

Convenio Colectivo

**Ayuntamiento de
Torreperogil**

2017 - 2021

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.-Ámbito de Aplicación.

El presente **Convenio** será de aplicación al personal del Ayuntamiento de Torreperogil y de sus organismos autónomos.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

El presente **Convenio** establece y regula las condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquiera otra naturaleza, de las personas empleadas que a continuación se relacionan y que por cuenta del Ayuntamiento de Torreperogil prestan su servicio en cualquiera de sus unidades productivas, consideradas a todos los efectos como un solo centro de trabajo y perciban sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para éstos empleados y empleadas públicas en el Presupuesto General de Gastos:

- a) Los/as trabajadores/as laborales fijos.**
- b) Los/as trabajadores/as contratados Indefinidos.**
- c) Los/as trabajadores/as temporales.**

Las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de programas establecidos entre el Ayuntamiento de Torreperogil y otras Entidades Públicas, en lo referente a los salarios y demás condiciones de trabajo, se acogerán al presente **Convenio**, quedando excluidos aquellos trabajadores/as cuyas condiciones vengan fijadas de forma imperativa por la estructura de dicho programa.

Igualmente, el presente **Convenio** será de aplicación al personal laboral fijo del Ayuntamiento de Torreperogil transferido a las empresas concesionarias de Servicios Municipales o cualquier otro servicio que se privatice, cuando así lo decida el trabajador/a.

La aplicación de todo el articulado de este **Convenio** estará en relación proporcional a los meses de trabajo del año, salvo explicación concreta de su extensión y aplicación.

En el caso de que el Ayuntamiento de Torreperogil decidiese privatizar, de forma total o parcial, con aportación económica total o porcentual, algún servicio de los que a la firma del presente Convenio estuviese gestionado directamente por el Ayuntamiento, todo el personal afectado que tuviese la condición de fijo o contrato indefinido, seguirá perteneciendo a la Plantilla de este Ayuntamiento, **aunque el servicio lo prestaría en la empresa que haya asumido la gestión del mismo.**

Los Acuerdos, Disposiciones, Decretos y Normas Municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio serán de aplicación a todos los trabajadores/as al servicio de la Corporación, en lo que sea más favorable.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, se extenderá su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio, teniendo su aplicación un efecto retroactivo, en cuanto a los efectos económicos, de 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020

El **Convenio** solo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses inmediatamente anteriores a la finalización del año natural en curso a la denuncia del mismo, entendiéndose vigente en su contenido normativo y obligacional, hasta la firma de un nuevo convenio.

CAPÍTULO II

GARANTÍAS.

Artículo 4.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente **Convenio** se obligan a:

Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, dando cumplimiento a lo establecido en el Plan de Igualdad aprobado por el Ilmo. Ayuntamiento de Torreperogil, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a profundizar en los instrumentos normativos que regulan las condiciones de trabajo de los empleados/as públicos del Ayuntamiento de Torreperogil, y acabar, progresivamente, con los agravios comparativos entre los mismos (funcionarios y laborales), para alcanzar una homogeneización real y efectiva de la situación laboral y retribuciones, atendiendo especialmente al principio de “a igual trabajo, iguales condiciones económicas”.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

Aplicar y desarrollar lo dispuesto en la Legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 5.- Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este **Convenio** forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría y cómputo anual.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral o el órgano competente, declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no suponen la nulidad de todo el **Convenio**.

No obstante, lo anterior, las retribuciones y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los Artículos que tengan incidencia económica, garantizando en todo caso, los incrementos por los conceptos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las condiciones acordadas en el presente **Convenio** tienen carácter de mínimas, quedando, en consecuencia, subordinadas a cualquier disposición de carácter general más favorable.

En el caso de que el Ayuntamiento de Torreperogil decidiese privatizar, de forma total o parcial, con aportación económica total o porcentual, algún Servicio de los que a la firma del presente **Convenio** estuviese gestionado directamente por el Ayuntamiento, todo el personal afectado que tuviese la condición de **personal laboral indefinido o fijo** seguirá perteneciendo a la Plantilla presupuestaria de este Ayuntamiento, salvo decisión en contra de los trabajadores/as afectados, **aunque el servicio lo prestaría en la empresa que haya asumido la gestión del mismo.**

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 6.- Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.

Las partes firmantes del **Convenio** acuerdan crear una Comisión paritaria para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación, estudio y aplicación del mismo. Dicha comisión estará formada por los delegados de representación sindical del Ayuntamiento de Torreperogil, firmantes del presente **Convenio** e igual número de miembros en representación de la Corporación Local, se fijara en el plazo de 15 días la comisión paritaria en caso de existir conflictos individuales o colectivos, por la aplicación o no aplicación del convenio a los trabajadores.

La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios, para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir, que actuarán con voz pero sin voto.

Esta Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la firma del presente **Convenio**. Sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días naturales desde su petición. Su presidente y secretario serán nombrados en la primera reunión de constitución.

Funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la totalidad de los Artículos, anexos y disposiciones del **Convenio**.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones, derivadas de la aplicación del presente **Convenio**, que se planteen por cualquiera de las partes firmantes del mismo.
- d) Hacer el seguimiento y en su caso, desarrollo de la aplicación del **Convenio**.

- e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del **Convenio**, en los términos que se establecen en el mismo.
- f) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el **Convenio**.

Artículo 7.- Acuerdos de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio.

Los acuerdos de ésta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el ámbito de aplicación del presente **Convenio** una vez ratificados por el Órgano de Gobierno competente, entrando en vigor al día siguiente de su firma, publicándose con posterioridad en el Boletín Oficial de la Provincia.

De no existir acuerdo en la resolución de algún conflicto, o en la interpretación de algún artículo del presente **Convenio**, se recurrirá a la mediación o arbitraje del CMAC.

Ratificados dichos acuerdos, en su caso, por el Pleno, serán remitidos a la autoridad laboral para su depósito, según la legislación vigente..

Artículo 8.- Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales

Es el instrumento básico que estructura toda la relación entre empresa y representación social. De ella se derivan el total de comisiones y/o mesas necesarias para la resolución de conflictos, negociación y desarrollo de todas aquellas materias que indica el articulado de presente **Convenio** y de lo no previsto en el mismo pero que vaya en aras de la prestación de unos servicios públicos de calidad.

A tal efecto, el Ayuntamiento de Torreperogil podrá adherirse con carácter previo o de manera sucesiva, a través de la Mesa General de Negociación, a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma o en un ámbito supramunicipal.

Los acuerdos de la Mesa, válidamente adoptados, serán recogidos en actas, vinculando a las partes en los mismos términos que el presente **Convenio**. La Mesa establecerá su propio régimen de funcionamiento.

Los acuerdos de la Mesa General serán elevados para su aprobación al Pleno o a la Comisión de Gobierno en cada caso, y entrarán en vigor al día siguiente de su adopción, incorporándose al mismo, y debiéndose publicar en el BOP, remitiendo copia al CMAC, para su constancia.

La Mesa se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición. Tratará:

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias del Ayuntamiento, y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones de los empleados/as públicos, que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias.

- c) Criterios de distribución del complemento de productividad.
- d) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- e) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- f) Los planes de previsión social complementaria.
- g) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- h) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- i) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- j) Los criterios generales de acción social.
- k) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- l) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados/as públicos, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- m) La regulación y determinación concreta en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos, y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.
- n) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados/as públicos.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación. Para ello sus miembros tendrán, acceso directo e inmediato a cuanta documentación necesiten para el desempeño de sus funciones, garantizando el secreto profesional necesario sobre cuanta información lo requiera.

La composición de la Mesa General de Negociación, será paritaria, correspondiendo el nombramiento del 50% de sus miembros a la Corporación, y el 50% restante, a los representantes sindicales.

Formarán parte de igual manera, los Secretarios Generales y Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, con voz y sin voto, que hayan sido firmantes del presente **Convenio**. En las mismas condiciones, las partes podrán contar con la asistencia de cuantos asesores se crean convenientes para las deliberaciones.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento de Torreperogil, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores/as.

Cuando las decisiones que la Corporación tome, en uso de su facultad de organización del trabajo, afecten a las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito del **Convenio** se negociarán dichas condiciones en concierto con la Legislación vigente.

Todas las negociaciones de los trabajadores con el Ayuntamiento habrán de hacerse a través de los Delegados de Personal.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores/as.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores/as.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) La identificación y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 10.- Plantilla presupuestaria.

Anualmente, la Corporación aprobará, junto con los Presupuestos, las plantillas de ésta, que deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas y reservadas al personal laboral, que previamente habrá sido negociada en Mesa General.

En la referida plantilla presupuestaria, deberán de aparecer la categoría profesional, en función de la titulación requerida para el ingreso el grupo y el nivel de complemento de destino.

La plantilla habrá de elaborarse con la Mesa General de Negociación.

Artículo 11.- Asistencia Laboral y Jurídica.

Los empleados públicos, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, tendrán derecho a la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos. (Art. 14 f) del Estatuto Básico del Empleado Público).

Artículo 12.- Póliza de Responsabilidad Civil.-

La Corporación Municipal y sus Organismos Autónomos, suscribirán una póliza de Responsabilidad Civil para todos aquellos/as empleados/as que en el ejercicio de sus funciones puedan ocasionar daños a terceros. Esta póliza será el equivalente al 100% del valor de los posibles daños.

CAPÍTULO V

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Artículo 13.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los Órganos Competentes del Ayuntamiento de Torreperogil, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficacia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en **las leyes vigentes, acogiéndose siempre a lo más beneficioso para el trabajador.**

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la Mesa General de Negociación, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación acordada en ésta, se notificará al trabajador/a afectado y sus representantes legales y sindicales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo se abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el **Estatuto Básico del Empleado Público, o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores**, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

Artículo 14.- Trabajos de inferior o superior categoría.

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, los Órganos Competentes del Ayuntamiento de Torreperogil, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer, por el tiempo imprescindible y siempre que no exista personal del grupo de titulación del puesto de trabajo, **la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o categoría profesional**, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes. Este proceso será comunicado a los representantes de los trabajadores/as.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores/as del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo o categoría profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser de duración en su totalidad superior a 15 DÍAS en un año, manteniéndose las retribuciones de origen.

En ningún caso podrá modificarse el grupo o categoría profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo o categoría.

1. En el caso de desempeño de puestos singularizados de superior categoría, los órganos competentes procederán a dictar, en caso de necesidad, la resolución oportuna siempre que se reúnan los requisitos legales para su desempeño, percibiendo el empleado las retribuciones complementarias.
2. El Ayuntamiento deberá comunicar estas situaciones a los representantes de los trabajadores/as.

A todo trabajador que realice accidentalmente un trabajo de superior categoría y reúna los requisitos generales para su ocupación, le serán abonadas todas las retribuciones correspondientes a dicho puesto desde el primer día en que realiza estas funciones.

La realización de un trabajo de inferior categoría solo se hará por el tiempo imprescindible y este no podrá exceder de 15 días. Manteniendo su salario y recibiendo una bonificación resultante de la diferencia que exista entre dichas categorías.

Artículo 15.- Movilidad funcional entre puestos de trabajo del mismo grupo o categoría profesional.

Los órganos competentes del Ayuntamiento de Torreperogil, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer en el ámbito de éste **Convenio** la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo o categoría profesional al que pertenezca el trabajador/a, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del empleado público y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones complementarias correspondientes al puesto que efectivamente desempeña, salvo en los casos de

encomienda de funciones inferiores en los que mantendrán la retribución de origen. De ser funciones de inferior categoría, el desempeño de las mismas, no podrá ser superior a seis meses.

En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador/a durante un año continuado o dos alternos en el plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del **Convenio**, se procederá a la provisión del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, siendo asignado el empleado que lo ha venido desempeñando a un puesto de trabajo vacante correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 16.- Contratación de personal temporal.

La Sustitución del empleado con derecho a reserva del puesto de trabajo, se llevará a cabo a través de las contrataciones temporales.

Por este sistema se cubrirán también las necesidades circunstanciales y no permanentes que surjan en los distintos servicios efectuados por este Acuerdo.

La selección para la contratación de personal temporal se efectuará mediante los sistemas de concurso-oposición previa convocatoria pública, que se expondrá en los tablones de anuncios del Ayuntamiento.

Las bases que deberán regir dicha selección, deberán ser aprobadas por el Alcalde, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores/as.

Formarán parte del tribunal de selección los representantes de los trabajadores/as con voz pero sin voto.

Anualmente podrán hacerse convocatorias públicas para la formación de “bolsa de trabajo” de diversas categorías, **según estime la Corporación Municipal**, de las que se procederá por riguroso orden de puntuación, a la contratación del personal necesario para la cobertura de las vacantes producidas con derecho a reserva.

Artículo 17.- Fomento de empleo

Ante la grave situación de paro, se adoptan las siguientes medidas:

- Aplicar íntegramente lo establecido en los artículos 10,14, 20 y 21 del presente acuerdo.
- Eliminación de las horas extraordinarias, sólo se efectuarán en casos muy especiales y en servicios que sean de máxima urgencia que no puedan esperar a ser realizados en horas normales de servicio con un máximo de 80 horas anuales extraordinarias.
- El/la empleado/a público/a que tenga jornada reducida, tendrá preferencia a la hora de promocionar a puesto de igual contenido y categoría en jornada completa.
- La extinción de las plazas deberá ser negociada con los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as firmantes de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VI

SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y CARRERA PROFESIONAL.

Artículo 18.- Principios Generales.

El ingreso en el ámbito del Ayuntamiento Torreperogil se producirá siempre por el grupo y titulación teniendo en cuenta los siguientes niveles:

El grupo "A", que se divide en los dos subgrupos A1 y A2:

A.1: Título del Licenciado y equivalente. (Antiguo Grupo "A")

A.2: Título de Diplomado y equivalente. (Antiguo Grupo "B")

B: Título de Técnico Superior.

El grupo "C", que se divide en dos subgrupos C1 y C2:

C.1: Título de Bachiller o Técnico. (Antiguo Grupo "C")

C.2: Título de Graduado en E.S.O. (Antiguo Grupo "D")

Agrupaciones: Sin Título. (Antiguo grupo "E" Certificado de Escolaridad)

En cumplimiento con lo establecido en el Capítulo II del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público, y con el fin de garantizar en la medida de lo posible la carrera profesional y la promoción interna de los trabajadores/as, el acceso a los puestos de trabajo solo se producirá, además de por el sistema de reingreso, a través de los procesos de promoción interna, salvo en los supuestos que se haya demostrado muy difícil esa cobertura, previo acuerdo al efecto de la Mesa General de Negociación.

Los puestos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de la organización de los recursos humanos, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y siguiente orden:

- Reingreso de excedente.
- Promoción interna.
- Oferta de Empleo Público.

Artículo 19.- Reingreso de excedentes.

Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo que hayan sido objeto de convocatoria en los Boletines Oficiales para su cobertura por el procedimiento de promoción interna o de nuevo ingreso.

La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la resolución en la que se adjudique una vacante al excedente.

Artículo 20.- Promoción interna.

Mediante el procedimiento de promoción interna los trabajadores/as fijos o situación

asimilada, podrán acceder otra categoría de superior nivel a su situación profesional, precisándose para ello una antigüedad mínima de dos años en su categoría y estar en posesión de la titulación académica correspondiente al grupo en que se encuadre el nivel al que se accede.

La selección de personal se realizará mediante la superación de pruebas objetivas, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y se utilizarán en su desarrollo procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

Todo el sistema de selección se llevará a cabo de acuerdo con la legislación vigente para la Administración Local, el Estatuto Básico del Empleado Público y, en su defecto a la normativa vigente sobre la Administración del Estado.

La Corporación facilitará la promoción consistente en el ascenso desde los cuerpos o escalas de grupo inferior a otros correspondientes de grupo superior, siendo necesario reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

En las respectivas convocatorias la Corporación facilitará este tipo de promoción en las vacantes convocadas, sin perjuicio de lo establecido en los reglamentos específicos.

Artículo 21.- Oferta de Empleo Público.

La oferta de empleo público se ajustará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Aquellos puestos de trabajo que vengán siendo cubiertos de forma temporal durante un período superior a dos años, se negociará su situación laboral.

Las vacantes dotadas presupuestariamente, pasarán a formar parte de la Oferta de Empleo Público del año correspondiente, negociándose previamente con los representantes de los trabajadores/as, las plazas o puestos de trabajo de promoción interna.

La selección del personal con carácter indefinido y de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Torreperogil, se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público y a través de los sistemas de oposición y concurso-oposición, en lo que se quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección del personal se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente **Convenio**.

Para poder participar en el proceso de selección, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos en la legislación vigente, y aquellos otros, específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

A la hora de hacer la oferta de empleo público, el Ayuntamiento de Torreperogil contemplará una consolidación de los puestos existentes por los procedimientos legalmente establecidos.

Las Comisiones de selección se constituirán en cada convocatoria, según lo recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al **siete** por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, según lo establecido en el Art. 59 del Título IV Capítulo I del EBEP.

Artículo 22.- Reserva de puestos de trabajo.

La reserva del puesto de trabajo, vendrá reglada por la legislación vigente en esta materia, no debiendo en ningún caso existir discriminación, por temas de religión, raza o género.

Se respetará la reserva de puesto, por la designación o elección de cargo público, para el ejercicio de las funciones sindicales de ámbito comarcal, provincial o superior, mientras dure el cargo, debiendo solicitar su reingreso en el mes siguiente a su cese en dicho cargo.

CAPÍTULO VII

JORNADAS, HORARIOS, DESCANSO Y CALENDARIOS.

Artículo 23.- Calendario laboral.

Anualmente se aprobará un calendario laboral que contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo, que será igual al recogido para los funcionarios civiles del estado.

Artículo 24.- Jornada laboral.

La jornada laboral ordinaria se establecerá con carácter general y de manera flexible, de 8,00 a 15,00 horas. La jornada laboral será con carácter general única, continua y obligatoria.

Excepcionalmente se podrá variar la jornada laboral, previo acuerdo con el servicio afectado y la posterior ratificación de la Mesa General de Negociación.

La jornada de trabajo se acordará en el calendario anual, para cada uno de los servicios y centros de trabajo, atendiendo a las características del servicio, en el marco de la Mesa General de Negociación.

Artículo 25.- Pausa diaria.

Se establece un descanso ininterrumpido de treinta minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que ésta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En aquellas dependencias que sea preciso se queden atendidas, se establecerán los turnos necesarios para ello.

Dicho descanso, en ningún caso podrá ser utilizado para la compensación en el inicio o finalización de la jornada laboral.

Cuando el personal realice jornada partida, el descanso se distribuirá diariamente en dos períodos de treinta minutos, en mañana y tarde respectivamente que igualmente computará como de trabajo efectivo; como mínimo para la comida, se establecerá un descanso de una hora.

El personal que realice jornadas a tiempo parcial, tendrá un descanso ininterrumpido de **treinta** minutos computables como trabajo efectivo.

En las jornadas de turno de noche los trabajadores/as disfrutarán de dos descansos de veinte minutos que no podrán acumularse.

Artículo 26.- Descanso semanal.

Con carácter general, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas continuadas, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.

Este descanso por regla general, comprenderá sábado y domingo. Si bien por naturaleza de la función o por las necesidades del servicio de acuerdo con el régimen de jornada podrá disfrutarse en día distintos, fijándose éstos en los correspondientes cuadrantes a turnos, en su caso.

Artículo 27.- Cumplimiento de horario.

Para el caso de que existan mecanismos de control, se establecerá un margen de flexibilidad de 30 minutos semanales para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.

Artículo 28.- Jornada de trabajo en período estival y festivo.

Semana Santa: Reducción de 1 hora. (Del domingo de Ramos al domingo de Resurrección)

Navidad: **Reducción de 1 hora, del 24 de Diciembre al 6 de Enero (ambos inclusive).**

Verano: Reducción de 1 hora de trabajo a la salida todos los días efectivamente trabajados del 1 de **Julio** al 31 de Agosto ambos inclusive.

Si por aplicación de los sistemas de turnos de trabajo no fuese posible la aplicación de los horarios especiales se podrán acumular las horas para su disfrute en cómputo anual, y en caso de que no se contemple en su jornada anual la reducción horaria, las compensaciones se podrán acumular a las vacaciones si las necesidades del servicio lo permiten.

La reducción recogida en los apartados anteriores (Semana Santa, Navidad y Verano), no alterará el cómputo anual horario recogido en el artículo 23.

Además se consideran como días no laborables:

- Los dos días de fiesta local
- Los días 24 y 31 de Diciembre

Cuando por necesidades del servicio los empleados/as públicos que tengan que trabajar en festivos, se compensará como horas extraordinarias y festivas, **o el tiempo correspondiente de descanso**. Estos días festivos se refieren a las fiestas nacionales, autonómicas y locales aprobadas por este Acuerdo.

El calendario laboral de aquellos servicios que por su naturaleza tenga que ser distinto al pactado en este **Convenio**, se confeccionará por la Jefatura de cada servicio previa negociación con los representantes de los trabajadores/as.

El empleado público que tenga que asistir a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los mismos y tendrá preferencia para elegir turno de trabajo si tal es el régimen de servicio.

CAPÍTULO VIII

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS RETRIBUIDOS, EXCEDENCIAS Y

ENFERMEDAD.

Artículo 29.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio y se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil más al cumplir 15 años de servicio; un día hábil más al cumplir los 20; un día hábil más al cumplir los 25; y un día hábil más al cumplir los 30 años de servicio. De esta forma se podrá llegar a poder disfrutar un máximo de 26 días hábiles por año.

A estos efectos, no serán considerados días hábiles los sábados. El disfrute de estas vacaciones será preferentemente es época estival (de junio a septiembre), de acuerdo con las necesidades de los distintos servicios y siempre dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente

Se podrá solicitar el fraccionamiento en dos periodos cuya suma total será de 30 días naturales, salvo que hayan sido impuestas por necesidades en cuyo caso la suma de los periodos será de 22 días hábiles

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 podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones a las que tienen derechos los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Torreperogil, tendrán la consideración de trabajo efectivo, por lo que serán retribuidas.

Se podrán disfrutar en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el párrafo primero, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:

- a)** Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo la propuesta de vacaciones, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as. Se tendrá en cuenta la preferencia de los trabajadores/as, así como las necesidades y coberturas de los servicios.
- b)** Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de disfrute por parte de la Corporación, salvo por causas de máxima urgencia e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito, al interesado y a la Comisión Paritaria de Interpretación.
- c)** Si, en caso de catástrofe o fuerza mayor, debidamente justificada y habiéndose agotado todas las posibilidades de cubrir con el personal que no esté disfrutando sus vacaciones,

fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador/a que las este disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

- d) En caso de conflicto de intereses entre los trabajadores/as se atenderá a turnos rotativos anuales, estableciéndose como criterio inicial la antigüedad.

No obstante, los/as empleados/as públicos/as podrán solicitar el disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las establecidas, respetando siempre las necesidades del servicio, previa autorización de la persona responsable.

Se establece que, como norma general, al 30 de Septiembre deberán de haberse disfrutado los $\frac{2}{3}$ partes de las vacaciones.

Los trabajadores/as de este Ayuntamiento que estando de baja médica, laboral o por accidente, baja por maternidad y coincida esta situación con el período vacacional, verán interrumpido este período y se pospondrá una vez finalizada la situación que le impedía estar activo, disfrutando las vacaciones antes del primer trimestre del año siguiente, buscando la fecha que el servicio lo permita y tras acuerdo del trabajador/a afectado y la Corporación.

En caso de que los miembros de la pareja sean personas empleadas de este Ayuntamiento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Para los contratos temporales que por su naturaleza no puedan disfrutar las vacaciones durante la vigencia del contrato, las percepciones correspondientes a las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas, serán abonadas en nómina, aplicándose las normas generales de cotización.

Artículo 30.- Permisos no retribuidos.

El empleado público que lleve un mínimo de un año de servicio tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días al año siempre que la ausencia del empleado no cause detrimento en el servicio.

Las personas empleadas, con una antigüedad mínima ininterrumpida de 2 años, afectadas por éste **Convenio** podrán solicitar, licencia sin sueldo por un plazo no superior a 6 meses, ni inferior a 1 mes, dentro de un período de 2 años. No obstante, en casos justificados y previo informe de la Mesa de Negociación, se podrán conceder períodos distintos de los indicados.

Cada 2 años solo se podrán hacer uso de este derecho por una sola vez, sea cual sea el período utilizado. No obstante, concedido inicialmente por un período inferior a 6 meses se podrá prorrogar hasta el máximo previsto de 6 meses.

Los permisos no retribuidos conllevaran la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 31.- Permisos retribuidos.

Con el fin de que los servicios no se vean afectados por la petición de permisos retribuidos, los solicitantes deberán solicitarlos por escrito al jefe del servicio, con al menos 48 horas de antelación. Aquellos permisos que no puedan ser previstos, tendrán carácter de urgencia, con lo que no será necesaria la petición anticipada.

No obstante, con el fin de que los servicios no se vean afectados por la petición de

permisos retribuidos, los trabajadores deberán de solicitarlos por escrito al jefe de servicio con al menos 48 horas laborables de antelación.

Todos los permisos retribuidos, necesitarán de justificación documental, salvo aquellos que se soliciten para la realización de tareas sindicales o por asuntos propios. **Cualquier ausencia del puesto de trabajo habrá de estar justificada.**

- a) Por matrimonio civil o religioso, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Público, se otorgará un permiso de 15 días naturales, pudiendo solicitar 20 días más de permiso sin sueldo.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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.
- c) Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Si la intervención quirúrgica no precisara hospitalización de los familiares descritos en los apartados anteriores los trabajadores/as tendrán derecho a un día.

Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

- d) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, 3 días hábiles.
- e) Por realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine 15 horas mensuales.
- f) Por traslado de domicilio: 1 día hábil dentro del término municipal, 2 días hábiles fuera del mismo y 3 días hábiles en distinta provincia, debiendo solicitarse con diez días de antelación. La Corporación contestará en un plazo de cinco días.
- g) Por razones de formación:
 - Para la realización de exámenes finales y pruebas definitivas de actitud, se tendrá permiso durante los días de su celebración.
 - Por asistencia a curso de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.
 - Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, por la duración de los mismos.
 - Por asistencia a Congresos Profesionales o Sindicales, o de Formación Sindical, por la duración de los mismos.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por lactancia de un hijo menor de dieciséis meses tendrá derecho a una hora de

ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada 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 parto múltiple.

- j) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- k) Por razones de guarda legal, cuando el empleado 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 que corresponda.

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

- l) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- m) Por deberes públicos o personales de carácter inexcusables y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo indispensable para ello, previo aviso al responsable del servicio y la presentación del correspondiente justificante.
- n) Por Asuntos Propios o particulares, a lo largo del año, el empleado público tendrá derecho a disfrutar de **6 días por asuntos propios o particulares** según se establece en el artículo 48 del E.B.E.P., que serán comunicados por escrito con una anterioridad mínima de 48 horas, salvo casos excepcionales; no pudiéndose acumular los referidos días a las vacaciones anuales.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de DOS días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

- o) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

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

- p) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

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.

- q) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo:** tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del 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 es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados n) y o).

En los casos previstos en los apartados n), o), y p) 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 y, en su caso, del otro progenitor empleado, 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/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, 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.

- r) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada:** las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, 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.

Así mismo, las empleadas 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 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 la Administración Pública competente en cada caso.

- s) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado tendrá 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 trabajador/a tendrá 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 con fines de adopción o acogedor 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, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Así mismo, 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

- t) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados/as 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 ostenten la condición 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.

- u) En caso de enviudar el empleado público teniendo a su cargo, disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, o niños menores de 6 años, 30 días.
- v) **Por boda de hijos, 1 día, si coincide en jornada laboral.**
- w) Por asistencia a juicio un día de permiso si esta en descanso o el turno entero si tiene asignado trabajo.
- x) Por acompañamiento a un familiar a consulta medica: la persona empleada tendrá derecho a un permiso retribuido para acompañar a un familiar de primer grado o de algún familiar que conviva con el mismo, menor de doce años, discapacitado o persona mayor impedida durante el tiempo indispensable y la presentación del justificante medico.

Artículo 32.- Excedencias.

Las excedencias se adecuarán a lo dispuesto en el Real Decreto 365/1995, de 10 de Marzo, que aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los trabajadores civiles de la Administración del Estado, y el Art. 89 del Título VI, del EBEP.

La petición de excedencia deberá realizarse con dos meses de antelación, excluyéndose aquellos casos de urgencia.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en un plazo máximo de un mes.

Artículo 33.- Enfermedad.

En las situaciones de incapacidad temporal, se establecen unos complementos retributivos en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, de acuerdo con los siguientes límites:

1.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

- Durante los tres primeros días se percibirá el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, alcance el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- A partir del día vigésimo primero se reconoce la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias.

2.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El Ayuntamiento de Torreperogil, establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Previo aviso a la dirección del centro respectivo, se podrá producir la ausencia del centro de trabajo dentro de la jornada laboral, por el tiempo necesario para recibir la asistencia facultativa

que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que se acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida quien prestó la asistencia.

Artículo 34.- Jubilaciones.

La edad de jubilación establecida se considera siempre y cuando el trabajador/a afectado cumpla los requisitos legales para acceder a una pensión de jubilación contributiva, en concreto la acreditación del período mínimo de carencia legal.

En caso contrario podrá permanecer en el puesto hasta completar el período mínimo de carencia en la cotización la Seguridad Social.

Como medida de fomento de empleo, se establece un reconocimiento a la jubilación anticipada que será tratado en la mesa de negociación, siempre que hayan cumplido los 10 años continuados de antigüedad de prestación de servicio en el Ayuntamiento de Torreperogil.

Las edades de jubilación anticipada, serán aquellas que la legislación vigente en esta materia regule.

La Corporación se compromete a sustituir, de acuerdo con la legislación vigente, con un contrato de relevo u otras medidas de fomento de empleo, a aquellos/as empleados/as públicos/as que decidan su jubilación anticipada un año antes a la fecha real de jubilación.

Como medida para el fomento del empleo, el Ayuntamiento de Torreperogil facilitará la jubilación anticipada parcial.

CAPITULO IX **FORMACIÓN.**

Artículo 35.- Principios generales.

El personal afectado por el presente **Convenio** tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación para la promoción o reconversión profesional organizados por las Administraciones Públicas. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores/as afectados por procesos de reorganización.

El Ayuntamiento podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos. Estas actividades formativas se realizarán dentro de la jornada laboral, o se computará como tal si se realizan fuera del horario de trabajo.

Las acciones formativas de las Organizaciones Sindicales, en las que soliciten participar los/as empleados/as públicos de este ayuntamiento, deberán de estar homologadas por algún organismo público acreditado por ello, así como la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, la Federación Estatal de Municipal y Provincias, Universidades o Colegios Oficiales.

Artículo 36.- Planes de formación.-

El Ayuntamiento de Torreperogil, realizará, en colaboración con los representantes de los trabajadores/as, planes anuales de formación, por si mismo o colaboración con otras

Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales, Universidades o Colegios Oficiales. En los cursos organizados por sí mismo, se expedirán certificados de asistencia en el que consten las materias impartidas y las horas lectivas.

La Comisión Paritaria, entenderá de los siguientes temas. Formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparten, documentación gratuita, todo ello bajo el principio de igualdad.

No obstante a lo anterior, siempre que el Ayuntamiento dé su conformidad previa, redunde en beneficio de sus funciones y no se produzca detrimento alguno para el servicio, los empleados/as públicos tendrán derecho:

- a) Asistencia a clases sin menoscabo de su remuneración, en caso de coincidir estas con su jornada laboral.
- b) Permiso de formación y perfeccionamiento por tiempo que dure el curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.
- c) Las ayudas necesarias, consistentes, según los casos, en becas de estudio, matrículas, dietas, etc. **La limitación de estas ayudas vendrá impuesta por la propia partida presupuestaria.**
- d) Para la formación básica continua que algunos puestos requieren, el empleado público podrá disponer gratuitamente de las instalaciones con las que cuenta el Ayuntamiento, así como aquellas con las que la Corporación pudiera firmar un acuerdo de colaboración.
- e) La Comisión Paritaria de Formación estudiará el número de días y de horas disponibles tanto para cursos presenciales como de formación a distancia o en red.

Serán funciones de esta Comisión:

- Propuesta y negociación sobre las bases de funcionamiento y organización de los planes de formación.

- Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los planes anuales de formación.

- Recibir información sobre los cursos realizados por los empleados/as públicos en los planes de formación.

Artículo 37.- Cursos de formación inicial o prácticas.

En aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, los empleados/as, una vez superado el proceso selectivo y recibido el nombramiento como tales, llevarán a cabo en el menor plazo posible, un curso de formación inicial de carácter práctico, a cerca de las funciones concretas que han de desempeñar, sin merma alguna de sus haberes.

CAPÍTULO X

INCOMPATIBILIDADES. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 38.- Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este **Convenio**, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 39.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la legislación vigente, los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento pre adoptivo o permanente, de menores de siete años.
- b) Privación de libertad del empleado/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El empleado/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- d) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministerios o de los Secretaríos de Estado. Dentro de los treinta días al cese, el personal afectado conservará el puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período de tiempo mínimo de dos años.
- e) Suspensión provisional de empleo, durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- f) El nombramiento del empleado/a en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal en cualquier Administración Pública.
- g) Invalidez permanente del empleado/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 40.- Extinción.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el Título VI del PLEBE. (Ver Anexo IV)

CAPÍTULO SI

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 41.- Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los/as empleados/as públicos/as, son básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas del personal de esta Corporación tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la Función Pública, y atendiendo siempre a lo establecido en el artículo 4 del presente **Convenio**. Son retribuciones básicas las siguientes:

- a) Sueldo base.
- b) Trienios y antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias se atenderán, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los empleados/as públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere a las representaciones sindicales la Ley 790, de 19 de Julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Gratificaciones.

Las retribuciones de los empleados/as públicos pertenecientes al Ayuntamiento de Repertorio, se harán efectivas, con fecha límite, antes del último día hábil de cada mes, siendo las cuantías mensualidades completas, con referencia a la situación y derechos del personal.

Artículo 42.- Sueldo Base.

El Sueldo Base es aquel que corresponde a cada uno de los grupos y subgrupos de clasificación establecidos en el PLEBE para los empleados/as públicos/as.

El Sueldo Base de cada uno de los grupos y subgrupos será el que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleados/as Públicos/as.

Artículo 43.- Trienios y Antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo/subgrupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para la percepción de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, fuese cual fuese su relación laboral.

El valor del trienio de cada uno de los grupos/subgrupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

Artículo 44.- Pagas Extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos anuales, y se devengarán en los meses de mayo y noviembre, y se abonarán en junio y diciembre.

Para el abono de dichas pagas extraordinarias deberán aplicarse los criterios establecidos para el devengo de las pagas extraordinarias en la normativa reguladora que sea aplicable en cada momento a los empleados/as públicos.

Artículo 45- Complemento de Destino.

El Complemento de Destino se determinará en función del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño. La asignación de sus cuantías habrá de hacerse de tal forma que en ningún caso, las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al puesto de trabajo jerárquicamente superior sean menores a las que correspondan a un puesto de trabajo inferior. Como mínimo, se mantendrán los niveles de destino ya existentes.

Las cuantías serán las que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública. Dentro de los límites máximos y mínimos señalados, el Pleno de la Corporación asignará el nivel a cada puesto de trabajo, atendiendo a los criterios establecidos en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Artículo 46.- Complemento Específico.

El Complemento Específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a la Valoración de Puestos de trabajo que valora cada puesto en atención a la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad, venenosidad del mismo, esfuerzos físicos o intelectuales, etc. y siempre que esté comprendido dentro de la legalidad vigente.

A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones.

Para los contratos temporales se aplicará el complemento específico correspondiente para ese puesto, y en caso de no estar valorado, se le aplicará el complemento específico de un puesto similar, hasta tanto sea valorado.

Artículo 47.- Complemento de Productividad.

La Corporación, para dar cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 861/1986 y el Real Decreto Ley 5/2015 de 30 de octubre, efectuará los programas correspondientes encaminados a determinar los objetivos a conseguir por cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del mismo. Los criterios de productividad serán negociados anualmente con los representantes de los/as trabajadores/as. La percepción de este complemento no generará derechos a favor del empleado público que perciba el mismo.

El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que la empleada o empleado público desempeña su trabajo.

Artículo 48.- Gratificaciones.

Los/as empleados/as públicos/as podrán percibir, con carácter excepcional, gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal de trabajo.

Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo; con carácter general las primeras 80 horas serán compensadas económicamente.

Horas Extraordinarias.

- a) Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos para los/as trabajadores/as que presten servicios en el Ayuntamiento de Repertorio. Con carácter general, siempre que la realización de los servicios extraordinarios sea previsible y no se dificulte con ello el funcionamiento de los servicios se comunicará por escrito al **empleado**, haciendo constar la necesidad de la realización de los mismos, causas y motivos; en el oficio se hará constar la aceptación o negativa del **empleado** a la realización de esos servicios y, en su caso, la forma de compensación elegida, en abono o en descanso.
- b) Dichos servicios extraordinarios serán abonados dentro del mes siguiente a la fecha de realización de los mismos, reseñándole en nómina las fechas de realización correspondientes.
- c) La Corporación tendrá en cuenta al elaborar la Ofertas de Empleo Anual, además de las plazas vacantes existentes, la creación anual de nuevas plazas que pudieran originarse para la supresión de estas horas.
- d) Se prestarán cuando las necesidades del servicio marcado por el Ayuntamiento lo demande y el trabajador/a acepte voluntariamente, prestándose en la medida de posible, no pudiéndose realizar más de 12 horas extraordinarias en el mismo día, y en todo caso, no exceder de una jornada total de 16 horas en un día.
- e) Se fija el horario nocturno a efectos de servicios extraordinarios y nocturnos desde 22'00 horas hasta 7'00 horas.
- f) Se consideran servicios extraordinarios todos aquellos que se realicen fuera del horario habitual de trabajo. La compensación de estos trabajos será a elección del trabajador/a, y podrá ser económica u horaria.
- g) **La compensación económica por hora extra trabajada, se hará atendiendo a la fórmula siguiente: Sueldo Base + Antigüedad + Pagas Extraordinarias + Complementos, todo ello incrementado en un 75% si es día laborable y en un 150 % en el caso de que fuese festivo.**
- h) La compensación horaria por hora extra trabajada se hará de acuerdo con la siguiente fórmula: por cada hora de trabajo, dos horas de descanso, teniendo que ser acumuladas hasta poder disfrutar un día completo de descanso.

Gratificación extraordinaria por servicios festivos.

Los trabajadores/as que presten servicio dentro de su jornada laboral en días festivos incluidos 24 y 31 de diciembre, percibirán una gratificación 150 euros o un día de compensación a elegir por el trabajador.

Gratificación por nocturnidad.

Los/las trabajadores/as pertenecientes al Ayuntamiento de Torreperogil, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en 5 euros por cada hora trabajada dentro de su jornada laboral o servicios extraordinarios y que esté comprendida dentro de la marcada como horario nocturno en el artículo 48 en su apartado E.

Tanto las gratificaciones extraordinarias por servicios festivos como las gratificaciones por nocturnidad se dejarán sin efecto una vez que se apruebe la Valoración de Puestos de Trabajo.

Dietas y desplazamiento.

Todos los trabajadores/as que, por necesidades u orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos que les obligue a realizar la comida o la cena fuera de su domicilio habitual, así como tuvieran que pernoctar fuera del mismo, disfrutarán de las indemnizaciones que se fijen en la legislación Estatal o Autonómica, y que sean de directa aplicación a las Corporaciones Locales.

Dieta entera: se entenderá esta cuando el personal pernocte fuera de su residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso.

Dieta reducida: se entenderá esta cuando el personal pernocte en su domicilio habitual.

Gastos de desplazamiento: cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte.

Las indemnizaciones estipuladas por estos conceptos se abonaran en el momento de producirse el gasto. Dichas cantidades podrán ser adelantadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización.

Así mismo, si el desplazamiento se realizase con vehículo propio, será indemnizado en la misma forma, en la cantidad que estipule la Ley.

Artículo 49.- Concepción de Haber.

La ordenación de pagos de personal, tiene carácter preferente y obligatorio sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las oportunas resoluciones, el procedimiento sustitutorio para el percibo de los empleados/as de las cantidades que deban percibir.

Las retribuciones de los empleados/as públicos pertenecientes al ayuntamiento de Torreperogil, se harán efectivas, con fecha limite, antes del ultimo día hábil de cada mes siendo las cuantías mensualidades completas con referencia a la situación y derechos del personal.

CAPITULO XII

MEJORAS SOCIALES.

Artículo 50.- Derecho a la percepción de las ayudas.

Para tener derecho a las prestaciones y ayudas recogidas en este Capítulo, será requisito indispensable permanecer prestando servicio para el Ayuntamiento de Torreperogil, de forma ininterrumpida al menos durante 24 meses.

Para el personal fijo discontinuo, estas ayudas serán porcentuadas al tiempo trabajado, siempre y cuando el gasto se realice cuando el trabajador/a se encuentre en activo.

El Ayuntamiento de Torreperogil dispondrá de un fondo de acción social que se cifra en un (**0.10%**) de la masa salarial global. Con él financiará los programas sociales para sus empleados que la Comisión Paritaria del Convenio fije en convocatoria anual.

Artículo 51.- Prestaciones sanitarias extraordinarias.

Se establecen las siguientes ayudas sanitarias extraordinarias:

<u>Montura de gafas todo uso para adultos:</u>	50 € para tres años.
<u>Cristales graduados:</u>	100 € para dos años.
<u>Dentadura completa:</u>	500 € por cinco años.
<u>Dentadura media:</u>	300 € por cinco años
<u>Ortodoncia:</u>	250 € por una sola vez.
<u>Endodoncia:</u>	150 € para un año.
<u>Empastes:</u>	45 € para un año.
<u>Limpieza dental:</u>	30 € para año.
Piezas no fijas y puentes	50 € para tres años.
Piezas fijas	100 € para cinco años.
Audífonos	200 € para cinco años.
Podólogos	30 € para un año.
<u>Fisioterapeuta:</u>	100 € por año.

Otras no reguladas anteriormente: a tratar con la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Ayuda por enfermedad: En caso de hospitalización del empleado público o hijos a su cargo menores de edad, en centros hospitalarios dependientes de la Seguridad Social situados en un radio superior a 50 Kms, se abonará la cantidad de 300 €, en concepto de desplazamiento y estancia, siempre que la estancia sea superior a 10 días. Si este tratamiento se prolongase por tiempo superior a 1 mes, la comisión estudiará la concesión de una nueva ayuda. Esta ayuda se pagará de forma inmediata.

En todo caso, estas ayudas quedarán supeditadas al dictamen de la Comisión de Interpretación

y Vigilancia del presente Acuerdo que dictaminará si procede el pago, ajustándose a lo recogido en el Reglamento de Ayudas de Acción Social, que deberá de elaborarse para tal fin.

Artículo 52.- Ayudas económicas.

Ayuda por Nupcialidad o formación de pareja de hecho.

Aquel trabajador/a de plantilla que contraiga matrimonio o sea pareja de hecho debidamente registrada, afectados por el presente **Convenio**, se le abonarán **300 €**.

Ayuda por natalidad o adopción.

Se establece una ayuda de **300 €** por nacimiento o adopción de cada hijo de los trabajadores/as afectados por el presente Acuerdo.

Carné de conducir.

La renovación de los permisos de conducir que se requieran para desempeñar el puesto de trabajo será a cargo de la Corporación en el 100 % de la renovación para los trabajadores cuyo puesto exija su posesión, previa justificación.

Ayuda de estudio para empleados/as o hijos/as de empleados/as.

Estas ayudas las solicitarán por escrito todos aquellos trabajadores/as afectados por este Acuerdo, previa presentación de la matrícula o certificado del centro docente donde curse los estudios, antes de finalizar el mes de Octubre, teniendo también derecho a esta ayuda, los hijos del cónyuge o pareja de hecho, los familiares tutelados y familiares que vivan a expensas del trabajador/a.

Infantil	60 €
Primaria	80 €
ESO	100 €
Ciclo Medio y Superior	150 €
Técnico Superior,	El 25 % del coste del crédito de primera matriculación con
Universitarios, Grado y	un máximo de 240 créditos para el Grado y 60 créditos
Máster	para el Máster
Escuela Infantil	150 € como máximo.

En caso de que se cursasen estudios en la universidad privada, se tendrá derecho al importe que le correspondería en la pública, por los créditos en los que se haya matriculado.

En caso de que los dos miembros fuesen trabajadores/as del Ayuntamiento, será optativo por uno solo.

Hijos con discapacidad

El Ayuntamiento abonará por este concepto una gratificación mensual a quienes tengan un hijo/a con discapacidad reconocida, por importe de **50 € mensuales a partir del 50 % de discapacidad.**

Actividades Socioculturales y Deportivas.

El Excmo. Ayuntamiento de Torreperogil, en cada presupuesto anual establecerá un fondo de 1000 € anuales para la realización de actividades socio-culturales para sus trabajadores.

Artículo 53.- Reconocimiento por continuidad en el empleo.

Por más de 25 años de servicio en el Ayuntamiento de Torreperogil, se concederá un premio como reconocimiento a su carrera profesional.

Toda la regulación de estos reconocimientos se hará en Mesa General de Negociación.

Artículo 54.- Reconocimiento de jubilación

Aquellos/as empleados/as que causen baja por jubilación con más de 10 años de antigüedad en el Ayuntamiento de Torreperogil, tendrán derecho a recibir un premio como reconocimiento a los servicios prestados.

Toda la regulación de estos reconocimientos se hará en Mesa General de Negociación.

Artículo 55.- Anticipos Reintegrables.

Todos los trabajadores/as de este Ayuntamiento tendrán derecho a solicitar el anticipo una mensualidad bruta, a reintegrar en 12 mensualidades, no pudiendo solicitarse un nuevo anticipo hasta tanto no se haya terminado de reintegrar el anterior.

Para situaciones de excepcionalidad y por motivos urgentes justificados, se podrá solicitar el anticipo de hasta tres mensualidades brutas, a reintegrar en 36 mensualidades, previo estudio y aprobación de la Mesa General de Negociación.

Salvo los casos de excepcionalidad las solicitudes se harán con una antelación mínima de un mes.

El abono de los anticipos reintegrables se hará efectivo siempre que exista liquidez en la Tesorería Municipal.

Los trabajadores/as temporales con duración determinada, no podrán excederse en el reintegro del anticipo de la fecha de finalización de su contrato, prorrateándose en mensualidades la cantidad anticipada.

Toda solicitud de anticipo reintegrable se deberá hacer por escrito y documentar la prioridad, necesidad y urgencia del mismo, debiendo acreditar en el plazo de un mes desde su concesión que el anticipo ha sido destinado al fin para el que se ha otorgado.

Se establecerá un orden de prioridades para la concesión de los anticipos, de conformidad con los criterios de la Comisión de Seguimiento y los fundamentos de la solicitud del mismo.

Artículo 56.- Seguro de vida.

Para los empleados/as públicos que en el momento se encuentren en activo, el Ayuntamiento mantendrá un Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte y en el caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, cuando la causa sea enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad común.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador/a desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa (accidente itinere).

Los beneficiarios en caso de muerte serán su cónyuge, sus descendientes o ascendiente legales.

Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

Artículo 57.- Fondo de Pensiones.

Ayuntamiento promoverá un plan de pensiones para sus empleados/as fijos o indefinidos con una antigüedad mínima de dos años que así lo soliciten. Sufragará en parte las aportaciones establecidas de aquellos/as que tengan suscrito o pretendan suscribir el fondo de pensiones con carácter particular. Dicha cantidad será financiada al 50% teniendo en cuenta que la cuantía de la aportación por el Ayuntamiento será el 0.7 % de la masa salarial, siendo requisito imprescindible la retención en nómina de la aportación del empleado y que la titularidad del fondo sea a favor del mismo.

La actualización de la cuota mensual, se realizará anualmente, fijándose para años sucesivos el IPC de incremento. Las Condiciones generales para la aplicación de esta póliza serán:

- La aceptación de este fondo de pensiones por los empleados/as será voluntaria.
- El titular de la póliza será el trabajador/a.
- En caso de renuncia voluntaria a este fondo de pensiones, se perderá el derecho sobre el capital a recuperar, (en caso de que lo hubiera), de la cantidad aportada por el Ayuntamiento.

Todo lo establecido en este artículo, será de aplicación, cuando la legislación vigente así lo permita.

Artículo 58.- Privación del Permiso de Conducir.

El empleado que conduciendo un vehículo municipal y sin que medie intencionalidad, se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo, directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con su servicio, y conservando su antigüedad y retribución.

CAPÍTULO XIII

SEGURIDAD, SALUD LABORAL E HIGIENE

Artículo 59.- Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y legislación que le pueda ser de aplicación públicos, los empleados/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas, de garantizar una protección de los trabajadores/as a su servicio, frente a los riesgos laborales.

Artículo 60.- Comité de Seguridad y Salud laboral.

La composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral, será paritaria, estando formada por los miembros que establece la legislación vigente. La mitad será designada por la Corporación y la otra mitad, por la Representación del personal, a través de sus órganos de representación colectiva. Será unitario para personal laboral y funcionario, y podrán ser asistidos de cuantos técnicos estimen necesarios, que tendrán voz pero no voto.

Dicho Comité se regirá por el Reglamento aprobado en el seno del mismo, que pasará a formar parte del presente **Convenio** como anexo.

La Corporación estará obligada a realizar un curso de nivel inferior de riesgos, para los/as delegados/as elegidos/as a formar parte del Comité.

Los delegados de prevención, miembros del Comité, dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales, salvo que necesiten incrementarlas para trabajos concretos, en cuyo caso se le autorizarán las necesarias para completarlos.

Los trabajos de prevención de los Delegados deberán de ser acreditados ante el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, estará facultado para:

- 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 servicio de prevención en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los

trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Artículo 61.- Protección de empleados/as especialmente sensibles.

En aquellas circunstancias en que un empleado/a, por razón de edad, enfermedad o accidente, tenga mermada su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, la Corporación deberá destinarlo a otro puesto acorde con su capacidad, y siempre que conserve la actitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, previa petición del interesado e informe médico de la Inspección Médica de la Seguridad Social y/o en su caso de los servicios médicos de prevención. En caso de que los informes fueran contradictorios, se atenderá al que fuese más beneficioso para el empleado, de todo ello serán informados los representantes sindicales, conservando el cien por cien de las retribuciones del puesto de trabajo que ocupaba, bien sea de igual categoría o inferior.

Artículo 62.- Derecho de protección a la empleada pública embarazada.

La mujer trabajadora al quedar embarazada, tendrá derecho a que por el Ayuntamiento se examine, si el trabajo que se desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

En los casos de toxicidad o contagio, desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo que pueda desempeñar; y en los casos de penosidad y peligrosidad, la designación se hará en el cuarto mes de embarazo, conservando el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud de la empleada o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la misma, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada, dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la empleada tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 63.- Revisión médica.

Será obligatoria para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para todas las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Torreperogil, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

El reconocimiento médico anual deberá contar con la voluntariedad del empleado/a, en caso de renunciar al mismo, deberá hacer constar su renuncia por escrito.

Este reconocimiento médico deberá contemplar como mínimo las siguientes pruebas:

- ✓ Análisis completo de orina y sangre.
- ✓ Audiometría.
- ✓ Reconocimiento de la visión.
- ✓ Chequeo general con medición de la resistencia.
- ✓ Electrocardiograma.
- ✓ Controles ginecológicos.
- ✓ Cualesquiera otras que el servicio de sanidad estime oportunas para un diagnóstico adecuado, incluyéndose las que sean precisas por razón de las peculiaridades de la actividad profesional del trabajador/a y en todo caso las establecidas en los protocolos de valoración y riesgos del puesto de trabajo que desempeñe.

Artículo 64.- Ropa de trabajo, herramientas y equipos de protección.

El Ayuntamiento proporcionará uniformes y ropa de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá elaborar un Reglamento de Vestuario en el que deberá contemplarse el número de prendas, periodicidad y puesto de trabajo a los que se asigna. (Ver anexo III).

La Corporación facilitará al personal los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para las realización de los trabajos que se le encomienden, cumpliendo para ello lo establecido en la legislación vigente.

El Ayuntamiento proporcionará al personal municipal los equipos de protección individual necesarios, para desarrollar en condiciones normales de seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo serán los que en su momento recomienden los técnicos de prevención.

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia producida por su uso.

En caso de que algún trabajador/a necesite gafas de protección graduadas para la realización de su actividad laboral ordinaria, el Ayuntamiento correrá con los gastos.

Artículo 65.- Vestuarios

El Ayuntamiento habilitará vestuarios y taquillas para el personal cuyos servicios lo requieran por su naturaleza.

Artículo 66.- Botiquín primeros auxilios

La Corporación garantizará que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe de departamento o en su defecto por los propios trabajadores/as.

CAPÍTULO XIV

REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 67.- Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal al servicio del Ayuntamiento de Torreperogil, será el establecido por la legislación vigente.

La corporación remitirá para informe a las Secciones Sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoe a cualquier trabajador/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves, igualmente se incoará un pequeño expediente con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a las Secciones Sindicales.

El Ayuntamiento de Torreperogil elaborará un Reglamento básico de Organización y funcionamiento de los empleados municipales, previa consulta con los Delegados de Personal y con el conocimiento general de todos sus trabajadores.

CAPÍTULO XV

CONDICIONES SINDICALES.

Artículo 68.- Derecho Sindical.

El Ayuntamiento de Torreperogil, respetará el derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirá que las personas afiliadas a una central sindical puedan realizar, reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

La Corporación y los Sindicatos firmantes, legalmente constituidos, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, estando a lo dispuesto en la Ley mencionada, en todo aquello no previsto en el presente Convenio.

Artículo 69.- Representantes Sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los Delegados y representantes del Personal tendrán las siguientes funciones:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores/as y plantearlas ante el Ayuntamiento.
- b) Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre ésta y el Ayuntamiento.
- c) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tableros de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento, en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores/as.

- d) Recibirán una copia básica de todos los contratos y prórrogas de los mismos, que realice la Corporación, en un plazo no superior a 10 días, según establece el Ley 2 /1991, de 7 de Enero.
- e) Tendrán derecho a **15** horas sindicales mensuales, para la utilización de este derecho, se comunicará por escrito al Responsable de Recursos Humanos, con 24 horas de antelación, excepto en caso de urgencia.
- f) La cuota sindical, previa solicitud de los trabajadores/as que así lo deseen, será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la cuenta que tal efecto tiene el sindicato, poniendo a disposición de éste, relación de sus afiliados a los que se les practique el descuento.
- g) Presentar sus candidatos/as en las elecciones sindicales a Delegados de personal.
- h) La Negociación Colectiva.
- i) En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

Artículo 70.- Órganos de Representación.

Son órganos de representación los Delegados de Personal en su caso, para su constitución y nombramiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (EBEP. y Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 71.- Competencias sindicales.

Es competencia de los sindicatos a través de sus acciones sindicales, y de los órganos de representación la defensa de los intereses específicos de los trabajadores/as y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de los órganos delegados.

Los órganos de representación y Delegados de Personal serán informados de las siguientes materias:

- a) De todas las cuestiones que afectan a los empleados/as y que se vayan a tratar en las comisiones informativas del personal. A estos efectos se enviará orden del día de dichas comisiones, así como acta de la reunión anterior. El Presidente de esa Comisión Informativa, recabará la presencia de los representantes sindicales para que estén presentes en ellas, en la cuantía de un miembro por sección sindical y otro miembro por órgano de representación con voz y voto.
- b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleados/as para emitir informe con carácter previo.
- c) De los modelos de contratos temporales o nombramientos interinos.
- d) De las condiciones económicas de los empleados/as públicos.
- e) Los Delegados de Personal y los órganos de representación emitirán informe en el plazo mínimo de 10 días a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

- f) Los Delegados de Personal y órganos de representación tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.
- g) Los Delegados de Personal y órganos de representación deberán de ser informados previamente en los supuestos de cambio de horario o turnos y de las condiciones laborales siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.
- h) La Corporación reconocerá el derecho a la huelga de los empleados/as conforme a la Constitución vigente, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo, elaborará una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.
- i) En cualquier método de acceso, concurso, concurso-oposición o pruebas selectivas, tomarán parte como vocales, los representantes sindicales y órganos de representación con voz y voto.

Artículo 72.- Garantías sindicales.

Los Delegados de Personal y Órganos de Representación, gozarán de las siguientes garantías:

- a) Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.
- b) No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica, en razón del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.
- c) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.
- d) Disponer cada uno de los miembros de los Órganos de Representación, de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones, con las siguientes especificaciones:

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

- ✓ Se podrán acumular las horas de los distintos Órganos de Representación y de las Secciones Sindicales, en uno o varios de los componentes de las Secciones Sindicales, sin rebasar el máximo total de horas pudiendo quedar liberado/s del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, previa comunicación, a la delegación de Recursos Humanos, siempre por decisión del Sindicato al que pertenezcan.
- ✓ Para la utilización de este hecho, pre-avisarán con antelación suficiente al Responsable de Recursos Humanos (mínimo 12 horas).
- ✓ Los miembros de las distintas Comisiones no necesitarán de dicho preaviso.
- ✓ Los delegados de personal y delegados sindicales que participen en la

elaboración de convenios colectivos y en sus comisiones negociadoras tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor. El tiempo invertido para tal fin no será computado como crédito de horas asignadas a este personal.

- ✓ La misma aplicación del apartado anterior tendrán los delegados de personal y delegados sindicales que participen en trabajos relacionados con la valoración, relación y catalogación de puestos de trabajo.
- ✓ Tendrán la consideración de trabajo efectivo todas aquellas horas sindicales empleadas fuera de la jornada laboral.
- ✓ Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comisiones Paritarias, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva.

Los Representantes de los trabajadores/as que tengan cargos en sindicatos, a nivel Comarcal, Provincial, Regional o Federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las cuales han sido citados oficialmente.

La Corporación pondrá a disposición de los Órganos de Representación y Delegados de Personal, de locales y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Se dispondrá de las horas necesarias anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo.

Artículo 73.- Obligaciones sindicales.

Los Representantes de los trabajadores/as se obligan expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la Sección Sindical de los trabajadores/as de este Ayuntamiento.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivo de todas aquellas materias que conozcan y que tengan el carácter de reservadas. El incumplimiento del secreto profesional, dará lugar a las actuaciones legales y administrativas pertinentes.
- d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

Artículo 74.- Mediación en conflictos colectivos.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Acuerdo, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo caso habrá de intentarse la solución del conflicto.

ANEXO I:

AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD.

Para un mejor conocimiento y aplicación al presente Convenio del parentesco de consanguinidad (entre familiares que llevan la misma sangre) y de afinidad (entre familiares sin vínculo físico alguno), se adjunta la presente tabla en el EBEP:

CONSANGUINIDAD/AFINIDAD			
PADRES	1° grado	ABUELOS	2° grado
SUEGROS	1° grado	HERMANOS	2° grado
HIJOS	1° grado	CUÑADOS	2° grado
YERNO/NUERA	1° grado	NIETOS	2° grado

ANEXO II:

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

El apartado l) del artículo 31 del presente Convenio establece que se concederá permiso “por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”

En desarrollo de este apartado, entendiendo como tales deberes el ejercicio de actividades vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho, se concederá permiso por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. En este permiso estarán incluidos, entre otros, los siguientes supuestos:

- La asistencia relacionada con los deberes como tutores legales de menores o personas discapacitadas, (por ejemplo tutorías infantiles).
- Para realizar gestiones o trámites ante la administración pública, bien para sí mismo o para acompañar a menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes o que, por salud o edad, necesiten ayuda en este sentido.
- Para asistencia a consulta médica propia, de menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes.
- En general, para cualquier gestión imprescindible que sea imposible realizar fuera de la jornada laboral, para lo cual habrá de justificarse tal necesidad.

La concesión de permiso por estos motivos quedará sometida a los siguientes criterios:

- Que la actividad en cuestión no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo.
- Cuando haya margen para ello, se realizará siempre en el momento que menos perjudique a la prestación del servicio.
- Se acreditará con el documento correspondiente la realización de la actividad en cuestión.
- Se disfrutará siempre, salvo causa de fuerza mayor, previa solicitud y autorización del correspondiente responsable de personal.
- Los permisos regulados en este apartado están configurados como un derecho del empleado por lo que, cumplidos el resto de los requisitos, no podrá denegarse este tipo de permisos.

Criterios de interpretación

Deber inexcusable

- Ha de tratarse de un deber inexcusable, tal y como es definido por el “Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos” de 1992 de la SGAP, como “obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa; en este concepto pueden considerarse incluidos los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho al sufragio”. [STSJ de Castilla y León, de 18-1-2005 (JUR 2005, 71429)].
- Si una norma impone el carácter de inexcusable al deber se trata de un permiso “debido”, es decir, no es potestativa su concesión.

Duración

- El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.
- El significado “tiempo indispensable” no implica la concesión de toda la jornada correspondiente, sino que habrá de acreditarse cuál es el tiempo que se precisa para el cumplimiento de dicho deber.

Carácter público o personal

- En cuanto al carácter público o personal del deber a cumplir, se ha determinado que la asunción voluntaria de actividades privadas no ha de prevalecer sobre las obligaciones de carácter estatutario que obligan al funcionario a la prestación del servicio.

Ejemplos “debidos” de concesión a mero título enunciativo

- Pertenencia a un Jurado, artículo 7.2 de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo
- El cumplimiento de la citación por juez o tribunal en proceso penal con reo en prisión provisional, artículo 463 del Código Penal

- Comparecer en procesos donde el funcionario concurra al procedimiento en calidad de testigo o perito, artículo 292 de la Ley de Enjuiciamiento Civil
- Comparecer personalmente como demandante o demandado en el procedimiento laboral
- El cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, por aplicación de los artículos 118 de la Constitución Española y 17.2 de la L.O. del Poder Judicial.
- La participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, de acuerdo con el artículo 13 del R. D. 605/1999: voto, voto por correo, funcionario nombrado Presidente o Vocal de Mesa electoral, apoderados, interventores [SSTS de 31-1-1994 (RJ 1994, 542) y 24-2-1998 (RJ 1998, 2859)].

Deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral

- Hecho causante: el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho.
- Requisitos de la solicitud: las solicitudes deberán presentarse, con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.
- La denegación del permiso será siempre motivada por el centro gestor atendiendo a las circunstancias del caso, pudiendo justificarse, entre otros, en los siguientes motivos: necesidades del servicio, debidamente justificadas o reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.
- La extensión de este permiso al cumplimiento de los deberes derivados de la conciliación de la vida familiar debe servir para amparar situaciones como: visitas médicas acompañando a un familiar, la asistencia a tutorías de colegios de hijos o el hecho de que un empleado público acompañe a su cónyuge a exámenes prenatales y a las técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de su necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

ANEXO III:

REGLAMENTO DE VESTUARIO.

La Corporación facilitará la ropa de trabajo al personal que preste sus servicios en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba de usar uniforme. Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que deba realizar su trabajo a la intemperie.

Los representantes sindicales participarán en la determinación y en la selección del vestuario necesario, de acuerdo con las necesidades del colectivo.

Personal de Jardines, Mantenimiento y Oficinas.

- * Dos pantalones y chaquetilla.
- * Dos camisas de manga corta y dos de manga larga.
- * Un par de botas.
- * Un anorak.
- * Un gabán impermeable con capucha.

Policía Local.

- * Una cazadora.
- * Dos camisas (o jersey polo) de manga larga y dos de manga corta.
- * Un pantalón de verano y otro de invierno.
- * Una corbata de invierno.
- * Un jersey de invierno.
- * Un par de zapatos o botas.
- * Un anorak.

Limpiadoras.

- * Dos batas para el verano.
- * Dos monos de dos piezas para el invierno.
- * Un par de zuecos o calzado deportivo.
- * Anorak

Personal de escuela infantil y ludoteca .

- * Dos batas
- * Un par de zuecos
- * Guantes.

Personal de cocina.

- * Dos pijamas de trabajo, delantal, gorra, zuecos, mascarillas y guantes.

Monitor deportivo

- * Un chándal
- * Calzado de deporte

A aquellos/as empleados/as que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral, en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

Se establecerá con carácter general una prioridad de entrega para la ropa de verano de mayo a junio y para la de invierno de septiembre a octubre.

Cuando se deterioren por el desempeño del servicio se renovará cualquier tipo de prenda.

En los servicios que haya obligatoriedad de realizar ejercicios físicos se dotarán del vestuario correspondiente.

ANEXO IV

TÍTULO

Adquisición y pérdida de la relación de servicio

CAPÍTULO I

Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio

Artículo 55. Principios rectores.

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Artículo 56. Requisitos generales.

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Poseer la titulación exigida.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales.

3. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

Artículo 57. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

1. Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal

funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

A tal efecto, los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas determinarán las agrupaciones de funcionarios contempladas en el artículo 76 a las que no puedan acceder los nacionales de otros Estados.

2. Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

3. El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

4. Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.

5. Sólo por ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

Artículo 58. Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales.

Las Administraciones Públicas establecerán los requisitos y condiciones para el acceso a las mismas de funcionarios de nacionalidad española de Organismos Internacionales, siempre que posean la titulación requerida y superen los correspondientes procesos selectivos. Podrán quedar exentos de la realización de aquellas pruebas que tengan por objeto acreditar conocimientos ya exigidos para el desempeño de su puesto en el organismo internacional correspondiente.

Artículo 59. Personas con discapacidad.

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Se modifica el apartado 1 por el art. 11 de la Ley 26/2011, de 1 de agosto. [Ref. BOE-A-2011-13241](#).

Artículo 60. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

Artículo 62. Adquisición de la condición de funcionario de carrera.

1. La condición de funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

a) Superación del proceso selectivo.

b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.

c) Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento Jurídico.

d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) anterior, no podrán ser funcionarios y quedarán sin efecto

las actuaciones relativas a quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

CAPÍTULO II

Pérdida de la relación de servicio

Artículo 63. Causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera.

Son causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera:

- a) La renuncia a la condición de funcionario.
- b) La pérdida de la nacionalidad.
- c) La jubilación total del funcionario.
- d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

Artículo 64. Renuncia.

1. La renuncia voluntaria a la condición de funcionario habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la Administración, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. No podrá ser aceptada la renuncia cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

3. La renuncia a la condición de funcionario no inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración Pública a través del procedimiento de selección establecido.

Artículo 65. Pérdida de la nacionalidad.

La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, que haya sido tenida en cuenta para el nombramiento, determinará la pérdida de la condición de funcionario salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de alguno de dichos Estados.

Artículo 66. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga produce la pérdida de la condición de funcionario respecto a todos los empleos o cargos que tuviere.

La pena principal o accesoria de inhabilitación especial cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.

Artículo 67. Jubilación.

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

- a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.
 - b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
 - c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.
2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.
3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

Se deroga la letra d) del apartado 1, el segundo párrafo del apartado 2 y el apartado 4 por la disposición derogatoria única.4.c) del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. [Ref. BOE-A-2012-9364](#).

Artículo 68. Rehabilitación de la condición de funcionario.

1. En caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, el interesado, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que le será concedida.

2. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán conceder, con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

ANEXO V

Resolución de 10 de noviembre de 2016, de la Secretaría General para la Administración Pública de la Junta de Andalucía, de actualización del régimen de complementos para la situación de incapacidad temporal y de retribuciones para las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

Listado actualizado de enfermedades graves.

Código CIE-9- MC	Enfermedad	Criterio de inclusión/exclusión	Valoración Médica
010 a 018	Tuberculosis	Excluye: PPD positivo (795.51), PPD positivo sin tuberculosis activa (795.51) y reacción inespecífica a la prueba de la tuberculosis sin tuberculosis activa (795.51-795.52).	X
042	Infección por el virus de la inmunodeficiencia humana	Excluye: estado de infección por VIH asintomático (V08). - exposición a virus VIH (V01.79). - evidencia serológica no específica de VIH (795.71)	X
135	Sarcoidosis		
137	Efectos tardíos de la tuberculosis	Valorar en función de la gravedad/funcionalidad de órgano/sistema, en su apartado correspondiente.	X
480 a 486	Neumonías infecciosas (Están también incluidas en el apartado de respiratorio)	Sólo incluidas neumonías complicadas con asociación a VIH, Neoplasias, Inmunodepresión o precisen Hospitalización por Clínica grave	X
140 a 209	Neoplasias malignas		
210 a 229	Tumores benignos	Se incluyen aquellos que por tamaño y localización impliquen gravedad o	X

		alteración de la función del órgano	
230 a 234	Carcinomas in situ		
235 a 238	Neoplasia de evolución incierta	Se incluyen aquellos que conllevan alteración del estado general o de la función del órgano	X
239	Neoplasia de naturaleza no especificada	Se incluyen aquellos que conllevan alteración del estado general o de la función del órgano	X
250.1 a 250.7	Diabetes mellitus con complicaciones específicas		X
250.8 a 250.9	Diabetes mellitus con otras complicaciones específicas o no especificadas.	Se incluye según valoración de complicaciones específicas	X
258.01 a 258.03	Neoplasia endocrina múltiple tipo I, tipo IIA y tipo IIB		
259.2	Síndrome carcinoide		
270.1	Fenilcetonuria		
271.0	Glucogenosis		
271.1	Galactosemia		
271.2	Intolerancia hereditaria a la fructosa		
277.0	Fibrosis quística		
277.00	Fibrosis quística sin ileo meconial		
277.01	Fibrosis quística con ileo meconial		
277.02	FQ con manifestaciones pulmonares		
277.03	FQ con manifestaciones gastrointestinales		
277.09	FQ con otras manifestaciones		
277.3	Amiloidosis		X
277.30	Amiloidosis no especificada		X
277.31	Fiebre mediterránea familiar		X
277.39	Otra amiloidosis		
277.5	Mucopolisacaridosis		
277.7	Síndrome X dismetabólico		
277.85	Trastornos de la oxidación de los ácidos grasos		
277.86	Trastornos peroxisómicos		
277.87	Trastornos del metabolismo mitocondrial		
279	Trastornos que implican el mecanismo inmunitario	Se incluyen las formas graves	X
280	Anemias por carencia de hierro	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
281	Otras anemias por carencias	Sólo anemias graves según clasificación	X

		OMS	
282	Anemias hemolíticas hereditarias	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
283	Anemias hemolíticas adquiridas	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
284	Anemia aplástica y otros síndromes de insuficiencia medular	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
285	Otras anemias y anemias no especificadas	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
288.0	Neutropenia	Sólo se incluyen neutropenías graves (<500 microlitro)	X
290 a 299	Psicosis orgánicas, otras psicosis.		
300.3	Trastorno obsesivo compulsivo		
301.2	Trastorno esquizoide de la personalidad		
303	Dependencia de alcohol		
304	Dependencia de drogas		
307.1	Anorexia nerviosa	Sólo las graves	X
307.51	Bulimia nerviosa	Sólo las graves	X
320 a 326	Enfermedades inflamatorias del Sistema nervioso central		
331	Otras degeneraciones cerebrales		
332	Enfermedad de Parkinson		
333.0	Otras enfermedades degenerativas de los ganglios basales		
333.4	Corea de Hungtinton		
333.5	Otras coreas		
333.71	Parálisis cerebral atetoide		
334	Enfermedad espinocerebelosa		
335	Enfermedad de las células del asta anterior		
336	Otras enfermedades de la médula espinal		
338.0	Síndrome de dolor central		
339.01	Cefalea en racimo episódicas		
339.02	Cefalea en racimo crónica		
340	Esclerosis múltiple		
341 a 341.9	Otras enfermedades desmielinizantes del sistema nervioso central		
342 a 342.92	Hemiplejía y hemiparesia		

343	Parálisis cerebral infantil		
345	Epilepsia y crisis recurrentes	Solo epilepsias refractarias resistentes al tratamiento.	X
346	Migrañas		
347 a 347.11	Cataplejía y narcolepsia		
348	Otras enfermedades cerebrales	Valorar en función de la gravedad.	X
350	Trastornos del nervio trigémino		
351	Trastornos del nervio facial		
357.81	Polineuritis desmielinizante inflamatoria crónica		
358	Trastornos mioneurales		
359	Distrofias musculares y otras miopatías		
366	Cataratas		
391	Fiebre reumática con afectación cardiaca	Criterios clínicos, laboratorios y serología.	X
392	Corea Reumática		
393	Pericarditis reumática crónica		
402	Cardiopatía hipertensiva con insuficiencia cardia	Sólo estadios III y IV según NYHA	X
403	Enfermedad del riñón hipertensiva crónica	Sólo se incluye estadios III, IV y V.	X
404	Enfermedad cardiaca y renal crónica hipertensiva	Sólo estadios III y IV según NYHA	X
		Excluye:	
		- cardiovascular:	
410 a 414	Cardiopatía isquémica	- arteriosclerosis o esclerosis (429.2). - degeneración o enfermedad (429.2). - enfermedad cardiovascular arterioesclerótica (ASCVD) (429.2).	X
415	Enfermedad Cardiaca y pulmonar aguda		
420	Pericarditis aguda		
421	Endocarditis aguda y subaguda		
422	Miocarditis aguda		
423	Enfermedad pericárdica otras		
425	Miocardopatía	Solo se incluye con arritmia grave o disfunción ventricular	X
428	Insuficiencia cardiaca	Sólo estadios III y IV según NYHA	X
430	Hemorragia subaracnoidea		
431	Hemorragia intracraneal		
432	Hemorragia intracraneal otras		

433	Oclusión y estenosis de las arterias precerebrales		
434	Oclusión arterias cerebrales		
441	Aneurisma aorta		
442	Aneurisma otros		
444	Embolias y trombosis arteriales		
453	Otras embolias o trombosis venosas		
480 a 486	Neumonías infecciosas	Sólo se incluyen formas graves según la SEPAR. Se incluyen las neumonías adquiridas en la comunidad	X
490 a 492	Enfermedad Pulmonar obstructiva crónica.	Sólo se incluye EPOC grave según clasificación SEPAR	X
493.01	Asma con status asmático		X
493.11	Asma intrínseca con status asmático		X
493.21	Asma obstructiva crónica con status asmático		X
493.91	Asma no especificada con status asmático		X
494.1	Bronquiectasia con exacerbación aguda		
510	Empiema		
511.1 a 511.8	Pleuresía con derrame		
512	Neumotórax		
513	Absceso de pulmón y mediastino		
515	Fibrosis pulmonar inflamatoria		
516	Otra neumopatía alveolar y parietoalveolar		
517	Neumopatía en enfermedades clasificadas bajo otros conceptos		
518	Otras enfermedades pulmonares	Valoración según gravedad.	X
528.01	Mucositis (ulcerosa) debida a tratamiento antineoplásico		
530	Enfermedades del esófago	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación, o son complicaciones de esofagostomía	X
531	Úlcera gástrica	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación	X
532	Úlcera duodenal	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación	X
533	Úlcera péptica, sitio no	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción	X

	especificado	y/o perforación.	
534	Úlcera gastroyeyunal	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación,	X
535	Gastritis y duodenitis	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación.	X
555	Enteritis regional (Enfermedad de Crohn)	Sólo Casos graves según Índice Truelove-Witts modificado para EC.	X
556	Colitis ulcerosa	Sólo casos graves clasificación Montreal	X
567	Peritonitis		
570	Necrosis hepática aguda y subaguda		
571	Enfermedad hepática y cirrosis crónicas	Sólo se incluye: Puntuación B y C de clasificación de Child Pugn.	X
572	Absceso hepático y secuelas de enfermedad hepática crónica		
574 a 575	Colelitiasis y otros trastornos de la vesícula biliar	Sólo se incluye cuando presentan colecistitis aguda y/o obstrucción	X
577.0 a 577.1	Pancreatitis aguda y crónicas		
580 a 588	Nefritis, síndrome nefrótico y nefrosis	Sólo se incluyen aquellas con estadio de gravedad 3 a 5.	X
710	Enfermedades sistémicas del tejido conjuntivo	Sólo graves	X
711.0	Artritis piógena		X
713.1	Artropatía asociada con enfermedades gastrointestinales salvo las infecciones		X
713.5	Artropatía asociada con trastornos neurológicos		X
714	Artritis reumatoides y otras poliartropatías inflamatorias		X
720.0	Espondilitis anquilosante		X
728.11	Miositis osificante progresiva		X
728.3	Artrogriposis		X
728.86	Fascitis necrotizante		X
730.0	Osteomielitis agudas		X
730.1	Osteomielitis crónicas		X
742	Otras anomalías congénitas del sistema nervioso central	Según valoración específica	X
800	Fractura bóveda cráneo		
801	Fractura base cráneo		
802	Fractura de huesos faciales	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
803	Otras fracturas craneales y fracturas craneales no especificadas		

804	Fractura de cráneo y cara múltiples		
805	Fractura de columna vertebral sin mención de lesión de la médula espinal		
806	Fractura de columna vertebral con lesión medular		
807.0 a 807.4	Fractura de costillas y esternón	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
807.5 a 807.6	Fractura de laringe y traquea		
808	Fractura de pelvis		
810 a 815	Fracturas de miembro superior		
816	Fractura de una o más falanges de la mano	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
817 a 825	Fracturas de miembro superior y fracturas de miembro inferior		
826	Fracturas de una o más falanges del pie	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
827 a 828	Fracturas del miembro inferior		
829	Fracturas de huesos no especificados	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
830 a 839	Luxaciones	Sólo se incluyen luxaciones abiertas o múltiples	X
842	Esguinces y torceduras de muñeca y mano	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X
844	Esguinces y torceduras de rodilla y pierna	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X
845	Esguinces y torceduras de tobillo y pie	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X
850	Comoción		
851 a 854	Lesiones intracraneales		
860	Neumotórax y hemotórax traumático		
861 a 869	Lesión interna de tórax, abdomen y pelvis		

ANEXO VI

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo primero.

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la misma.

A los solos efectos de esta Ley se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismo y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.

2. Además, no se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel ni ejercer opción por percepciones correspondiente a puestos incompatibles.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por remuneración cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional.

3. En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación

Artículo segundo.

1. La presente Ley será de aplicación a:

- a) El personal civil y militar al servicio de la Administración del Estado y de sus Organismos Públicos.
- b) El personal al servicio de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de los Organismos de ellas dependientes, así como de sus Asambleas Legislativas y órganos institucionales.
- c) El personal al servicio de las Corporaciones Locales y de los Organismos de ellas dependientes.
- d) El personal al servicio de Entes y Organismos públicos exceptuados de la aplicación de la Ley de Entidades Estatales Autónomas.
- e) El personal que desempeñe funciones públicas y perciba sus retribuciones mediante arancel.

- f) El personal al servicio de la Seguridad Social, de sus Entidades Gestoras y de cualquier otra Entidad u Organismo de la misma.
- g) El personal al servicio de entidades, corporaciones de derecho público, fundaciones y consorcios cuyos presupuestos se doten ordinariamente en más de un 50 por cien con subvenciones u otros ingresos procedentes de las Administraciones Públicas.
- h) El personal que preste servicios en Empresas en que la participación del capital, directa o indirectamente, de las Administraciones Públicas sea superior al 50 por 100.
- i) El personal al servicio del Banco de España y de las instituciones financieras públicas.
- j) El restante personal al que resulte de aplicación el régimen estatutario de los funcionarios públicos.

2. En el ámbito delimitado en el apartado anterior se entenderá incluido todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo.

Se modifican las letras a) y g) por la disposición final 3.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril. [Ref. BOE-A-2007-7788](#)

CAPÍTULO III

Actividades públicas

Artículo tercero.

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley sólo podrá desempeñar un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público en los supuestos previstos en la misma para las funciones docente y sanitaria, en los casos a que se refieren los artículos 5.º y 6.º y en los que, por razón de interés público, se determine por el Consejo de Ministros, mediante Real decreto, u órgano de gobierno de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus respectivas competencias; en este último supuesto la actividad sólo podrá prestarse en régimen laboral, a tiempo parcial y con duración determinada, en las condiciones establecidas por la legislación laboral.

Para el ejercicio de la segunda actividad será indispensable la previa y expresa autorización de compatibilidad, que no supondrá modificación de la jornada de trabajo y horario de los dos puestos y que se condiciona a su estricto cumplimiento en ambos.

En todo caso la autorización de compatibilidad se efectuará en razón del interés público.

2. El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo primero, es incompatible con la percepción de pensión de jubilación o retiro por Derechos Pasivos o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio.

La percepción de las pensiones indicadas quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus actualizaciones.

Por excepción, en el ámbito laboral, será compatible la pensión de jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Artículo cuarto.

1. Podrá autorizarse la compatibilidad, cumplidas las restantes exigencias de esta Ley, para el desempeño de un puesto de trabajo en la esfera docente como Profesor universitario asociado en régimen de dedicación no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada.

2. Al personal docente e investigador de la Universidad podrá autorizarse, cumplidas las restantes exigencias de esta ley, la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector público sanitario o de carácter exclusivamente investigador en centros de investigación del sector público, incluyendo el ejercicio de funciones de dirección científica dentro de un centro o estructura de investigación, dentro del área de especialidad de su departamento universitario, y siempre que los dos puestos vengan reglamentariamente autorizados como de prestación a tiempo

parcial.

Recíprocamente, a quienes desempeñen uno de los definidos como segundo puesto en el párrafo anterior, podrá autorizarse la compatibilidad para desempeñar uno de los puestos docentes universitarios a que se hace referencia.

Asimismo a los Profesores titulares de Escuelas Universitarias de Enfermería podrá autorizarse la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector sanitario en los términos y condiciones indicados en los párrafos anteriores.

Igualmente a los Catedráticos y Profesores de Música que presten servicio en los Conservatorios Superiores de Música y en los Conservatorios Profesionales de Música, podrá autorizarse la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector público cultural en los términos y condiciones indicados en los párrafos anteriores.

3. La dedicación del profesorado universitario será en todo caso compatible con la realización de los trabajos a que se refiere el artículo 11 de la Ley de Reforma Universitaria, en los términos previstos en la misma.

Se modifica el párrafo primero del apartado 2 por la disposición final 1.1 de la Ley 14/2011, de 1 de junio. [Ref. BOE-A-2011-9617](#).

Se añade el párrafo 4 al apartado 2 por la disposición adicional 12 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre. [Ref. BOE-A-1996-29117](#)

Artículo quinto.

1. Por excepción, el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño de los cargos electivos siguientes:

a) Miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, salvo que perciban retribuciones periódicas por el desempeño de la función o que por las mismas se establezca la incompatibilidad.

b) Miembros de las Corporaciones locales, salvo que desempeñen en las mismas cargos retribuidos en régimen de dedicación exclusiva.

2. En los supuestos comprendidos en este artículo sólo podrá percibirse la retribución correspondiente a una de las dos actividades, sin perjuicio de las dietas, indemnizaciones o asistencias que correspondan por la otra. No obstante, en los supuestos de miembros de las Corporaciones locales en la situación de dedicación parcial a que hace referencia el artículo 75.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se podrán percibir retribuciones por tal dedicación, siempre que la desempeñen fuera de su jornada de trabajo en la Administración, y sin superar en ningún caso los límites que con carácter general se establezcan, en su caso. La Administración en la que preste sus servicios un miembro de una Corporación local en régimen de dedicación parcial y esta última deberán comunicarse recíprocamente su jornada en cada una de ellas y las retribuciones que perciban, así como cualquier modificación que se produzca en ellas.

Se modifica por el art. 39 de la Ley de 14/2000, de 29 de diciembre. [Ref. BOE-A-2000-24357](#)

Artículo sexto.

1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 4. 3, excepcionalmente podrá autorizarse al personal incluido en el ámbito de esta ley la compatibilidad para el ejercicio de actividades de investigación de carácter no permanente, o de asesoramiento científico o técnico en supuestos concretos, que no correspondan a las funciones del personal adscrito a las respectivas Administraciones Públicas.

Dicha excepción se acreditará por la asignación del encargo en concurso público, o por requerir especiales calificaciones que sólo ostenten personas afectadas por el ámbito de aplicación de esta ley.

2. El personal investigador al servicio de los Organismos Públicos de Investigación, de las Universidades públicas y de otras entidades de investigación dependientes de las Administraciones Públicas, podrá ser autorizado a prestar servicios en sociedades creadas o participadas por los mismos en los términos establecidos en esta ley y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, por el Ministerio de la Presidencia o por los órganos competentes de las Universidades públicas o de las Administraciones Públicas.»

Se modifica por la disposición final 1.2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio. [Ref. BOE-A-2011-9617](#).

Artículo séptimo.

1. Será requisito necesario para autorizar la compatibilidad de actividades públicas el que la cantidad total percibida por ambos puestos o actividades no supere la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de Director General, ni supere la correspondiente al principal, estimada en régimen de dedicación ordinaria, incrementada en:

- Un 30 por 100, para los funcionarios del grupo A o personal de nivel equivalente.
- Un 35 por 100, para los funcionarios del grupo B o personal de nivel equivalente.
- Un 40 por 100, para los funcionarios del grupo C o personal de nivel equivalente.
- Un 45 por 100, para los funcionarios del grupo D o personal equivalente.
- Un 50 por 100, para los funcionarios del grupo E o personal equivalente.

La superación de estos límites, en cómputo anual, requiere en cada caso acuerdo expreso del Gobierno, órgano competente de las Comunidades Autónomas o Pleno de las Corporaciones Locales en base a razones de especial interés para el servicio.

2. Los servicios prestados en el segundo puesto o actividad no se computarán a efectos de trienios ni de derechos pasivos, pudiendo suspenderse la cotización a este último efecto. Las pagas extraordinarias, así como las prestaciones de carácter familiar, sólo podrán percibirse por uno de los puestos, cualquiera que sea su naturaleza.

Se deroga el apartado 3 por la disposición derogatoria única.k) del Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio. [Ref. BOE-A-1994-14960](#)

Artículo octavo.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley que en representación del sector público pertenezca a Consejos de Administración u órganos de gobierno de Entidades o Empresas públicas o privadas, sólo podrá percibir las dietas o indemnizaciones que correspondan por su asistencia a los mismos, ajustándose en su cuantía al régimen general previsto para las Administraciones Públicas. Las cantidades devengadas por cualquier otro concepto serán ingresadas directamente por la Entidad o Empresa en la Tesorería pública que corresponda.

No se podrá pertenecer a más de dos Consejos de Administración u órganos de gobierno a que se refiere el apartado anterior, salvo que excepcionalmente se autorice para supuestos concretos mediante acuerdo del Gobierno, órgano competente de la Comunidad Autónoma o Pleno de la Corporación Local correspondiente.

Artículo noveno.

La autorización o denegación de compatibilidad para un segundo puesto o actividad del sector público corresponde al Ministerio de la Presidencia, a propuesta de la Subsecretaría del Departamento correspondiente, al órgano competente de la Comunidad Autónoma o al Pleno de la Corporación Local a que figure adscrito el puesto principal, previo informe, en su caso, de los Directores de los Organismos, Entes y Empresas públicas.

Dicha autorización requiere además el previo informe favorable del órgano competente de la Comunidad Autónoma o Pleno de la Corporación Local, conforme a la adscripción del segundo puesto. Si los dos puestos correspondieran a la Administración del Estado, emitirá este informe la

Subsecretaría del Departamento al que corresponda el segundo puesto.

Artículo diez.

Quienes accedan por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que con arreglo a esta Ley resulte incompatible con el que vinieran desempeñando habrán de optar por uno de ellos dentro del plazo de toma de posesión.

A falta de opción en el plazo señalado se entenderá que optan por el nuevo puesto, pasando a la situación de excedencia voluntaria en los que vinieran desempeñando.

Si se tratara de puestos susceptibles de compatibilidad, previa autorización, deberán instarla en los diez primeros días del aludido plazo de toma de posesión, entendiéndose éste prorrogado en tanto recae resolución.

CAPÍTULO IV

Actividades privadas

Artículo once.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º,3, de la presente Ley, el personal comprendido en su ámbito de aplicación no podrá ejercer, por sí o mediante sustitución, actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares que se relacionen directamente con las que desarrolle el Departamento, Organismo o Entidad donde estuviera destinado.

Se exceptúan de dicha prohibición las actividades particulares que, en ejercicio de un derecho legalmente reconocido, realicen para sí los directamente interesados.

2. El Gobierno, por Real Decreto, podrá determinar, con carácter general, las funciones, puestos o colectivos del sector público, incompatibles con determinadas profesiones o actividades privadas, que puedan comprometer la imparcialidad independencia del personal de que se trate, impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o perjudicar los intereses generales.

Artículo doce.

1. En todo caso, el personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá ejercer las actividades siguientes:

a) El desempeño de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares, en los asuntos en que esté interviniendo, haya intervenido en los dos últimos años o tenga que intervenir por razón del puesto público.

Se incluyen en especial en esta incompatibilidad las actividades profesionales prestadas a personas a quienes se esté obligado a atender en el desempeño del puesto público.

b) La pertenencia a Consejos de Administración u órganos rectores de Empresas o Entidades privadas, siempre que la actividad de las mismas esté directamente relacionada con las que gestione el Departamento, Organismo o Entidad en que preste sus servicios el personal afectado.

c) El desempeño, por sí o por persona interpuesta, de cargos de todo orden en Empresas o Sociedades concesionarias, contratistas de obras, servicios o suministros, arrendatarias o administradoras de monopolios, o con participación o aval del sector público, cualquiera que sea la configuración jurídica de aquéllas.

d) La participación superior al 10 por 100 en el capital de las Empresas o Sociedades a que se refiere el párrafo anterior.

2. Las actividades privadas que correspondan a puestos de trabajo que requieran la presencia

efectiva del interesado durante un horario igual o superior a la mitad de la jornada semanal ordinaria de trabajo en las Administraciones Públicas sólo podrán autorizarse cuando la actividad pública sea una de las enunciadas en esta Ley como de prestación a tiempo parcial.

Véase la disposición adicional 24 de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril [Ref. BOE-A-2007-7786](#), sobre las limitaciones establecidas en el apartado.1 b) y d).

Artículo trece.

No podrá reconocerse compatibilidad alguna para actividades privadas a quienes se les hubiere autorizado la compatibilidad para un segundo puesto o actividad públicos, siempre que la suma de jornadas de ambos sea igual o superior a la máxima en las Administraciones Públicas.

Artículo catorce.

El ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las Administraciones Públicas requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad.

La resolución motivada reconociendo la compatibilidad o declarando la incompatibilidad, que se dictará en el plazo de dos meses, corresponde al Ministerio de la Presidencia, a propuesta del Subsecretario del Departamento correspondiente; al órgano competente de la Comunidad Autónoma o al Pleno de la Corporación Local, previo informe, en su caso, de los Directores de los Organismos, Entes y Empresas públicas.

Los reconocimientos de compatibilidad no podrán modificar la jornada de trabajo y horario del interesado y quedarán automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto en el sector público.

Quienes se hallen autorizados para el desempeño de un segundo puesto o actividad públicos deberán instar el reconocimiento de compatibilidad con ambos.

Artículo quince.

El personal a que se refiere esta Ley no podrá invocar o hacer uso de su condición pública para el ejercicio de actividad mercantil, industrial o profesional.

CAPÍTULO V

Disposiciones comunes

Artículo dieciséis.

1. No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las retribuciones complementarias que tengan derecho a percibir del apartado b) del artículo 24 del presente Estatuto incluyan el factor de incompatibilidad al retribuido por arancel y al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, la dedicación del profesorado universitario a tiempo completo tiene la consideración de especial dedicación.

3. Se exceptúan de la prohibición enunciada en el apartado 1, las autorizaciones de compatibilidad para ejercer como Profesor universitario asociado en los términos del apartado 1 del artículo 4.º, así como para realizar las actividades de investigación o asesoramiento a que se refiere el artículo 6.º de esta Ley, salvo para el personal docente universitario a tiempo completo.

4. Asimismo, por excepción y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los artículos 1.o 11, 12 y 13 de la presente Ley, podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de

complementos específicos, o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. [Ref. BOE-A-2015-11719](#).

Esta modificación producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo del citado Estatuto, según establece su disposición final 4.

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 3.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril. [Ref. BOE-A-2007-7788](#)

Téngase en cuenta la disposición final 4.2 para su aplicación.

Se añade el apartado 4 por el art. 34 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre. [Ref. BOE-A-1991-30903](#)

Artículo diecisiete.

1. Los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas, en relación al personal de los servicios periféricos de ámbito regional, y los Gobernadores civiles respecto al de los servicios periféricos provinciales, ejercerán las facultades que esta Ley atribuye a los Subsecretarios de los Departamentos respecto del personal de la Administración Civil del Estado y de sus Organismos autónomos y de la Seguridad Social.

2. Las referencias a las facultades que esta Ley atribuye a las Subsecretarías y órganos competentes de las Comunidades Autónomas se entenderán referidas al Rector de cada Universidad, en relación al personal al servicio de la misma, en el marco del respectivo Estatuto.

Artículo dieciocho.

Todas las resoluciones de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el sector público o el ejercicio de actividades privadas se inscribirán en los Registros de Personal correspondientes. Este requisito será indispensable, en el primer caso, para que puedan acreditarse haberes a los afectados por dicho puesto o actividad.

Artículo diecinueve.

Quedan exceptuadas del régimen de incompatibilidades de la presente Ley las actividades siguientes:

- a) Las derivadas de la Administración del patrimonio personal o familiar, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 de la presente Ley.
- b) La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en Centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tenga carácter permanente o habitual ni supongan más de setenta y cinco horas al año, así como la preparación para el acceso a la función pública en los casos y forma que reglamentariamente se determine.
- c) La participación en Tribunales calificadores de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones Públicas.
- d) La participación del personal docente en exámenes, pruebas o evaluaciones distintas de las que habitualmente les correspondan, en la forma reglamentariamente establecida.

- e) El ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o miembro de Juntas rectoras de Mutualidades o Patronatos de Funcionarios, siempre que no sea retribuido.
- f) La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.
- g) La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social; y
- h) La colaboración y la asistencia ocasional a Congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.

Artículo veinte.

1. El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores será sancionado conforme al régimen disciplinario de aplicación, sin perjuicio de la ejecutividad de la incompatibilidad en que se haya incurrido.
2. El ejercicio de cualquier actividad compatible no servirá de excusa al deber de residencia, a la asistencia al lugar de trabajo que requiera su puesto o cargo, ni al atraso, negligencia o descuido en el desempeño de los mismos. Las correspondientes faltas serán calificadas y sancionadas conforme a las normas que se contengan en el régimen disciplinario aplicable, quedando automáticamente revocada la autorización o reconocimiento de compatibilidad si en la resolución correspondiente se califica de falta grave o muy grave.
3. Los órganos a los que compete la dirección, inspección o jefatura de los diversos servicios cuidarán bajo su responsabilidad de prevenir o corregir, en su caso, las incompatibilidades en que pueda incurrir el personal. Corresponde a la Inspección General de Servicios de la Administración Pública, además de su posible intervención directa, la coordinación e impulso de la actuación de los órganos de inspección mencionados en materia de incompatibilidades, dentro del ámbito de la Administración del Estado, sin perjuicio de una recíproca y adecuada colaboración con las inspecciones o unidades de personal correspondiente de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones locales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Con la salvedad del artículo 3.º, 2, las situaciones de incompatibilidad que se produzcan por aplicación de esta Ley se entienden con respecto de los derechos consolidados, o en trámite de consolidación en materia de Derechos Pasivos o de pensiones de cualquier régimen de Seguridad Social, quedando condicionados, en su caso, a los niveles máximos de percepción o de actualización que puedan establecerse.

Segunda.

Toda modificación del régimen de incompatibilidades de la presente Ley contendrá una redacción completa de las normas afectadas.

Tercera.

El Consejo Superior de la Función Pública informará cada seis meses a las Cortes Generales de las autorizaciones de compatibilidades concedidas en todas las Administraciones Públicas y en los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes.

A estos efectos, las distintas Administraciones Públicas deberán dar traslado al mencionado Consejo Superior de las autorizaciones de compatibilidad inscritas en sus correspondientes

registros.

Cuarta.

1. Los órganos de la Administración del Estado que reglamentariamente se señalen y los de gobierno de las Comunidades Autónomas podrán determinar, con carácter general, en el ámbito de su competencia, los puestos de trabajo del sector público sanitario susceptibles de prestación a tiempo parcial, en tanto se proceda a la regulación de esta materia por norma con rango de Ley.
2. En tanto se dicta la norma aludida, la dirección de los distintos Centros hospitalarios se desempeñará en régimen de plena dedicación, sin posibilidad de simultanear esta función con alguna otra de carácter público o privado.
3. Los órganos a que se refiere el apartado 1 podrán determinar, asimismo, con carácter general y en el ámbito de su competencia, los puestos de carácter exclusivamente investigador de los Centros públicos de investigación susceptibles de prestación a tiempo parcial.

Quinta.

Se autoriza al Gobierno para adaptar en el plazo de seis meses, a propuesta del Ministerio de Defensa, de acuerdo con el de Interior, por lo que se refiere a la Guardia Civil, las disposiciones de esta Ley a la estructura y funciones específicas de las Fuerzas Armadas.

Sexta.

El Gobierno y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas dictarán las normas precisas para la ejecución de la presente Ley, asegurando la necesaria coordinación y uniformidad de criterios y procedimientos.

Séptima.

Las nuevas incompatibilidades generadas por virtud de la presente Ley tendrán efectividad en el ámbito docente a partir del 1 de octubre de 1985.

Octava.

El régimen de incompatibilidades del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley que tenga la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales será el establecido en la futura Ley Electoral, siendo de aplicación entre tanto el régimen vigente en la actualidad.

Novena.

La incompatibilidad a que se refiere el artículo 3.2 de esta Ley no será de aplicación a los Profesores universitarios eméritos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Al personal que por virtud de la presente Ley incurra en incompatibilidades les serán de aplicación las siguientes normas:

- a) Cuando la incompatibilidad se produzca por desempeño de más de un puesto en el sector público habrá de optar por uno de ellos en el plazo de tres meses, contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley.

Tratándose de funcionarios, a falta de opción en el plazo señalado, se entenderá que optan por el puesto correspondiente al grupo superior, y si lo fuera del mismo, por el de mayor antigüedad.

En cuanto a todo el personal laboral, así como al no funcionario de la Seguridad Social, se entenderá referida la opción al puesto dotado con mayor retribución básica.

En ambos casos pasarán a la situación de excedencia en los demás puestos que viniesen ocupando.

b) Si la opción referida se realiza dentro del primer mes y la retribución íntegra del puesto por el que opte no supera la cifra que como retribución mínima se fija en los Presupuestos Generales para el ejercicio 1984, incrementada en un 50 por 100, podrán compatibilizarse el segundo puesto o actividad del sector público que viniera desempeñando en la fecha de entrada en vigor de esta Ley, por un plazo máximo e improrrogable de tres años y en las condiciones previstas en la misma. En el caso de que el puesto compatibilizado correspondiera a contratación temporal, el plazo aludido no podrá exceder además del tiempo que reste en el desempeño del mismo.

La resolución autorizando o denegando dicha compatibilidad se adoptará dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de esta Ley.

Tercera.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 11 y 12, así como en la disposición transitoria quinta, hasta el 30 de septiembre de 1985 el personal sanitario podrá compatibilizar dos puestos de trabajo en el sector público, si los viniera desempeñando con anterioridad al 1 de enero de 1983, o hubiera obtenido autorización expresa con posterioridad, siempre que no se produzca entre ellos coincidencia de horario y no fueran incompatibles al 1 de enero de 1963, si bien una remuneración lo será en concepto de sueldo y la otra como gratificación, a cuyo efecto deberán formular los afectados la oportuna opción en los términos que reglamentariamente se determinen.

Dicha compatibilidad quedará anulada cuando, como consecuencia de reordenación asistencial y racionalización de funciones de cualquiera de los puestos, se aumente su horario hasta alcanzar la jornada ordinaria de las Administraciones Públicas o se establezca el régimen de jornada partida para quienes vinieren desarrollando su actividad en jornada continuada ordinaria, debiendo optar por uno de los puestos en el plazo de tres meses desde la efectividad de la modificación. Si lo hiciera por el puesto reordenado se le garantizará, por el período transitorio aludido, el importe total de retribuciones que viniera percibiendo por los dos puestos compatibilizados.

2. Sin perjuicio asimismo de lo dispuesto en los artículos 11 y 12, a partir de 1 de octubre de 1985 quedarán anuladas todas las compatibilidades aludidas en el apartado anterior cuando con anterioridad uno de los puestos viniera desempeñándose en régimen de jornada ordinaria, debiendo optar por uno de ellos en el plazo de tres meses contado a partir de dicha fecha.

También se producirá la citada anulación de compatibilidad cuando, con posterioridad a 1 de octubre de 1985 y en virtud de reordenación, uno de los puestos pasara a ser jornada ordinaria, debiéndose realizar la misma opción en el plazo de tres meses a partir de la efectividad de aquélla, siendo de aplicación desde la fecha citada en primer lugar lo dispuesto en el artículo 13.

3. Realizada cualquiera de las opciones indicadas en esta disposición transitoria se pasará automáticamente en el otro puesto a la situación de excedencia.

A falta de opción en los plazos señalados se entenderá que opta por el puesto de jornada ordinaria, pasando a la situación de excedencia en el otro puesto. Si ambos fueran de jornada ordinaria, por el grupo superior, y si lo fueran del mismo, por el de mayor nivel. En cuanto al personal laboral y al no funcionario de la Seguridad Social se entenderá referida la opción al puesto dotado con mayor retribución básica.

Cuarta.

En tanto se establece la regulación de los hospitales universitarios, la actividad docente de los Catedráticos y Profesores de Facultades de Medicina y Farmacia y de Escuelas Universitarias de Enfermería no precisarán autorización de compatibilidad para su complementaria actividad asistencial en los centros hospitalarios de la Universidad o concertados con la misma, pudiendo desempeñar dichas actividades, en su conjunto, en régimen de dedicación completa o a tiempo parcial.

Quinta.

Los funcionarios de los Cuerpos Especiales al servicio de la Sanidad Local que deban prestar asistencia sanitaria a los beneficiarios de la Seguridad Social, en las condiciones legalmente establecidas, continuarán prestando las mismas funciones y devengando las remuneraciones que figuran en los Presupuestos del Estado y de la Seguridad Social, en tanto se reestructuran los Cuerpos o funciones aludidos, si bien una remuneración lo será en concepto de sueldo y la otra como gratificación, a cuyo efecto deberán formular los afectados la oportuna opción en los términos que reglamentariamente se determinen.

En todo caso se les garantizará, a título personal, hasta el 30 de septiembre de 1985, el importe de la media mensual de las retribuciones percibidas en los dos puestos en los doce meses anteriores a la entrada en vigor de esta Ley.

Sexta.

Lo previsto en el artículo 12.2 de esta Ley no será de aplicación a los Farmacéuticos titulares obligados a tener oficina de farmacia abierta en la propia localidad en que ejercen su función.

Séptima.

(Derogada)

Se deroga por la disposición derogatoria única de la Ley Orgánica 7/1992, de 20 de noviembre. [Ref. BOE-A-1992-25817](#)

Última actualización, publicada el 21/11/1992, en vigor a partir del 22/11/1992.

Octava.

Lo dispuesto en el artículo 3.º, 2, de la presente Ley no será de aplicación, en cuanto a la pensión de retiro, a los funcionarios integrados en las Administraciones Públicas al amparo de las Leyes de 15 de julio de 1952, 28 de diciembre de 1963 y 17 de julio de 1958, salvo cuando en el puesto administrativo que desempeñen perciban el total de retribuciones que al mismo correspondan.

Novena.

(Suprimida)

Se suprime por el art. 5.9 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre. [Ref. BOE-A-2007-20910](#)

Última actualización, publicada el 05/12/2007, en vigor a partir del 01/01/2008.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

Las anteriores normas de esta Ley se considerarán bases del régimen estatutario de la función pública, dictadas al amparo del artículo 149.1, 18, de la Constitución, a excepción de las contenidas en los preceptos siguientes: artículo 17.1, disposición adicional quinta y disposición transitoria séptima.

Segunda.

El régimen de incompatibilidades del personal de las Cortes Generales se regulará por el Estatuto al que se refiere el artículo 72.1 de la Constitución, que se ajustará a la presente Ley.

Tercera.

1. En el plazo de tres meses, desde la entrada en vigor de la presente Ley, quedarán sin efecto las autorizaciones de compatibilidad concedidas para el desempeño de cargos, puestos o actividades

públicos.

Los susceptibles de autorización con arreglo a esta Ley habrán de ajustarse a lo previsto en ella.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores de este apartado se entenderá sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional séptima y transitorias tercera, cuarta, quinta y séptima.

2. La adecuación a las normas de esta Ley de los reconocimientos de compatibilidad de actividades privadas, efectuados con anterioridad a su entrada en vigor, se realizará en la forma que reglamentariamente se determine.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas todas las disposiciones con rango de Ley o inferior, sean de carácter general o especial, en cuanto se opongan a lo dispuesto en la presente Ley, quedando subsistentes las incompatibilidades más rigurosas establecidas para personal determinado de acuerdo con la especial naturaleza de su función.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: ASIGNACIÓN A LAS SECCIONES SINDICALES

La corporación asignará un local y medios materiales necesarios a las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento para el desarrollo y funcionamiento de su labor sindical.

Disposición adicional segunda: CIERRE O CESE DE ACTIVIDAD.

Si como consecuencia del cierre o cese de actividad de una unidad o servicio resultaran afectados trabajadores/as sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, el Ayuntamiento garantizará la permanencia del trabajador/a mediante traslado similar, previo acuerdo y consenso entre Corporación, trabajador/a y sus representantes.

Disposición adicional tercera: FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL.

Las pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos, Escala o especialidades a que se adscriban las plazas correspondientes a los puestos servidos por personal laboral y clasificados como propios del personal funcionario podrán incluir un turno que se denominará “Plazas afectadas por el artículo 15 de la Ley de Medidas”, en el que podrá participar el personal afectado por lo establecido en la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, adicionada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, y demás normas de aplicación, así como en lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos del Estado y en el Estatuto Básico del Empleado Público. Así mismo todas las plazas ocupadas por personal laboral fijo, serán susceptibles de funcionarización, permaneciendo en su plaza aquel personal laboral fijo que no supere las pruebas de funcionarización, siendo una plaza a extinguir en su condición de laboral una vez quede vacante.

El personal laboral que supere las pruebas selectivas de acceso quedará destinado en el puesto de trabajo de personal funcionario al que su puesto se haya reconvertido.

Disposición adicional cuarta: CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y

VACANTES.

El Ayuntamiento de Torreperogil ofertará, siempre que la legislación lo permita, todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente; quedando exceptuadas las de habilitación nacional.

Disposición adicional quinta: TARJETA DE IDENTIFICACIÓN.

Por el Ayuntamiento se proveerá a los empleados/as de tarjeta de identificación personal que acredite tal condición.

Disposición adicional sexta: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Durante el primer trimestre de 2017 se realizará una revisión de la vigente valoración de puestos de trabajo para adecuar aquellos que sus funciones no se adecuen a la realidad del puesto.

Disposición adicional séptima: BOLSA DE PRODUCTIVIDAD

Durante el primer trimestre de 2017 se llevará a cabo la creación y estudio de una bolsa de productividad para recompensar económicamente aquellos puestos de trabajo que así lo requieran.

Será un concepto valorable el trabajo en sábado y/o domingo.

Sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2017.

Disposición adicional octava: los beneficios *sociales-económicos* a que se refiere este acuerdo, y pese a estar especificado en los correspondientes artículos, serán de aplicación a todos los empleados/as públicos. Para el pago de los mismos se tendrán en cuenta las solicitudes presentadas hasta el 30 de noviembre del año en curso y tras su estudio por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se abonarán en el mes de diciembre.

Disposición adicional novena: la ordenación de pagos de personal, tiene carácter preferente y obligatorio sobre cualquier otro que debiera realizarse con cargo a los fondos de la Corporación, la cual se regulará mediante las oportunas resoluciones, el procedimiento sustitutorio para el percibo de los empleados/as de las cantidades que deban percibir.

El cobro de los haberes de los empleados/as públicos será inexcusablemente entre el día 1 y 5 de cada mes.

Disposición adicional décima: A efectos de este Acuerdo, se entiende por *Empleado Público:*

- a) Los/as trabajadores/as laborales fijos.
- b) Los/as trabajadores/as contratados Indefinidos.
- c) Los/as trabajadores/as temporales.

Disposición adicional undécima: Se entenderá por *cónyuge o pareja de hecho* a la persona a quien se encuentre ligado el empleado público, de forma permanente, por vínculo legal o por análoga relación de afectividad, debiendo acreditar en este supuesto con un certificado de convivencia a los efectos oportunos.

Disposición adicional duodécima: Se entenderá por *disminuido físico, psíquico o sensorial* a todo personal que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/84 de 1 de febrero y O.M. de 8 de mayo de 1984.

Disposición adicional decimotercera: Todo empleado queda obligado a *estricto cumplimiento*

de horario establecido. El jefe de personal velará por su cumplimiento y en su caso se arbitrarán las sanciones oportunas si fuesen necesario.

Se fijará el lugar de reunión para iniciar las tareas diarias en las dependencias del Ayuntamiento, donde quedará constancia del lugar donde se va a trabajar.

Así mismo el tiempo fijado para el descanso de la jornada continuada no se podrá sobrepasar sin causa justificada.

Igualmente se está obligado a comunicar al jefe de la dependencia, o persona que le sustituya, las ausencias que se produzcan de la misma durante el horario de trabajo y su motivo.

Disposición adicional decimocuarta: Los trabajadores/as de éste Ayuntamiento, fijos de temporada, deberán de trabajar 12 meses para acumular un año de antigüedad, es decir, 36 meses para acumular un trienio.