



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE BENALUA DE LAS VILLAS

Administración

Aprobación convenio personal laboral

ANUNCIO DE APROBACIÓN CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BENALÚA DE LAS VILLAS

ANUNCIO DE APROBACIÓN CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BENALÚA DE LAS VILLAS

En virtud de lo establecido en el artículo 97 del Real Decreto 2568/1986 por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y en relación con el punto 2 del orden del día de la sesión ordinaria convocada a tal efecto para el día 24 de junio de 2024 se adoptó el siguiente acuerdo, cuyo tenor literal, en extracto, señala:

“SEGUNDO.- CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL

...A la vista de los siguientes antecedentes del expediente 120/2024, sobre aprobación de convenio colectivo aplicable al personal laboral del Ayuntamiento de Benalúa de las Villas. Visto el texto del Convenio, vistos los informes de Secretaría-Intervención, el Pleno, adopta por unanimidad el siguiente, ACUERDO

PRIMERO.- Aprobar el Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 22/05/2024, que recoge el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Benalúa de las Villas y cuyo contenido literal es el siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BENALÚA DE LAS VILLAS (GRANADA)

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito temporal

Artículo 3. Firma

Artículo 4. Denuncia y prórroga

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Artículo 6. Representación

Artículo 7. Normas supletorias

CAPÍTULO II. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 8. Comisión de Interpretación y Vigilancia

Artículo 9. Composición de la Comisión p de Interpretación y Vigilancia

Artículo 10. Funciones de la Comisión de Interpretación y Vigilancia

Artículo 11. Funcionamiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia

CAPÍTULO III. MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

Artículo 12. Mesa General de Negociación

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

- Artículo 13. Organización del trabajo
- Artículo 14. Relaciones de puestos de trabajo
- Artículo 15. Reorganización y reestructuración
- Artículo 16. Ascenso a puestos de trabajo de nivel superior
- Artículo 17. Movilidad funcional
- Artículo 18. Remoción de puestos de trabajo

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

- Artículo 19. Retribuciones básicas
- Artículo 20. Niveles de complemento asimilados al de destino
- Artículo 21. Complemento asimilado al específico
- Artículo 22. Complemento de productividad
- Artículo 23. Otros complementos
- Artículo 24. Servicios extraordinarios y horas complementarias
- Artículo 25. Indemnizaciones por razón del servicio
- Artículo 26. Antigüedad

CAPÍTULO VI. CONDICIONES DE TRABAJO

- Artículo 27. Jornada de trabajo
- Artículo 28. Teletrabajo
- Artículo 29. Vacaciones y permisos adicionales
- Artículo 30. Permisos del personal laboral
- Artículo 31. Situaciones administrativas del personal laboral
- Artículo 32. Especificidades del personal del Servicio de Ayuda a Domicilio

CAPÍTULO VII. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

- Artículo 33. Prevención de accidentes laborales
- Artículo 34. Lugar de trabajo salubre y seguro
- Artículo 35. Útiles de trabajo, vestuario y equipamiento
- Artículo 36. Reconocimiento médico

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES

- Artículo 37. Delegados de Personal
- Artículo 38. Competencias de los Delegados de Personal
- Artículo 39. Garantías de los Representantes de los Trabajadores y Delegados Sindicales
- Artículo 40. Obligaciones de la Junta y/o Delegados de Personal y de la Corporación
- Artículo 41. Las Secciones Sindicales
- Artículo 42. Derechos de las Secciones Sindicales
- Artículo 43. Convocatoria de Asambleas

Artículo 44. Respeto a la dignidad de los empleados municipales

CAPÍTULO IX. MEJORAS SOCIALES

Artículo 45. Percepciones por baja, accidente o enfermedad

Artículo 46. Anticipos reintegrables

Artículo 47. Seguros

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Régimen disciplinario

Artículo 49. Infracciones

Artículo 50. Faltas

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son aplicables a todo el personal laboral que presta sus servicios para el Ayuntamiento de Benalúa de las Villas.

Se entiende por personal laboral, a efectos del presente Convenio, a los trabajadores fijos de plantilla, fijos discontinuos, por tiempo indefinido, temporales o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación vigente. No obstante, quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio:

- a) El personal funcionario.
- b) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en las empresas públicas o privadas, sea cual sea la participación del Ayuntamiento de Benalúa de las Villas en las mismas.
- c) El personal que se contrate al amparo de programas específicos subvencionados por alguna de las Administraciones Públicas, sean de fomento de empleo o de cualquier otra naturaleza, que se regirán por las disposiciones específicas que se indiquen en dichos programas y por las normas que les sean de aplicación.
- d) El personal que se contrate en virtud de programas de empleo y/o programas de apoyo social municipal, que se regirán por las disposiciones específicas que se indiquen en dichos programas y por las normas que les sean de aplicación.

Con respecto a las letras c) y d) anteriores, las necesidades no permanentes de personal laboral se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

d) El personal del Programa de Fomento del Empleo Agrario o cualquier otro de similar naturaleza.

En el caso de contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción, la duración máxima será de 6 meses, de acuerdo con la previsión contenida en el artículo 15.2 de Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (o con la previsión legal vigente en dicho momento). En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima permitida.

Los sistemas selectivos para el personal laboral temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato. A estos efectos, podrán realizarse bolsas de trabajo, que vendrán reguladas mediante una normativa que respete los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 2. Ámbito temporal

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el 1 de septiembre de 2024, con independencia de su publicación anterior en el Boletín Oficial de la Provincia, extendiéndose su vigencia hasta el 1 de septiembre de 2028.
2. Tras la firma del Convenio Colectivo por las partes negociadoras, se ordenará su publicación inmediata en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

3. Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia escrita por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses al vencimiento de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un Convenio Colectivo que lo sustituya, continuará en vigor el presente.

4. En caso de que la Autoridad competente anule alguna cláusula del Convenio Colectivo, quedará vigente el resto y sólo se renegociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

5. Denunciado el presente Convenio Colectivo, la Mesa General de Negociación se constituirá en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

Artículo 3. Firma

El presente Convenio será firmado por las partes negociadoras, y sometido a la aprobación del Ayuntamiento Pleno en la primera sesión que celebre después de dicha firma. Para su validez y eficacia, será necesaria la aprobación expresa y formal por este órgano. Igualmente se procederá en caso de modificación o derogación.

Artículo 4. Denuncia y prórroga

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, podrá pedirse mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia, y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiere. De no producirse la denuncia en el plazo establecido, el convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor este se entenderá prorrogado en su totalidad, hasta la finalización de las negociaciones. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

1. Las estipulaciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, como tal, serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

2. En el supuesto de que por la Jurisdicción competente fuese anulada alguna disposición del presente Convenio o parte del mismo, ésta o aquélla devendrán ineficaces, y, por ello, podrán volverse a negociar los preceptos o las partes anuladas por el mismo órgano que lo pactó, sin perjuicio de la eficacia del resto del Convenio.

Artículo 6. Representación

Se entiende como representación legal colectiva del personal laboral al Delegado de Personal y/o secciones sindicales, de acuerdo con lo establecido legalmente.

Artículo 7. Normas supletorias

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el 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 demás legislación vigente.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 8. Comisión de Interpretación y Vigilancia

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este Convenio, se crea una Comisión de Interpretación y Vigilancia (en adelante, CIV). La Comisión será preferentemente paritaria, cuando ello no resulte posible, su composición será mixta.

Artículo 9. Composición de la Comisión de Interpretación y Vigilancia

1. La Comisión estará compuesta por hasta un máximo de tres miembros de cada una de las partes. El personal laboral será representado, además del delegado/a sindical de existir, por un miembro de cada uno de los sindicatos, y por parte de la Corporación por el mismo número de aquellos, nombrados y separados libremente por la Alcaldía dando representación al mayor número posible de grupos políticos. Por cada una de las partes, se procederá al nombramiento de un titular y un suplente. Ostentará la Presidencia la Alcaldía del municipio.

2. La Secretaría de la Comisión, con voz y voto, corresponderá a la Secretaría General de la Corporación o funcionario de la misma en quien delegue.

3. La Corporación o la representación del personal presentes en la comisión podrán ser asistidos en las sesiones de la comisión por un asesor cada uno de ellos.

4. Los acuerdos interpretativos adoptados por esta Comisión tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio.

5. Los acuerdos de esta Comisión se recogerán en actas y se incorporarán al texto del acuerdo. Además las actas se expondrán en el plazo máximo de quince días en los tablones de anuncios de los centros de trabajo y serán publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 10. Funciones de la Comisión de Interpretación y Vigilancia

1. Corresponden a la CIV específicamente las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

b) Interpretación auténtica del texto del Convenio en todos sus aspectos y en su aplicación práctica. c) Propuesta de resolución a los órganos de gobierno municipales que resulten competentes de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio, así como en otros acuerdos con la Corporación derivados del presente.

d) Propuesta de revisión puntual del Convenio.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o vengan establecidas en su texto o cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

La Comisión no podrá asumir funciones distintas de aquellas que expresamente le han sido atribuidas.

La interpretación del mismo no puede alterar su verdadero contenido, ni modificar las condiciones de trabajo pactadas o establecer nuevas normas, teniendo sin embargo facultades para proponer la adaptación del contenido del Convenio a problemas sobrevenidos y no previstos en el mismo.

2. El conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio podrá derivarse a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos previstos en la normativa.

Artículo 11. Funcionamiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia

El régimen de funcionamiento de la CIV se adecuará a las siguientes reglas:

1. Para la adopción de acuerdos se requerirá mayoría absoluta de los miembros de la CIV en primera votación y si no se alcanza mayoría simple (con voto favorable de la Presidencia).

2. Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexionará y se publicarán en el Tablón de anuncios de este Ayuntamiento por un período máximo de diez días y en el Boletín Oficial de la Provincia.

3. Las reuniones de la Comisión, serán a petición de cualesquiera de las partes, previo orden del día, solicitándose a la Presidencia de la Comisión con una antelación mínima de 72 horas. Si una de las partes no acude, se entenderá por intentada la conciliación, quedando abierto el procedimiento ordinario de conflicto colectivo.

4. Ninguna resolución o acuerdo adoptado por la Comisión, podrá reducir derecho alguno de los acordados en el presente Convenio.

CAPÍTULO III

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

Artículo 12. Mesa General de Negociación

Tendrán legitimidad para negociar las condiciones de trabajo de los empleados municipales los agentes sociales que cita el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se constituirá una mesa general de negociación en este Ayuntamiento. Su Constitución y competencias serán las propias determinadas por la Ley.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 13. Organización del trabajo

Conforme a la legislación vigente la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación, sin perjuicio de la obligación de la Administración de informar y negociar, en su caso, en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo a los representantes legítimos de los trabajadores sobre las condiciones de empleo de los mismos.

Artículo 14. Relaciones de puestos de trabajo

El Ayuntamiento estructurará su organización mediante relaciones de puestos de trabajo que comprenderán la enumeración de todos los puestos, con expresión de:

- A) Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).
- B) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones complementarias asignadas.
- C) Escalas, subescalas, clases y categorías.
- D) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, titulación, formación específica y sistema de provisión.
- E) Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

Artículo 15. Reorganización y reestructuración

La modificación organizativa tendrá el siguiente tratamiento:

- a) La Administración negociará, previamente con los representantes sindicales, de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones de determinados servicios municipales, sin perjuicio de las competencias atribuidas por Ley al Pleno de la Corporación.
- b) En la fase de elaboración de proyectos que afecten al marco jurídico de la prestación del servicio o reasignación de efectivos, la Administración consultará con las organizaciones representativas sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

Artículo 16. Ascenso a puestos de trabajo de nivel superior

Se realizará teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador en el Ayuntamiento, el concurso-oposición será el sistema normal de ascenso de niveles de superior categoría o grupo profesional del trabajo desarrollado.

Artículo 17. Movilidad funcional

1. Se reconoce en este convenio de conformidad con la legislación vigente, el derecho a la categoría profesional del personal al servicio de la misma, sin perjuicio de su adscripción a unos y otros puestos de trabajo efectuada por órgano competente.
2. La Corporación, en situaciones en las que se considere necesario, adscribirá a otro puesto de trabajo, de inferior, superior, o igual categoría ya sea a petición del interesado o por decisión del Ayuntamiento previo el correspondiente dictamen emitido por el Comité de Salud Laboral y, en su defecto, por la Comisión de Interpretación y Vigilancia y propuesta de los facultativos médicos de los servicios de prevención a aquellos trabajadores que por edad u otras razones tengan disminuidas sus capacidades para realizar las tareas inherentes a su puesto de trabajo. Se requerirá para ello informe médico.
3. La movilidad funcional entre puestos tipo, de igual grupo, se realizará respetándose la categoría profesional, titulación, y retribuciones personales consolidadas, y entre los puestos de trabajo que correspondan a la categoría profesional del trabajador.

Artículo 18. Remoción de puestos de trabajo

1. La remoción de puestos de trabajo a los que se accede por concurso, será posible por causas sobrevenidas, en dos supuestos:

- a) Alteración en el contenido del puesto, en la R.P.T., que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria.
- b) La falta de capacidad para su desempeño, manifestada a través de rendimiento insuficiente, y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, que no comporte inhibición.

El empleado en que concurran estas circunstancias, se le tendrá que atribuir el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su cuerpo y escala, no inferior en dos niveles al de su complemento de categoría, con efectos desde el día siguiente al cese.

2. La remoción en puestos de libre designación, que así vengan descritos por la R.P.T., se harán libremente por el órgano que le nombró, comunicándole por escrito el cese, sin que el desempeño de dicho puesto por el trabajador adquiera derecho alguno a continuar en el mismo.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 19. Retribuciones básicas

1. Son retribuciones básicas del personal laboral el Sueldo y la Antigüedad, que será asimilada a los trienios del personal funcionario, así como los componentes de ambos incluidos en las Pagas Extraordinarias. Su importe será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

2. Para el personal laboral el Sueldo Base que regirá a partir del presente Convenio vendrá constituido e integrado por la suma de las cuantías que defina la Ley de Presupuestos Generales del Estado como Sueldo Base, equiparándolos a los grupos de personal funcionario conforme al artículo 76 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 y según establezca la correspondiente RPT para cada puesto.

Artículo 20. Niveles de complemento asimilados al de destino

Los niveles de complemento asimilados al de destino serán los que determine la correspondiente relación de puestos de trabajo en vigor para cada puesto de trabajo.

Artículo 21. Complemento asimilado al específico

El complemento asimilado al específico será el que determine la relación de puestos de trabajo en vigor para cada puesto de trabajo.

Artículo 22. Complemento de productividad

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada empleado por este concepto serán de conocimiento público, tanto del resto del personal municipal como de la representación sindical.

Artículo 23. Otros complementos

El Complemento Personal Transitorio, seguirá el régimen establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás legislación de desarrollo, en su caso.

Artículo 24. Servicios Extraordinarios y horas complementarias

1. Tendrán la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios, y siempre se cubrirán atendiendo a las necesidades del servicio.

3. Su compensación podrá ser económica y se abonará en el mes que corresponda. No obstante, como regla general la compensación será en descansos en las fechas que este solicite y siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

4. Se fija el horario nocturno, a efectos de trabajo extraordinario desde las 22:00 hasta las 7:00 horas y las prolongaciones horarias sin interrupción que se produzcan con posterioridad a las 7:00 horas.

5. El cómputo general para la compensación horaria por trabajo efectivo será:

a. Cualquier fracción horaria superior a treinta minutos, se computará como una hora.

b. Por cada hora en jornada laboral diurna de 7 horas a 22 horas de lunes a viernes, dos horas.

c. Por cada hora en jornada laboral nocturna de 22 horas a 7 horas de lunes a viernes, dos horas y media.

d. Por cada hora en domingos y festivos, dos horas y media.

Las compensaciones horarias podrán realizarse tanto por días completos como por horas. En el caso de días completos, además, se podrán sumar tanto a las vacaciones como a los días de asuntos particulares.

6. La compensación horaria debe producirse en un plazo máximo de seis meses desde la realización de los servicios, en su caso.

7. Se racionalizará el uso de los servicios extraordinarios de modo que no excedan de 10 horas en una misma jornada, excepto en casos excepcionales. Este límite no será de aplicación para el personal que tenga establecido turnos de 24 horas. Excluyéndose como servicios extraordinarios los prestados en elecciones si son remunerados por otra Administración.

8. Con respecto a las horas complementarias, los trabajadores podrán realizar, a solicitud del Ayuntamiento de Binalúa de las Villas, hasta un máximo del 60% de las horas ordinarias de su contrato de trabajo. La suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder de límite legal del trabajo a tiempo parcial. La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36 apartado 1 y 27, apartado 1, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Indemnización por razón del servicio

El personal laboral percibirá las indemnizaciones por razón de servicio en los términos previstos para el mismo personal de la Administración Civil del Estado, en los términos del Real Decreto 462/02 de 24 de mayo y demás normativa que modifique en el futuro las disposiciones anteriores, todo ello de conformidad siempre con lo establecido en las Bases de Ejecución del Presupuesto.

Artículo 26. Antigüedad

1. Los trienios del personal laboral se determinan por la legislación laboral, el convenio colectivo aplicable y el contrato de trabajo según el artículo 27 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP). La cuantía dependerá del grupo asimilado de adscripción.

2. Sólo serán reconocidos los trienios de un contrato vigente. Cuando se produzca una nueva contratación, deberá solicitarse por el interesado el reconocimiento de los nuevos. Si el empleado ha formado parte de dos grupos en el plazo de tres años, se reconoce el que sea superior.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 27. Jornada de trabajo

1. La jornada de trabajo de todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del actual Convenio será de 35 horas semanales, adaptándose a las necesidades de los distintos Servicios Municipales. Con carácter general la jornada ordinaria será continuada. Tal jornada lo es conforme a la facultad de cada Administración Pública de establecer sus calendarios laborales, siempre que no afecte al cumplimiento del objeto de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural (Ley 31/2022 que modifica la Ley 6/2018 en materia de calendario laboral y jornada ordinaria de trabajo).

2. Al personal de Servicios Especiales (Ayuda a Domicilio), por su especiales características, se le estructurará el horario en jornada continuada y/o partida y en turnos de mañana, tarde y tarde-noche. En el caso del personal del Servicio de Ayuda a Domicilio, se estará siempre a lo regulado en el Reglamento del Servicio de Ayuda a Domicilio de la Diputación Provincial de Granada.

3. El horario en el que se realizará la jornada ordinaria, salvo singularidades del servicio, para Personal de Oficina y asimilados será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h. La tolerancia máxima en la entrada o salida será de 20 minutos. Dicho personal podrá disfrutar de una pausa-café de 30 minutos.

No obstante, para los puestos que lo permitan, el horario mencionado en el apartado anterior admite flexibilidad en tanto que podrá producirse la entrada o salida, antes o después de las 8:00 a 15:00 horas, pudiendo compensar las diferencias hasta el horario obligatorio establecido mediante teletrabajo siempre que ello sea posible. El horario flexible, con los criterios anteriormente citados, se podrá conceder al resto del personal siempre que el servicio lo permita, a criterio de la Jefatura.

El personal que presta servicios especiales podrá tener una jornada diferente, en atención a los turnos y necesidades que hayan de cubrir, y será fijado en el oportuno cuadrante de servicios.

4. El horario obligatorio de atención al público en el puesto de trabajo del personal de oficinas, en su caso, será de 8:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.

Artículo 28. Teletrabajo

1. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015 y demás normativa.

2. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

3. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser autorizada, siempre que el servicio lo permita, y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. En ningún caso se podrá realizar el 100% de la jornada en teletrabajo, debiendo compatibilizarse con el trabajo presencial.

4. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

5. La Administración proporcionará a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

Artículo 29. Vacaciones y días de asuntos particulares

1. Conforme establece el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el personal municipal tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

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:

- Cuatro años de servicio: 31 días naturales.
- Ocho años de servicio: 32 días naturales.
- Doce años de servicio: 33 días naturales.
- Dieciséis o más años de servicio: 34 días naturales.

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

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se interrumpirá, y se podrá disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que corresponda y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 28 de febrero del año siguiente, y en ningún caso podrá acumularse dos periodos vacaciones de distintas anualidades. Las vacaciones habrán de disfrutarse en periodos mínimos de 7 días naturales.

4. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

5. Los días de permiso por asuntos particulares no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas de atención al público, a excepción de los servicios de información y registro general a través de la Sede Electrónica. En el caso de que se presten servicios por personal laboral fuera de las oficinas de atención al público (Guadalinfo, deportes, cementerio, servicio de ayuda a domicilio, etc), dicho personal desarrollará su jornada de trabajo los días 24 y 31 de diciembre en horario de mañana hasta las 14:00 horas.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso, de similar naturaleza a los días por asuntos particulares, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año. Por resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública y con anterioridad al día 31 de enero de cada año se determinará, cuando proceda, la incorporación de los días de permiso a que se refiere este apartado y se establecerán las instrucciones que, en esta materia, deben respetar los citados calendarios laborales.

Artículo 30. Permisos del personal laboral

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 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.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de

información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) 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, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario 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 se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

7. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, tanto la urgencia como la indispensabilidad deberán justificarse documentalmente. No obstante, no se entenderá fuerza mayor cualquier situación que hubiera sido previsible.

8.- Todos los permisos incluidos en el presente artículo cuando no se especifique lo contrario será entendidos como días naturales.

Artículo 31. Situaciones administrativas del personal laboral

De conformidad con lo establecido en el art. 92 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las situaciones administrativas aplicables al personal laboral serán las previstas en el mismo para el personal funcionario.

Artículo 32. Especificidades del personal del Servicio de Ayuda a Domicilio

1. El personal que preste servicio en el Servicio de Ayuda a Domicilio, tanto con carácter fijo como temporal, podrá sufrir la reorganización derivada de las necesidades del servicio que corresponda como consecuencias de las altas, bajas o modificaciones de los usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio. No existiendo ningún derecho adquirido por prestar servicio a unos usuarios o a otros.

2. La jornada de trabajo será especial y con las particularidades de horario y situaciones que derivan de la aplicación del Reglamento del Servicio de Ayuda a Domicilio de la Diputación Provincial de Granada.

3. El régimen retributivo del personal del Servicio de Ayuda a Domicilio estará determinado por el convenio sobre el coste/hora de la Ayuda a Domicilio con la Diputación Provincial de Granada con los descuentos que correspondan y por el presente convenio y la Relación de Puestos de Trabajo. Únicamente en el caso de que la jornada habitual se desarrolle, con carácter excepcional, durante los sábados tarde, domingos y festivos las retribuciones en esos casos serán las resultantes de aplicar a cada hora de trabajo la retribución correspondiente a dos horas y media.

4. El coste de las revisiones médicas, la seguridad laboral, así como el coste del vestuario del Servicio de Ayuda a Domicilio, será asumido por el Ayuntamiento a partir del 1 de enero de 2025. Siendo asumido por el Servicio de Ayuda a Domicilio los otros costes directos del servicio en cualquier momento.

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Artículo 33. Prevención de accidentes laborales

1. El Ayuntamiento de Benalúa de las Villas preocupado por la alta siniestralidad laboral que sufre nuestra sociedad, se compromete a colaborar con aquellas iniciativas institucionales o sociales que puedan favorecer una disminución de esta siniestralidad.

2. Dentro de su ámbito de competencias, exigirá a las empresas concesionarias de servicios municipales, proveedores y especialmente contratistas de obras, el cumplimiento del mandato legal según el cual debe contarse con un Servicio de Prevención propio o en su defecto Servicio de prevención ajeno que asesore a la empresa en materia de prevención.

Artículo 34. Lugar de trabajo salubre y seguro

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tiene derecho a un lugar de trabajo digno.

2. Esas condiciones dignas son las recogidas en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

3. El Ayuntamiento de Benalúa de las Villas se compromete a cumplir en los lugares de trabajo que se habiliten con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio escrupulosamente la normativa específica de prevención de riesgos laborales, sobre accesibilidad y las condiciones de medidas de protección contra incendios.

Artículo 35. Útiles de trabajo, vestuario y equipamiento

Los empleados recibirán ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, en el momento de su ingreso, en su caso.

La Corporación dotará al personal de los instrumentos de trabajo, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones.

La Corporación proporcionará a los trabajadores que, por razón de su trabajo, necesiten ropa específica, aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario.

Artículo 36. Reconocimiento médico

Se facilitará a los trabajadores, al menos un reconocimiento médico cada año. Si como consecuencia del mismo, se descubriese en algún trabajador incapacidad para el desarrollo normal de las funciones que desempeña, se realizará una evaluación por el Servicio de Vigilancia para la Salud.

En función del resultado de la misma, la Corporación, de mutuo acuerdo con el empleado, en caso de enfermedad que impida el normal desarrollo de su trabajo decidirán la adaptación del puesto de trabajo; o bien, destino en otro puesto de trabajo de similar nivel profesional para el que estuviese capacitado y no fuera inconveniente la dolencia, que pudiera padecer, sin sufrir detrimento en los haberes íntegros que viniera percibiendo.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 37. Delegados de Personal

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Competencias de los Delegados de Personal

1. Los Delegados de Personal tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

- a) Recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
- c) Ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Tener conocimiento y ser oída en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Artículo 39. Garantías de los Representantes de los Trabajadores y Delegados Sindicales

Sin perjuicio de las garantías establecidas en la legislación vigente que les sea aplicable, los miembros de la Junta y/o Delegados de Personal y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías:

1. Audiencia de la Junta de Personal en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a alguno de sus miembros o Delegados Sindicales.
2. Expresar individual o colectivamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, pudiendo publicar y distribuir las comunicaciones de interés profesional, laboral, social, etc.
3. No ser discriminado/a por el desempeño de su representación, en su promoción económica o profesional.
4. Disponer, hasta un máximo de 20 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, advirtiendo previamente, al Jefe de su Unidad, de su uso.
5. Previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal podrán acumularse las horas disponibles de los miembros de la Junta de Personal, en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar éstos relevados de su trabajo sin perjuicio de sus retribuciones. De igual forma, por comunicación a la jefatura, podrá retirárseles dicha acumulación.
6. Inamovilidad de su puesto y centro de trabajo durante el periodo de su representación y hasta dos años después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa del interesado/a.

Artículo 40. Obligaciones de la Junta y/o Delegados de Personal y de la Corporación

1. La Corporación y la Junta y/o Delegados de Personal quedan obligados a dar cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio.
2. La Junta y/o Delegados de Personal, se obligan expresamente a:
 - a) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
 - b) Guardar sigilo, individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.
 - c) Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzca.

Artículo 41. Las Secciones Sindicales

Todos los trabajadores, tendrán derecho a constituir Secciones y afiliarse libremente a las mismas, de acuerdo con lo previsto en la Ley 11/85 y normas de desarrollo.

Las Secciones Sindicales, tendrán las siguientes funciones:

- a. Recoger reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores municipales y plantearlas ante la Junta y/o Delegados de Personal o ante la Corporación.
- b. Convocar Asambleas, dentro de la forma legalmente establecida.

Artículo 42. Derechos de las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales tendrán los siguientes derechos:

- a. A disponer de un local, con el mobiliario adecuado, los equipos informáticos y el material fungible, dentro de las dependencias municipales.
- b. A tabloneros de anuncios, en los distintos centros y dependencias donde preste sus servicios el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, donde poder exhibir sus comunicaciones y avisos.
- c. Hacer propaganda de sus alternativas y posiciones en materia sindical, utilizando todos los medios de comunicación a su alcance.
- d. Los Delegados Sindicales, dispondrán de un máximo de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones. Se advertirá previamente a los Jefes de las correspondientes Unidades del uso de dichas horas. Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros de la Junta y/o Delegados de Personal.
- e. Acceso informático a través de Intranet o sistema que se establezca a datos referidos al personal municipal en lo que legalmente tengan reconocido los representantes sindicales y siempre de acuerdo con la Ley de Protección de Datos.
- f. Los miembros de las Secciones Sindicales dispondrán de un crédito de 36 horas anuales, para celebrar reuniones de la Sección Sindical en horas laborales.
- g. Previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal, podrán acumularse las horas disponibles de los Delegados de una misma Sección Sindical en uno o en varios de éstos.
- h. A tramitar las comunicaciones postales a sus afiliados y órganos del Sindicato mediante el franqueo concertado.

Artículo 43. Convocatoria de Asambleas

1. Están legitimados para convocar una reunión o asamblea de empleados municipales y para formular la correspondiente solicitud de autorización:
 - a) La Junta y/o Delegados de Personal
 - b) Los representantes de las organizaciones sindicales, cuyo ámbito comprenda el colectivo convocado
 - c) Cualesquiera empleados de la Corporación, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.
2. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, se darán también los siguientes requisitos:
 - a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
 - b) Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 36 horas anuales. De las que 18 se consignarán a las Secciones Sindicales y el resto a la Junta o Delegados de Personal.
 - c) Comunicar por escrito su celebración con antelación de 2 días hábiles, debiendo indicar día, hora y lugar de celebración, y datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.
3. Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime la Junta y/o Delegados de Personal, por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores.
4. Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la reunión, siempre que esta tenga lugar dentro de la jornada de trabajo y/o dentro de las Dependencias Municipales, el Presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin más requisito.

Artículo 44. Respeto a la dignidad de los empleados municipales

1. El personal al servicio de la Corporación tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre éstas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

2. Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Artículo 45. Percepciones por baja, accidente o enfermedad

1. En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, se reconocerán al personal laboral los siguientes complementos retributivos: desde el cuarto día en adelante, incluido el cuarto día, un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea el equivalente al 75% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de producirse la incapacidad. Se alcanzará el 100% de las retribuciones en supuestos de hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedad grave.

2. En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, la prestación de la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo el personal en el mes anterior al de producirse la incapacidad.

3. Tanto en casos de incapacidad temporal por contingencias comunes como profesionales, el trabajador está obligado a aportar al Ayuntamiento la documentación acreditativa de tales circunstancias, tanto al inicio del hecho causante como al final del mismo.

Artículo 46. Anticipos reintegrables

1. El personal laboral fijo tendrá derecho a solicitar un anticipo de hasta 2.000,00 euros (previa justificación y posterior comprobación). Su importe será reintegrable en un plazo máximo de 12 mensualidades, sin interés.

2. A tal efecto, se adoptarán por la Tesorería las medidas necesarias para que se incremente el fondo destinado a estos anticipos.

3. El personal al que, en el momento de solicitar el anticipo, le quedara menos de 12 meses para dejar de prestar sus servicios, bien por jubilación, finalización de contrato o cualquier otro motivo que originara su cese, reintegrará el anticipo en tal periodo, y no les será de aplicación el plazo previsto en el apartado 1.

4. Mientras se esté devolviendo la cantidad correspondiente a un primer anticipo no se podrá solicitar uno nuevo bajo ningún concepto.

Artículo 47. Seguros

El Ayuntamiento de Benalúa de las Villas contratará anualmente una póliza que cubra fallecimientos o incapacidades, además de gastos de sepelio, a los trabajadores que, siéndoles aplicables el presente Convenio, sea laborales fijos del Ayuntamiento de Benalúa de las Villas y se encuentren en situación activa en el Ayuntamiento, además del oficial de mantenimiento del Ayuntamiento sea cual sea su régimen jurídico.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Régimen disciplinario

1. Los empleados podrán ser sancionados por la Corporación como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con el procedimiento, la tipificación de las faltas y graduación de las sanciones legalmente establecidas.

2. El representante de los empleados municipales será informado de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oído en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una sanción se informará al representante de los trabajadores en el marco de la CIV.

Artículo 49. Infracciones

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

3. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 50. Faltas

1. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
- p) La grave falta de consideración con los administrados.
- q) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- r) Las demás recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto del Empleado Público o normas de aplicación al personal laboral.

2. Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.
- f) La falta de comunicación de las incapacidades temporales al Ayuntamiento de manera fehaciente, avisando de su ausencia al trabajo.

3. Las faltas muy graves serán las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto del Empleado Público o en normas de aplicación al personal laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. ACUERDOS POSTERIORES

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc. aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales del personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo.

SEGUNDA. DURACIÓN CONTRATOS TEMPORALES

Los contratos temporales tendrán la duración máxima prevista en la legislación laboral vigente (actualmente seis meses según el art. 15.2 TRET); si el contrato de trabajo de duración determinada se concierta por una duración inferior a la máxima legal podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.

TERCERA

El presente Convenio se publicará en el B.O.P.”

SEGUNDO.- Comunicar el Acuerdo del Pleno a la Presidencia de la Comisión Negociadora y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes.

TERCERO. Firmado el Convenio Colectivo, que por la Comisión Negociadora se presente el mismo ante la Autoridad laboral competente, a los efectos de Registro y para que ordene su publicación obligatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.”

Benalúa de las Villas, 25 de junio de 2024.-La Alcaldesa, fdo.: María Angustias Cámara García.