntamiento facilitará anualmente copia de los seguros al Comité de Empresa.

#### **Artículo 27.- Asistencia Jurídica.**

La Corporación garantizará con sus propios medios, o en su caso con los concertados, la asistencia o defensa jurídica especializada, así como el abono, de ser necesario, de fianzas judiciales, al personal que sea objeto de reclamación judicial o extrajudicial por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, ello siempre y cuando no exista conflicto de intereses con el Ayuntamiento, o sea éste parte demandante o demandada.

#### **Artículo 28.- Anticipos reintegrables.**

A petición de los y las empleadas de este Ayuntamiento y siempre y cuando estén suficientemente justificados, la Corporación, atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento, concederá un anticipo de las retribuciones futuras, en una cuantía máxima del doble del importe de sus retribuciones básicas mensuales (sueldo base y parte proporcional de la paga extra) más antigüedad, debiendo reintegrarse la cantidad anticipada en un máximo de 24 meses por fracciones iguales y sin recargo por intereses o gastos de ningún tipo. En caso de trabajadores o trabajadoras que presten sus servicios para el ayuntamiento por tiempo inferior, el plazo de devolución de ese anticipo quedará limitado al tiempo de esa efectiva prestación de servicios, debiendo proceder a su devolución antes del fin de la misma. Quedará a disposición del/la empleado/a la posibilidad de cancelar el anticipo del crédito antes del plazo máximo acordado.

En el caso de que las solicitudes superen las previsiones presupuestarias, la Comisión Paritaria establecerá un orden de prioridades entre los motivos alegados en la solicitud del anticipo.

#### **Artículo 29.- Domiciliación bancaria.**

Los y las empleadas del Ayuntamiento tendrán derecho a elegir el banco o caja de ahorros por el cual desean cobrar su nómina. La Delegación de Personal tramitará las solicitudes que se efectúen para que tal derecho pueda hacerse efectivo en el mes siguiente a su solicitud.

#### **Artículo 30.- Prejubilación.**

Como compensación a la jubilación anticipada, las empleadas y los empleados que hayan prestado sus servicios en este Ayuntamiento percibirán los premios, que según la edad que hayan cumplido, tendrán las siguientes cuantías:

Años cumplidos	Importe
1. A los 60 años. ....	11.180,36 euros
2. A los 61 años. ....	10.336,56 euros
3. A los 62 años. ....	9.176,33 euros
4. A los 63 años. ....	8.237,60 euros
5. A los 64 años. ....	7.277,78 euros

Estas cantidades experimentarán el incremento anual que fijen los Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del personal de las distintas administraciones. Para percibir el 100% de las cuantías expuestas en la anterior tabla, el trabajador o trabajadora deberá tener una antigüedad de 15 años o superior, con una antigüedad de 10 a 14 años, percibirá el 55%, de 5 a 9 años, el 30% y de 1 a 4 años, el 10%.

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMTL/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07
Observaciones		Página	18/26
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMTL/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMTL/ctEeIWAaQ==</a>		





### **Artículo 31.- Evaluación del desempeño.**

En virtud de lo previsto en el artículo 20 del EBEP, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a iniciar la negociación, en el órgano correspondiente y a la mayor brevedad posible, de un sistema de evaluación del desempeño que mida y valore la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados del personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento.

### **Artículo 32.- Fondo Social.**

1.- Se establecerá por parte de la corporación un fondo social del 1 % del capítulo I de sus presupuestos, destinado a proporcionar ayudas de carácter social a los empleados y las empleadas públicas, afectados por el presente Convenio Colectivo, que tengan una antigüedad mínima de un año de servicio en el Ayuntamiento de Palomares del Río. Aquel personal cuyo contrato sea inferior al año, tendrá derecho a la mismas ayudas, en la parte proporcional correspondiente a su tiempo de prestación de servicios.

a.- Ayuda por discapacidad o diversidad funcional:

Se reconocerá dicha ayuda a los trabajadores y trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos en el párrafo primero del presente artículo, que tengan a su cargo hijos e hijas con discapacidad o diversidad funcional, con un grado de minusvalía igual o mayor al 33 % y no perciban ningún tipo de prestación económica por ellos. La citada ayuda será de 60 € mensuales.

b.- Ayudas escolares:

Se reconocerán dichas ayudas escolares a los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras y, a éstos cuando cursen estudios, que reúnan los requisitos de antigüedad establecidos en el párrafo primero de este artículo.

- Guardería de cero a tres años: 60 € mes hijo o hija.
- Educación infantil y enseñanza primaria: 141 € año hijo o hija.
- Enseñanza secundaria, bachillerato, grado medio de formaciones profesionales o similares: 235 € al año por cada hijo o hija.
- Curso de acceso a la universidad, una sola vez: 215 €.
- Estudios universitarios, grados, dobles grados y Master habilitante: 440 € al año.
- El 50 % al año, del coste de las tasas de examen de B1 de una segunda lengua.

La ayuda por acceso, está condicionada a la continuación de los estudios. Se acreditará ante la delegación de personal, la matriculación de los alumnos en los centros respectivos.

La solicitud de ayudas para educación infantil y enseñanza primaria, enseñanza secundaria, bachillerato, grado medio de formaciones profesionales o similares, se formalizarán desde el 15 de agosto hasta el 10 de septiembre de cada año, haciéndose efectivas en su caso en la nómina del mes de septiembre.

La solicitud de ayudas para estudios universitarios, grados, doble grado y Master habilitante se formalizarán desde el 10 de septiembre hasta el 10 de noviembre de cada año, haciéndose efectivas en su caso en la nómina del mes de noviembre.

c.- Ayudas para prótesis:

- Dentarias, ortopédicas, etc.: hasta 225 € año.
- Gafas (monturas, cristales) o lentes: hasta 200 € año.
- Auditiva: hasta 200 € año.

Las ayudas para prótesis descritas en este apartado, deberán ser solicitadas por escrito y, acompañadas de la correspondiente prescripción médica y factura acreditativa de su pago.

El Ayuntamiento resolverá expresamente y por escrito en el plazo de un mes, siendo motivada la negativa

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	19/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAaQ==</a>			

de dicha petición. Transcurrido dicho plazo sin que el Ayuntamiento haya resuelto expresamente, se entenderá que esta es favorable a la petición del empleado público.

Análogamente se establecerán las ayudas para los empleados y empleadas municipales y todos los miembros de la unidad familiar en las mismas condiciones de las descritas en los apartados anteriores.

## **CAPÍTULO VII. PROVISIÓN DE VACANTES, INGRESOS Y CONTRATACIÓN.**

### **Artículo 33.- Orden de provisión.**

La cobertura de vacantes de personal laboral fijo de plantilla se efectuará por el siguiente orden:

Reingreso de excedencia,  
Ascenso por promoción interna,  
Personal de nuevo ingreso.

### **Artículo 34.- Reingreso de excedencia.**

Los trabajadores y las trabajadoras procedentes de excedencia con derecho al reingreso inmediato ocuparán la vacante de la categoría que ostentaban, comprometiéndose la Corporación a la reserva del puesto, siempre que legalmente le corresponda.

### **Artículo 35.- Promoción interna.**

La promoción interna supone la posibilidad del trabajador o trabajadora del Ayuntamiento de Palomares del Río de ascender de un grupo inferior a otro superior, estando en posesión de la titulación académica necesaria y tras superar las pruebas determinadas y establecidas a tal efecto. La Promoción Interna se realizará mediante concurso o concurso oposición, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; en las condiciones que se determinen en la correspondiente convocatoria, entre el personal fijo de plantilla del Ayuntamiento que reúnan los requisitos de participación y sean pertenecientes al mismo Grupo Profesional al que pertenezca la vacante convocada y de quedar desierta, en segunda convocatoria, entre todo el personal fijo de plantilla de la Corporación Local.

En las pruebas de selección para promoción interna, tanto en la primera como en la segunda convocatoria, las condiciones de participación son llevar dos años de antigüedad como mínimo en la plantilla el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y, estando en posesión de la titulación exigible y resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al cuerpo o escala en el que aspiren a ingresar, superen el procedimiento selectivo previamente establecido, con independencia de los turnos libres. Las vacantes convocadas para promoción interna que queden desiertas, por no haber obtenido las personas aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las que se ofrezcan al resto de las personas aspirantes de acceso libre.


### **Artículo 36.- Oferta de empleo público.**

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación Local del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento de Palomares del Río formulará públicamente su Oferta de Empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal. Para ello, la Corporación Local negociará con la representación legal del personal laboral, la composición de la oferta de empleo público, antes de la aprobación de los presupuestos, en base a las necesidades de personal existentes y contemplando:

- 1.º Las plazas vacantes.
- 2.º Necesidades de plazas de nueva creación.

Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante convocatoria pública y, a

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAAQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07
Observaciones		Página	20/26
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAAQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWAAQ==</a>		





través de los sistemas de concurso, oposición o concurso- oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal al servicio de la administración local será:

El Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al servicio de la Administración General del Estado.

El Real Decreto 896/1991, de 7 de Junio por el que se dictan las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección del personal funcionario de Administración Local.

## **CAPÍTULO VIII.- GARANTÍAS SINDICALES Y SALUD LABORAL.**

### **Artículo 37.- Protección a la libertad sindical.**

El Ayuntamiento de Palomares del Río garantizará el derecho a la libre sindicación y organización del personal sujeto a este Convenio y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

### **Artículo 38.- Competencias de las personas que representan a las trabajadoras y los trabajadores.**

Para todo lo no dispuesto en este Capítulo VIII se atenderá escrupulosamente al contenido, en esta materia, de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás legislación vigente.

### **Artículo 39.- Medios materiales.**

Para el ejercicio de los derechos sindicales que se reconocen en la legislación vigente y en este Convenio, la Corporación facilitará los medios materiales siguientes:

Se garantizará el uso gratuito de fotocopiadoras, teléfono, fax y cuantos medios técnicos o telemáticos faciliten su tarea exclusivamente de carácter sindical, y siempre

que con su uso no se dificulte la normal prestación de los servicios públicos del Ayuntamiento.

Se facilitará el material necesario de oficina a los y las Representantes del Personal para el desempeño de su acción sindical dentro del Ayuntamiento, así como de un local o despacho para estas funciones.

Se dispondrá de un tablón de anuncios sindical en cada centro de trabajo ubicado en lugar de fácil acceso.

### **Artículo 40.- Horas sindicales.**

El número de horas sindicales reconocido a cada una de las personas que ostenten representaciones sindicales para el ejercicio de sus funciones será de 18 horas al mes, pudiéndose acumular total o parcialmente este crédito horario en uno o más de los Representantes de los trabajadores y trabajadoras. No pudiendo en ningún caso asignar a una misma persona más de 35 horas mensuales.

### **Artículo 41.- Derechos de las Secciones Sindicales.**

1. Las empleadas y los empleados que lo soliciten tendrán derecho al descuento en nómina del importe de la cuota sindical correspondiente de su respectiva organización sindical, así como a que la Corporación

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	21/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==</a>			

abone mensualmente las cantidades así descontadas en la domiciliación que por la Sección Sindical oportuna se le facilite.

2. En el supuesto de incoación de expediente disciplinario a un empleado o empleada afiliado o afiliada a una Sección Sindical, deberá darse conocimiento del inicio del mismo a la persona que sea representante de ésta.

#### **Artículo 42.- Derecho de reunión.**

Las asambleas de personal se regularán por lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público.

#### **Artículo 43.- Convocatoria.**

Dichas asambleas deberán ser convocadas por los y las Representantes de personal u organizaciones sindicales más representativas, mediando un preaviso de 48 horas y dirigida la comunicación a la Alcaldía, celebrándose preferentemente, si ello es posible, a partir de las 14 horas. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios que hayan de realizarse durante la celebración de la asamblea. No será necesaria la autorización de dicha asamblea cuando tenga lugar a partir de las 14 horas, siendo suficiente su comunicación con el preaviso indicado.

### **CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

#### **Artículo 44.- Comité de Seguridad y Salud.**

1. Se creará un Comité de Seguridad y Salud laboral (C.S.S.) compuesto por 3 personas en representación de la Corporación y 3 personas delegadas de prevención, todas y cada una de ellas elegidas por y entre los y las representantes de personal, con el objeto de asistir a la Corporación en materia de prevención de riesgos laborales.

2. En las reuniones del C.S.S. podrán participar, con voz pero sin voto, el personal técnico en materia de prevención que ambas partes determinen, siempre que así se lo comuniquen mutuamente las partes.

3. El C.S.S. se reunirá conforme a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento interno del C.S.S. del Excmo. Ayuntamiento de Palomares del Río. Las normas de funcionamiento interno serán adoptadas por el propio Comité.

4. Las competencias del C.S.S. serán las siguientes:


a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

5. Las facultades que en el ejercicio de sus competencias tendrá el C.S.S. serán las siguientes:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad de cualquier servicio de prevención existente en su caso.

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAAQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	22/26	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAAQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAAQ==</a>			



c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los y las trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de cualquier servicio de prevención, en su caso.

#### **Artículo 45.- Prendas de trabajo y protección.**

El Ayuntamiento entregará a los empleados y las empleadas en Abril y Septiembre, desde el inicio de su labor y con una periodicidad anual, uniformes o prendas de trabajo, de verano y de invierno, atendiendo a las características de cada persona y al puesto de trabajo que ocupe.

Se atenderá en la selección del vestuario las siguientes cuestiones:

- La seguridad y condiciones higiénicas del trabajo que se realice.
- La regulación existente sobre la misma, en aquellos colectivos para los que exista alguna reglamentación.
- Los puestos que impliquen un desgaste de prendas superiores a lo normal.

Así mismo, el Ayuntamiento dotará de las prendas de protección que sean necesarias para minimizar los riesgos de la actividad laboral que no puedan eliminarse con otros métodos, ya sean colectivos o de organización del trabajo.

- Ropa de verano: 2 camisas, camisetas o blusa, 2 pantalones o petos y calzado de verano.
- Ropa de invierno: 2 camisas, camisetas o blusa, 2 pantalones o petos, 2 rebecas, chalecos o chaquetilla, 1 chapetón o polar (cada 2 años) y calzado de invierno.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

**Primera.** Ampliación de licencias, permisos y días de asuntos propios.

Cualquier mejora en materia de licencias, permisos o días de asuntos propios que se establezca en la legislación que resulte de aplicación al personal funcionario, será de aplicación inmediata y automática al personal laboral de este Ayuntamiento.

Si la normativa reguladora de los citados permisos mejorase lo dispuesto en este convenio, será de aplicación la normativa más favorable para el empleado público.

#### **Segunda. Regulación subsidiaria**

Si alguno de los puestos de trabajo no se encontrase valorado en la Relación de Puestos de Trabajo para el complemento específico o de destino, pero sí lo estuviese en la Tabla de Complementos de destino y específicos, aprobada por Mesa General de Negociación en sesión del día 4 de diciembre de 2019, será de aplicación subsidiaria, una vez aprobada por el Ayuntamiento Pleno. En defecto de la misma, será de igual aplicación subsidiaria el anexo I del Convenio anteriormente vigente, publicado en BOP de 26/4/2008.

#### **Tercera. Régimen disciplinario.**

Sobre el Régimen Disciplinario, se estará a lo dispuesto en el Título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	23/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAaQ==</a>			

#### **Cuarta. Conversión de plazas temporales en fijas.**

*Durante la vigencia de este Convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.*

*Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas deberá plantearse un proyecto donde se analice globalmente el empleo de la Corporación, formando parte del plan de empleo correspondiente.*

*Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su plazo temporal.*

#### **Quinta. Funcionarización.**

*1. Durante la vigencia del presente Convenio se impulsará el proceso de funcionarización derivado de las disposiciones establecidas en el Artículo 15 de la Ley 30/84 de 2 de Agosto, con intención de concluirlo en dicho periodo. Los procesos de funcionarización no afectarán a las expectativas de los y las funcionarias en materia de movilidad y promoción.*

*2. Los contratados laborales fijos o interinos que desempeñen puestos calificados como de naturaleza administrativa, podrán optar por integrarse en el régimen administrativo funcional mediante la superación de pruebas específicas al efecto y cursos de adaptación, en su caso, con reconocimiento de antigüedad.*

#### **Sexta. Cuantías económicas.**

*Todas las cuantías pactadas en el presente Convenio se actualizarán anualmente, siendo incrementadas en el porcentaje que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año para el personal laboral al servicio de las entidades del sector público.*

#### **Séptima. Readmisión.**

*Procederá la readmisión del personal laboral, incluido en este convenio, cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.*


#### **Octava. Plan de Igualdad de Empresa.**

*El Excmo. Ayuntamiento de Palomares del Río se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Empresa Municipal desde el primer día que quede aprobado por el Pleno de la corporación.*

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.**

*El art. 32 del presente convenio entrará en vigor cuando así lo permitan las leyes presupuestarias estatales.*

*Anexo I, en el que se disponen los Grupos de Clasificación, Niveles de Complemento de Destino, aprobado junto con el Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Palomares del Río, que resulta de esta manera:*

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWaaQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	24/26	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWaaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWaaQ==</a>			





## ANEXO I IMPORTE DE GRUPOS Y TRIENIOS

GRUPOS	2019	
	anual	mensual
G1	16.433,15 €	1.173,80 €
G2	13.946,74 €	996,20 €
G3	10.396,63 €	742,62 €
G4	8.501,00 €	607,21 €
G5	7.761,21 €	554,37 €

TRIENIOS		
G1	631,82 €	45,13 €
G2	505,60 €	36,11 €
G3	379,80 €	27,13 €
G4	253,86 €	18,13 €
G5	190,61 €	13,61 €

TABLA COMPLEMENTO DESTINO		
	2019	
	anual	mensual
30	14429,66	1030,69
29	12942,72	924,48
28	12398,82	885,63
27	11854,08	846,72
26	10400,04	742,86
25	9226,98	659,07
24	8682,66	620,19
23	8139,04	581,36
22	7594,3	542,45
21	7050,82	503,63
20	6549,62	467,83
19	6215,3	443,95
18	5880,7	420,05
17	5546,1	396,15
16	5212,48	372,32
15	4877,46	348,39
14	4543,56	324,54
13	4208,68	300,62
12	3874,08	276,72
11	3539,48	252,82
10	3205,58	228,97
9	3038,56	217,04
8	2870,84	205,06
7	2703,82	193,13
6	2536,52	181,18
5	2369,36	169,24
4	2118,62	151,33
3	1868,3	133,45
2	1617,56	115,54
1	1366,96	97,64

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAAQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	25/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAAQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/JXE0uXQNVmTL/ctEeIWAAQ==</a>			

Las cantidades que se reflejan en el Anexo I, (grupo de clasificación, complemento de destino) vienen decrementadas con un 5% en virtud del RDL 8/2010, de 20 de mayo, de medidas extraordinarias para reducir el déficit público.

Tan pronto desaparezcan las limitaciones indicadas en el RDL 8/2010, de 20 de mayo, de medidas extraordinarias para reducir el déficit público, los valores de dicho anexo se incrementarán en un 5%.”

**SEGUNDO.**- El presente acuerdo deberá remitirse a la autoridad laboral competente para proceder a su registro y depósito, así como a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.


**TERCERO.**- Dar traslado a las secciones sindicales legalmente constituidas, al Presidente del Comité de Empresa y a la representación unitaria de los empleados públicos en la Mesa General de Negociación.

**CUARTO.**- Publicar los anteriores acuerdos en el portal de transparencia y en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Palomares del Río, para su general conocimiento.»

Lo que se hace saber para su general conocimiento.

En Palomares del Río, a la fecha de su firma.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA

Código Seguro De Verificación:	JXE0uXQNvMtl/ctEeIWaaQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Isabel Jimenez Salguero	Firmado	15/01/2021 12:01:07	
Observaciones		Página	26/26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWaaQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/JXE0uXQNvMtl/ctEeIWaaQ==</a>			