



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE CARMONA (PERSONAL LABORAL)

Expediente: 41/01/0024/2023

Fecha: 25/05/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARGARITA ZAPATA SIERRA

Código 41000272011989.

VISTO el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Carmona, (cod 41000272011989), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia conforme al art 5 del texto convencional.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del del Excelentísimo Ayuntamiento de Carmona, (cod 41000272011989), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia conforme al art 5 del texto convencional.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARMONA

ÍNDICE

TÍTULO PRELIMINAR

- Artículo 1.- Objeto
- Artículo 2.- Ámbito personal
- Artículo 3.- Garantía personal
- Artículo 4.- Ámbito funcional y territorial
- Artículo 5.- Ámbito temporal
- Artículo 6.- Vinculación a lo pactado
- Artículo 7.- Comisión Paritaria de Seguimiento y Control
- Artículo 8.- Homologación y equiparación
- Artículo 9.- Principio de Igualdad

- **CAPÍTULO I Disposiciones generales.**

- Artículo 10.- Organización y racionalización
- Artículo 11.- Clases de Personal
- Artículo 12.- Plantilla de Personal
- Artículo 13.- Relación de puestos de trabajo
- Artículo 14.- Oferta de Empleo Público

- **CAPÍTULO II Clasificación del Personal.**

- Artículo 15.- Definición personal laboral
- Artículo 16.- Grupos y escalas
- Artículo 17.- Funciones

- **CAPÍTULO III Clasificación y descripción de los puestos de trabajo.**

- Artículo 18.- Clasificación y descripción de los puestos de trabajo

<p>La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023</p> <p>ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023</p> <p>JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023</p> <p>ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023</p> <p>SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023</p> <p>CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04</p>	<p>DOCUMENTO: 20231847481</p> <p>Fecha: 29/03/2023</p> <p>Hora: 09:53</p>
---	---	---

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



• **CAPÍTULO IV Ingreso.**

Artículo 19.- Cobertura de plazas vacantes de personal laboral fijo

Artículo 20.- Contrataciones temporales

Artículo 21.- Contratación a tiempo parcial.

Artículo 22.- Contratación de personal fijo discontinuo.

Artículo 23.- Período de prueba.

• **CAPÍTULO V Situaciones del Personal.**

Artículo 24.- Excedencias

Artículo 25.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

Artículo 26.- Baja por IT por enfermedad o accidente.

• **CAPÍTULO VI Provisión de puestos de trabajo.**

Artículo 27.- Procedimiento de provisión

Artículo 28.- Provisión mediante concurso.

Artículo 29.- Baremo de méritos

Artículo 30.- Provisión mediante libre designación

Artículo 31.- Concurso de traslado interno

Artículo 32.- Promoción interna

artículo 33.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 34.- Movilidad funcional.

Artículo 35.- Traslado voluntario

Artículo 36.- Movilidad por razón de violencia de género

Artículo 37.- Trabajadores con capacidad disminuida. Incapacidad Permanente Total

Artículo 38.- Promoción y formación profesional

• **CAPÍTULO VII Tiempo de trabajo.**

Artículo 39.- Jornada laboral

<p>La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org</p>	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	<p>ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04</p>	<p>Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53</p>

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



- Artículo 40.- Descanso diario
- Artículo 41.- Descanso semanal
- Artículo 42.- Trabajo a turnos
- Artículo 43.- Trabajo en festivos
- Artículo 44.- Vacaciones.
- Artículo 45.- Trabajo nocturno
- Artículo 46.- Reducciones de jornada con disminución de retribuciones
- Artículo 47.- Medidas específicas de adaptación de jornada y horarios para las empleadas víctimas de violencia de género
- Artículo 48.- Control de presencia.
- Artículo 49.- Permisos retribuidos.

*** CAPITULO VIII Condiciones económicas.**

- Artículo 50.- Sueldo base.
- Artículo 51.- Antigüedad.
- Artículo 52.- Pagas extraordinarias.
- Artículo 53.- Complemento de destino.
- Artículo 54.- Complemento específico.
- Artículo 55.- Servicios extraordinarios.
- Artículo 56.- Desplazamientos y dietas.
- Artículo 57.- Productividad.

*** CAPITULO IX Protección social.**

- Artículo 58.- Ayudas sociales.
- Artículo 59.- Vestuario.
- Artículo 60.- Reconocimiento médico.
- Artículo 61.- Asistencia jurídica.
- Artículo 62.- Anticipo reintegrable.
- Artículo 63.- Ayudas por hijos discapacitados.
- Artículo 64.- Indemnización por razón de servicio.

La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



Artículo 65.- Plan de pensiones.

Artículo 66.- Plan de igualdad.

*** CAPITULO X Salud laboral y seguridad en el trabajo.**

Artículo 67.- Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 68.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 69.- Delegados de prevención.

Artículo 70.- Derecho del personal laboral a la protección de riesgos laborales.

*** CAPITULO XI Régimen disciplinario.**

Artículo 71.- Régimen disciplinario.

Artículo 72.- Sanciones.

*** CAPITULO XII Acción sindical.**

Artículo 73.- Acción sindical en el Ayuntamiento de Carmona.

Artículo 74.- Comité de empresa.

Artículo 75.- Derecho de reunión y Asamblea.

CLAUSULA DE SALVAGUARDA

DISPOSICION ADICIONAL

La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



TÍTULO PRELIMINAR

1.- El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los trabajadores que prestan servicios en régimen laboral en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo, con las particularidades que se especifican en el articulado.

Artículo 1. Objeto

Este Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las condiciones económicas, sociales y de trabajo del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los trabajadores que prestan servicios en régimen laboral en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo, con las particularidades que se especifican en el articulado.

No obstante, quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, los trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a convenios con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuya condiciones económicas y sociales se regularán por la normativa de dichos convenios o por las condiciones contractuales pactadas.

Artículo 3. Garantía personal.

1. Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto, sean para los trabajadores más beneficiosas, que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

2. Siempre que en este Convenio se hace referencia al Trabajador/a o al personal laboral, debe entenderse hecha a los especificados en el artículo 2.1, salvo que expresamente se disponga lo contrario.

3. Si por parte de este Excmo. Ayuntamiento se procediera al cierre de un centro de trabajo o dependencia municipal, el personal laboral fijo al servicio de éste se reubicará entre los servicios restantes, sin menoscabo que los puestos a cubrir sean ofertados al resto de trabajadores para que puedan otorgarse, mediante concurso, por orden de antigüedad, o en caso de empate en este aspecto, por orden de edad, entre los solicitantes.

4. Si el servicio se cediera a un tercero, se dará la opción al trabajador de elegir entre permanecer al servicio de este Excmo. Ayuntamiento o pasar a formar parte de la empresa a la cual se ceda el citado servicio; en este caso, este Excmo. Ayuntamiento se compromete a velar porque se mantengan las condiciones laborales de esos trabajadores.

5. Si una resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que puede redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos del/la trabajador/a y en su categoría profesional, el Ayuntamiento de Carmona podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría.

6. Tras la declaración mediante sentencia judicial de un despido laboral como improcedente, será



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



opción del Ayuntamiento readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación o por el contrario a abonarle la oportuna indemnización por despido.

7. El salario mínimo municipal para cualquiera de los empleados públicos al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Carmona, sin distinción de edad, queda fijado, al menos en la cuantía del salario mínimo interprofesional que fije anualmente el Gobierno por mandato del artículo 27.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D.Leg. 2/2015, de 23 de octubre.

8.- 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 del Excmo. Ayuntamiento de Carmona en lo que les sea más favorable.

Artículo 4. Ámbito funcional y territorial

- 1.- Se aplicarán las normas contenidas en este Convenio al conjunto de actividades y servicios prestados directamente por el Excmo. Ayuntamiento de Carmona.
- 2.- Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes Centros de Trabajo o Servicios Municipales no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tiene el carácter de mínimas, forma un cuerpo unitario e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
- 3.- Este Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Carmona, así como los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 5. Ámbito temporal.

- 1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios, surtiendo efectos por cuatro años desde el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla previa su aprobación por el Pleno Municipal.
- 2. Si cualquiera de las partes que suscriben el presente Convenio no formulase la denuncia de éste con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, este Convenio se considerará automáticamente prorrogado anualmente, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales a partir de 1 de enero de cada año, con las repercusiones económicas que en su caso establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- 3. En el supuesto de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio se considerará prorrogado hasta un nuevo acuerdo, con las implicaciones económicas que, en su caso, dispongan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
- 4.- En este convenio se equipará al personal laboral con el funcionario de este Excmo. Ayuntamiento, tanto en lo económico como en lo social.

Artículo 6. Vinculación a lo pactado.

- 1.-Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
- 2.-En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control decidirá la necesidad de



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



renegociar dichos preceptos y aquellos otros que se vieran afectados, bajo el principio de que la nulidad de alguno o algunos de sus preceptos no supone la nulidad de todo el acuerdo. El Convenio Colectivo devendrá ineficaz y por ello deberá regularse un nuevo Convenio, si el Pleno Municipal determina que afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo, previo informe preceptivo de la Comisión Paritaria.

3. En caso de que, por jerarquía normativa, se declarase la nulidad de algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas otras que se vieran afectadas, bajo el principio que la nulidad de alguna de ellas no supone la nulidad de todo el acuerdo.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Seguimiento y Control

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control para la resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del presente Convenio, integrada de una parte por el Ayuntamiento y de otra por las Organizaciones sindicales, cuya composición será de un representante por cada Sección Sindical.

2.- Su misión es velar por el fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.

3.- Dicha Comisión Paritaria actuará de acuerdo con lo establecido en el reglamento que regule su funcionamiento y que deberá ser aprobado conjuntamente por la Corporación y los representantes de las Secciones Sindicales. En dicho reglamento deberá constar la composición de la Comisión Paritaria, funciones y régimen de sesiones.

4.- En el caso de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se acudirá a los procedimientos de mediación previstos en la legislación laboral.

5. Para los casos de la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del/la trabajador/a que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o políticas, la Comisión paritaria determinará si dichas faltas son justificadas o injustificadas.

6. Dicha Comisión se reunirá semestralmente salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria de cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio. Para la convocatoria extraordinaria de esta Comisión será suficiente que sea solicitada por cualquiera de las partes firmantes, debiendo ir acompañada de una propuesta motivada de los asuntos a tratar, así como un texto en el supuesto de interpretación de algún artículo. En el plazo de cinco días a partir del día siguiente al que la otra parte reciba la petición de la convocatoria, deberá fijarse la fecha de la misma, siendo obligatoria la asistencia de las partes. Igualmente, la Corporación podrá convocar la Comisión siempre que lo estime oportuno.

Artículo 8. Homologación y equiparación.

Con el presente Convenio se continúa una línea tendente a la homologación de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento de Carmona (personal funcionario y personal laboral).

Asimismo, se continuará con la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento, salvo lo dispuesto para aquel personal contratado que no acredite un periodo determinado de servicios prestados al Excmo. Ayuntamiento de Carmona, conforme excepciones, y a la homologación o igualdad retributiva anual



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



entre los mismos puestos de trabajo o grupos profesionales.

El Excmo. Ayuntamiento de Carmona llevará a cabo la funcionarización del personal laboral fijo, a ser posible durante la vigencia del presente Convenio, que tendrá carácter voluntario para el personal afectado. Los procesos de funcionarización se llevarán a cabo en los términos y con el alcance previsto en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

Artículo 9. Principio de igualdad.

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todos los empleados públicos, mujeres y hombres, al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Carmona, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente acuerdo y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.

2. Las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas, en su caso, por el Plan de Igualdad que esté vigente en cada momento, en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

TÍTULO I NORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 10.- Organización y racionalización

La organización práctica del trabajo y determinación de sistemas y métodos que hayan de regularlo será competencia del Excmo. Ayuntamiento de Carmona, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Planificación de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías, así como funciones de las mismas.

Artículo 11.- Clases de personal laboral.

Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de sus modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos para el Excmo. Ayuntamiento de Carmona. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Artículo 12.- Plantilla de personal.

1.- Corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Carmona aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla que deberá comprender, entre otros, todos los puestos de trabajo reservados a personal laboral y, en su caso, personal eventual debidamente clasificados.

2.- La plantilla además podrá ser ampliada en los siguientes supuestos:

<p>La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org</p>	<p style="text-align: center;">FIRMANTE - FECHA</p> <p>ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO(-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04</p>	<p>DOCUMENTO: 20231847481 Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53</p>
---	--	---

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



a) Cuando el incremento de gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sean consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

3.- En los casos de puestos de trabajo de carácter estructural desempeñados por personal laboral temporal, la Corporación estará obligada a la creación de las plazas en la plantilla de personal laboral; siempre que dicho puesto no esté sujeto a subvención de otra Administración Pública.

Artículo 13.- Relación de puestos de trabajo.

1.-La Corporación elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización.

2.- La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de personal, de la organización interna y del autogobierno organizativo del Ayuntamiento de Carmona. Respecto al personal no incluido en la RPT se organizarán de conformidad con las necesidades y conforme al contrato laboral que vincule al empleado con el Excmo. Ayuntamiento.

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal laboral fijo, trabajadores en régimen de derecho laboral y personal eventual.

b) La R.P.T. indicará en cada caso la denominación y características especiales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y el complemento específico que corresponda a los mismos.

c) Los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Carmona serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.

d) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en la R.P.T.

e) La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos servicios.

f) La R.P.T. será pública y cualquier empleado tendrá libre acceso a la misma.

g) Las modificaciones de la R.P.T. serán objeto de negociación previa con las Organizaciones Sindicales.

Artículo 14.- Oferta de Empleo Público.

1.- Las plazas dotadas presupuestariamente que no hayan sido cubiertas con los efectivos de personal existente, mediante los procedimientos previstos de provisión de puestos de trabajo, constituyen la Oferta de Empleo Público.

El Ayuntamiento de Carmona aprobará y publicará anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan.

2.- Durante la vigencia del presente Convenio se incluirán anualmente a la Oferta de Empleo Público, al menos, todas las vacantes con dotación presupuestaria, sin perjuicio de lo que establezca



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



la legislación vigente.

3.- En las Ofertas de Empleo Público se reservará el porcentaje que determine la legislación aplicable de las vacantes que integren la misma, para ser cubiertas entre personal con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de este Excmo. Ayuntamiento, siempre que superen las pruebas selectivas y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

4. El Excmo Ayuntamiento de Carmona 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.

5. En las pruebas selectivas se establecerán, para las personas discapacitadas que lo soliciten, adaptaciones de los medios para su realización, de forma que gocen en las mismas de igualdad de oportunidades respecto de los demás participantes. A tal fin el número, denominación y características de las plazas de que se trate se harán constar en la OEP. La distribución por categorías profesionales se efectuará en las respectivas convocatorias de pruebas selectivas separadamente y englobará aquellos puestos de trabajo que, por razón de su contenido funcional, admitan su desempeño por personal con discapacidad.

CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 15. Definición personal laboral.

1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Son trabajadores laborales fijos de plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Carmona quienes, en virtud de contrato de trabajo, previa superación del proceso selectivo correspondiente, desempeñen servicios de carácter permanente, figuren en la plantilla y perciban retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto General de la Corporación.

El resto de trabajadores son aquellos que prestan su servicio a este Excmo. Ayuntamiento mediante un contrato de trabajo y no forman parte de la plantilla.

Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se registrará igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Artículo 16. Grupos y escalas.

El personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Carmona se agrupará de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos y en base a lo fijado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos: Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO(-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller, Técnico superior de FP, Formación profesional de 2º grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse.

C2: Título de Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Formación profesional de primer grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse.

AP: Certificado de escolaridad o equivalente.

Transitoriamente, se fija la siguiente equivalencia hasta se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios.

- Grupo A: Subgrupo A1
- Grupo B: Subgrupo A2
- Grupo C: Subgrupo C1
- Grupo D: Subgrupo C2
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación.

Artículo 17. Funciones.

Los empleados laborales al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Carmona realizarán las funciones propias de su profesión y categoría del puesto que ocupen en la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) o bien la genérica de su profesión y categoría de conformidad con su contrato, en los casos de realizar tareas que no conlleven un puesto incluido en la R.P.T.

1. Pertenerán a la Subescala Técnica los trabajadores que realicen tareas o funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio. Según su nivel o titulación podrán ser auxiliares, Técnicos medios o superiores.
2. Pertenerán a la Subescala Administrativa los trabajadores que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.
3. Pertenerán a la Subescala Auxiliar los trabajadores que realicen tareas de mecanografía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentación y otros similares.
4. Pertenerán a la Subescala de Subalternos los trabajadores que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de Conserje u otras análogas en edificios y servicios de la Corporación.
5. Pertenerán a la Subescala de personal de oficios los trabajadores que realicen tareas de carácter predominantemente manual, en los distintos sectores de actividad de la administración, referidas a un determinado oficio, industria o arte. Se podrán clasificar, dentro de cada profesión, arte u oficio, en Encargado, maestro, oficial, ayudante y operario.

La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 18.- Clasificación y descripción de los puestos de trabajo

1.- Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles. A cada nivel corresponde un Complemento de Destino.

2.- Los intervalos que corresponden a cada Grupo de clasificación son los siguientes:

GRUPO	INTERVALOS
A	21 al 30
B	19 al 26
C	16 al 22
D	14 al 18
E	12 al 14

3.- Para la descripción de puestos de trabajo se estará a lo establecido en la R.P.T. del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

CAPÍTULO IV.- INGRESO

Artículo 19.- Cobertura de plazas vacantes de personal laboral fijo.

1.- La selección y acceso de todo el personal laboral fijo debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición y concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2.- Los procedimientos de selección y acceso del personal, se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustará, en todo caso, a la legislación básica estatal sobre Función Pública y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de prueba a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas, en los casos que proceda. Se remitirá copia de las correspondientes bases al Comité de Empresa para su conocimiento.

3. El acceso a los Cuerpos o Escalas del personal laboral será a través del sistema de concurso-oposición, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desempeñar sea más adecuada la utilización de la oposición, y excepcionalmente el de concurso, en el que deberán tenerse en cuenta las condiciones personales y profesionales que requiera la naturaleza de los puestos de trabajo a desempeñar.

4.- Con carácter previo a su ingreso, una vez superado el proceso selectivo, los trabajadores deberán someterse a un reconocimiento médico adecuado a su puesto de trabajo, efectuado por el Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales, al que se someterán a su vez aquellos trabajadores que suscriban **contratos temporales**.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



5.- Los trabajadores, una vez superado el proceso selectivo, y contratado como tales, llevarán a cabo en el menor tiempo posible, un curso de formación inicial de carácter práctico acerca de las funciones concretas que han de desempeñar, sin merma alguna de sus haberes.

Artículo 20.- Contrataciones temporales

1.- El Excmo. Ayuntamiento de Carmona podrá realizar las contrataciones laborales que establezca la legislación vigente. Para las contrataciones temporales se constituirán bolsas de trabajo, a las que se acudirán mientras se encuentren vigentes.

2.- El sistema de contratación de todo el personal en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona se realizará mediante pruebas objetivas, teóricas y/o prácticas que valorarán los conocimientos en base a las funciones a desarrollar, constituyéndose a tales efectos bolsas de trabajo que se unificarán con las existentes por categorías.

3.- En cuanto al procedimiento y criterios para la cobertura temporal de puestos de trabajo por personal laboral se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Creación y Funcionamiento de las Bolsas de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Artículo 21.- Contratación a tiempo parcial.

Esta modalidad de contratación se sujetará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores laborales fijos a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos sociales y económicos que los fijos que trabajen a tiempo completo.

En aquellos casos en los que la organización y características del servicio lo requiera, se estudiará la ampliación de horas o la implantación de la jornada completa, de forma justificada y con los informes técnicos oportunos.

Artículo 22.- Contratación de personal fijo discontinuo.

Esta modalidad de contratación se sujetará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores laborales fijos discontinuos gozarán de los mismos derechos sociales y económicos que los fijos continuos.

En aquellos casos en los que la organización y características del servicio lo requiera, se estudiará el carácter continuo de la contratación, de forma justificada y con los informes técnicos oportunos.

Artículo 23.- Período de prueba.

En las contrataciones de personal laboral tanto fijo como temporal podrá establecerse un período de prueba de trabajo efectivo de duración para los Grupos profesionales A1 y A2 de tres meses y para el resto de trabajadores de un mes.

En los supuestos de contratos de trabajo temporales de duración determinada no superior a seis meses, se establece un período de prueba para los Grupos profesionales: A1 y A2 de un mes y para el resto de trabajadores de quince días.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad bajo cualquier modalidad de contratación.

Si la unidad administrativa a la que esté adscrito el trabajador, emitiera informe proponiendo la no superación del periodo de prueba, desde el Servicio de RRHH se procederá a la extinción del contrato de trabajo por la citada causa.

CAPÍTULO V.- SITUACIONES

Artículo 24.- Excedencias.

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia del trabajador/a, tanto fijo de plantilla como temporal, y tenga un año de antigüedad en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona. Podrá solicitarse por un período mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a hasta que no haya transcurrido como mínimo un período de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de la excedencia será resuelta por la Corporación, como máximo, en un plazo no superior a quince días.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

b) Excedencia forzosa es la que se concede por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o de representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo representativo.

El trabajador/a que se encuentren en dicha situación percibirá las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezca en tal situación se le computará a efectos de antigüedad, promoción interna y derechos de seguridad social.

El trabajador tiene derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo o similar, siempre que lo solicite en el plazo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

El trabajador excedente que no hubiera ejercitado su derecho a la reincorporación en el plazo concedido conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3.- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, aquél podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 25. Jubilación parcial y contrato de relevo.

El Ayuntamiento de Carmona facilitará la jubilación parcial de los empleados laborales fijos, en los términos regulados en la Ley General de la Seguridad Social, a solicitud de los interesados. El Servicio de Recursos Humanos estudiará la viabilidad de los casos y las condiciones, que serán pactadas mediante la correspondiente negociación con el Comité de Empresa.

En caso de conceder la jubilación parcial, se procederá a la formalización de un contrato de relevo, previo proceso selectivo al respecto.

Desde el servicio de Recursos Humanos y del propio servicio afectado, se llevará a cabo un seguimiento de dicha situación, si la jubilación parcial del empleado perjudicara el funcionamiento normal del servicio que podrá llevar a la modificación de los criterios adoptados.

Artículo 26. Baja por IT por enfermedad o accidente.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá el derecho a percibir el 100% de su salario durante el tiempo que permanezca en situación de IT.

Asimismo se permitirá la ausencia de su puesto de trabajo, por enfermedad sin baja laboral, durante tres días consecutivos y con un máximo de 3 veces al año.

CAPÍTULO VI Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 27.- Procedimiento de provisión.

Los puestos de trabajo vacantes adscritos al personal laboral fijo, se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos: concurso y libre designación.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



Artículo.- 28.- Provisión mediante concurso.

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por concurso, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas a través del Tablón de Anuncios Municipal y el Portal del Empleado. En las convocatorias de concursos deberán incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- a) Denominación, nivel, localización del puesto y complemento específico.
- b) Requisitos indispensables para desempeñarlo.
- c) Baremo para puntuar los méritos.
- d) Régimen de horario al que estará sujeto.

2. El personal, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto los suspensos que no podrán participar hasta el cumplimiento de la sanción, podrá tomar parte en los concursos, siempre que reúna las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria. El personal deberá permanecer en el puesto de trabajo un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo.

3. Los concursos se resolverán por una Comisión de Valoración de cinco miembros, un presidente, tres vocales y el Secretario de la Corporación o funcionario en quien delegue.

Los miembros de las Comisiones de Valoración deberán poseer el grado personal o desempeñar puestos de nivel igual o superior al del puesto convocado.

Las Comisiones de Valoración podrán solicitar de la Corporación la designación de expertos que en calidad de asesores actuaron con voz pero sin voto.

Las Comisiones propondrán al candidato que haya obtenido mayor puntuación. Su propuesta tendrá carácter vinculante.

Artículo 29.- Baremo de méritos.

Los méritos que registrarán los procedimientos de concurso serán los que se establezcan en el Reglamento de Creación y Funcionamiento de las Bolsas de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Artículo 30.- Provisión mediante libre designación.

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse publicas a través del Tablón de Anuncios Municipal y en el Portal del Empleado, conforme a lo establecido en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

2. Las convocatorias para la provisión de puestos de libre designación incluirán los siguientes datos:

- Denominación, nivel, localización del puesto y complemento específico.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.

3. Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de quince días hábiles para la presentación de solicitudes.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



4.- Los informes, nombramientos, tomas de posesión y ceses se harán conforme al R.D. 364/1995, de 10 de marzo; aplicable, como norma supletoria, al personal que presta servicios para una Administración Pública.

Artículo 31.- Concurso de traslado interno

Cuando existan plazas vacantes en la plantilla de personal laboral deberán proveerse mediante concurso interno de traslado del personal laboral fijo para idéntico grupo, siempre y cuando los aspirantes reúnan los requisitos necesarios que establezca la normativa vigente y deberá realizarse dicho concurso antes de la formalización del contrato del personal laboral de nuevo ingreso.

Artículo 32.- Promoción interna.

1. La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde Cuerpos, Escalas, u otras categorías profesionales de un Grupo a otro superior. El empleado deberá para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad de, al menos, dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezca, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezca.

2. El empleado que acceda a otros Cuerpos o Escalas por el sistema de promoción interna tendrá, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

3. El trabajador, conservará el grado personal que hubiera consolidado en el Cuerpo o Escala de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo Cuerpo o Escala y el tiempo de servicios prestados en aquellos será de aplicación, en su caso, para la consolidación del grado personal de éste.

En las convocatorias para el ingreso en los referidos Cuerpos o Escalas deberá establecerse la exención de pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en el Cuerpo o Escala de origen.

4. Asimismo, los ascensos y la promoción profesional en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 33.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En esta materia habrá que estar a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.- Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones

<p>La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org</p>	<p style="text-align: center;">FIRMANTE - FECHA</p> <p>ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04</p>	<p>DOCUMENTO: 20231847481 Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53</p>
---	---	---

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes el trabajador no podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

6. La encomienda temporal de funciones de superior categoría solo será posible, excepcionalmente, por necesidades del servicio debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible para su atención en beneficio de una mayor eficacia de la prestación de los servicios públicos.

En modo alguno ha de utilizarse esta figura con carácter de permanencia sino como una situación coyuntural con fecha de finalización.

Artículo 35.- Traslado voluntario.

Todo empleado laboral fijo podrá solicitar por escrito su traslado a otro Departamento o Centro de trabajo de este Excmo. Ayuntamiento cuando, por causas profesionales o personales, así le convengan; obligándose el Ayuntamiento al estudio de la solicitud correspondiente, procurando atenderlo, salvo causas que lo impidan, siendo estas adscripciones provisionales hasta tanto se provean los puestos mediante concurso de traslado. En el concurso que se realice para tal fin no se valorará el tiempo que se haya estado desempeñando el citado puesto.

Artículo 36.- Movilidad por razón de violencia de género.

Las empleadas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo y Grupo profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Artículo 37.- Trabajadores con capacidad disminuida. Incapacidad Permanente Total

1. Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por el Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo acorde a sus limitaciones siempre que existan vacantes, abonándose las retribuciones íntegras que el trabajador venía percibiendo en ese momento e incrementándolas con las propias del nuevo puesto de trabajo si las hubiere.

<p>La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org</p>	<p style="text-align: center;">FIRMANTE - FECHA</p> <p>ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO(-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04</p>	<p>DOCUMENTO: 20231847481 Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53</p>
---	--	---

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



2. Cuando, como consecuencia de enfermedad o accidente, al trabajador le sea declarado por el organismo oficial competente, la Incapacidad Permanente en el grado de Parcial para su trabajo, el Excmo. Ayuntamiento de Carmona junto con el Comité de Empresa negociará la adaptación del trabajador a otro puesto de trabajo acorde con sus nuevas circunstancias, manteniendo sus retribuciones consolidadas, en el caso de ser el nuevo puesto de inferior categoría.

3. En el caso de que el trabajador perciba una prestación económica por una Incapacidad Permanente Total, causa de extinción de la relación jurídico laboral, el Excmo. Ayuntamiento de Carmona se compromete a completarle el total de sus retribuciones mediante la formalización de un contrato laboral temporal, en la modalidad que proceda; siempre que la organización de los servicios lo permitan.

4. Si el trabajador como resultado de una revisión de la Incapacidad Permanente en el grado de Total resultase apto para el trabajo y , en consecuencia, se extinguiere la prestación económica por IPT; el Ayuntamiento tendrá que readmitirlo en un puesto del mismo Grupo profesional, mediante la formalización de un contrato de trabajo hasta que alcance la edad de acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficientes reductores.

Artículo 38. Promoción y formación profesional.

1. El Excmo. Ayuntamiento de Carmona, consciente de la importancia de la formación profesional, realizará en colaboración con el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales Planes de Formación Anuales, que se llevarán a cabo por el propio Ayuntamiento o en colaboración con otras Administraciones Públicas como el Convenio de Adhesión de la Formación Continua con la Diputación Provincial de Sevilla.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en la elaboración de las bases de convocatorias, se valorará como mérito la participación de los trabajadores en dichos cursos.

2.- Para las cuestiones relacionadas con la formación profesional (ayudas por asistencia a acciones formativas, gastos de matrícula y desplazamientos, autorización de cursos de formación, compensación horaria...) se estará a lo regulado en el Reglamento Municipal de Formación.

CAPÍTULO VII Tiempo de trabajo.

Artículo 39.- Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo del personal laboral será en cómputo anual la misma que se fije para la Administración General del Estado. Se le aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada.

La jornada de trabajo de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Carmona se distribuirá, como regla general, de lunes a viernes de 7,30 a 15,00 horas. Se establece un margen de flexibilidad de 45 minutos, por defecto y por exceso, en la hora de entrada y salida, debiéndose, cumplir en todo caso, la jornada diaria.

Sólo en casos debidamente justificados, cuando lo requiera el servicio, y previo estudio de Recursos Humanos, podrá reconocerse flexibilidad de horario, de forma temporal.

2. La jornada de trabajo, como regla general, será realizada de forma continuada.

3. No obstante lo anterior, se fijará otra distribución de la jornada laboral mediante el calendario laboral, y que entrará en vigor, una vez se apruebe el mismo por el Pleno Municipal, previamente



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



negociado con los representantes legales de los trabajadores en Mesa de Negociación.

El calendario laboral anual, su distribución semanal y cuadro horario de los diferentes Centros de trabajo y Dependencias Municipales se confeccionarán por el Comité de Empresa y los representantes de la Corporación, siendo similar al del personal funcionario.

4. Cuando en un Centro de Trabajo o Servicio existieran horarios individuales distintos de lo señalado anteriormente, éstos deberán ajustarse a los cómputos de horas semanales indicados con anterioridad.

5. Durante la Semana Santa (lunes a domingo) y Feria (miércoles a domingo) se acorta la jornada laboral ordinaria una hora, adelantando la finalización de la misma. En aquellos servicios en los que no se pueda llevar a cabo lo reseñado con anterioridad, se procederá a compensar a los trabajadores por el período de tiempo no disfrutado con horas de descanso durante el transcurso del año.

6. Durante los meses de julio y agosto el horario de trabajo del personal será de 7:00 a 14:30 horas con un margen de flexibilidad horaria de una hora, por defecto y por exceso, en la hora de entrada y salida, debiéndose, cumplir en todo caso, la jornada laboral diaria.

7. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, considerándose como tal necesidad, la falta de personal.

8.- Por razones de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el trabajador podrá solicitar flexibilidad en su horario de trabajo para atender responsabilidades familiares mediante la ausencia de horas o días en su jornada de trabajo ordinaria y su posterior recuperación de las mismas; todo ello, siempre previa comunicación y autorización por su Jefe de Servicio. Asimismo será necesario formalizar un acuerdo con el Ayuntamiento.

En caso de la necesidad de atender a un familiar dependiente, será necesario la acreditación de esta situación mediante el correspondiente informe médico.

Los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles a los efectos de cómputo de la jornada laboral, por lo que se descontarán de dicho cómputo en aquellos servicios en los que se trabaje esos días.

Artículo 40.- Descanso diario

1. El personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo que se computará, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo. Cuando se realice la jornada de trabajo partida, dicho descanso, podrá distribuirse diariamente en dos períodos de quince minutos, en mañana y tarde, respectivamente, que igualmente computará como trabajo efectivo.

2. Cuando la jornada diaria continuada sea de 4 o menos horas, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 15 minutos que le será computado, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

3. Dicho tiempo de descanso no podrá ser utilizado, en ningún caso, para aumentar la flexibilidad horaria. Este descanso no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 9:00 horas y las 11:30 horas.

4. A fin de garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo, el tiempo de descanso continuado mínimo entre la finalización de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será, como regla general, de 12 horas.

<p>La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org</p>	<p style="text-align: center;">FIRMANTE - FECHA</p> <p>ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04</p>	<p>DOCUMENTO: 20231847481 Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53</p>
---	---	---

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



Artículo 41.- Descanso semanal

1. El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas, como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.
2. Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

Artículo 42.- Trabajo a turnos.

1. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas; dando lugar al establecimiento de la rotación por parte de los trabajadores afectados.

En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por el personal, salvo causa de fuerza mayor o permuta con otro trabajador, siendo necesario, en este último caso, la autorización del Jefe de Servicio del Centro de Trabajo o de la Dependencia Municipal.

2. La duración de los turnos en la jornada de mañana, tarde y noche no podrá exceder de diez horas. En todo caso, el cómputo anual de los turnos referidos no podrá superar el límite fijado para la jornada máxima establecida.
3. El trabajador tiene derecho a conocer el cuadrante de trabajo anual con, al menos, tres meses de antelación, y, será facilitado por el Jefe de Servicio del Centro de trabajo o Dependencia Municipal.
4. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial o cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo impartidos por un organismo público, tendrá derecho a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Centro de Trabajo o Dependencia Municipal, mientras dure dicha situación.
5. Cuando ambos cónyuges presten servicios en régimen de trabajo a turnos en el Ayuntamiento se garantizará que coincidan en el mismo turno, si así lo solicitan, salvo imposibilidad técnica derivada de la organización de dichos turnos, que, en todo caso, será motivada por el Servicio.
6. El Ayuntamiento se compromete a estudiar aquellos casos de personal laboral que tengan a su cargo hijos discapacitados o familiares dependiente destinados a Áreas o Servicios que se cubran por turnos, para que puedan elegir el turno más compatible para el cuidado y la atención del hijo discapacitado o familiar dependiente.

Artículo 43.- Trabajo en festivos.

Además de lo reglamentado para cada año, tendrán el carácter de festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 44.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan en 22 días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y, excepcionalmente, hasta el 31 de marzo del año siguiente. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que, en los horarios especiales se establezca otra cosa.

La forma de solicitar las vacaciones será exclusivamente a través del portal del empleado.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



Artículo 45.- Trabajo nocturno

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 8:00 horas, no pudiendo exceder de ocho horas de promedio en un período de referencia de quince días. El trabajador nocturno no podrá realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.
2. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.
3. No se permanecerá en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 46. Reducción de jornada con disminución de retribuciones.

1. El personal laboral tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones, en los casos previstos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y, con el carácter de desarrollo, complemento o mejora de la misma, en los supuestos regulados en los apartados siguientes, de acuerdo, en su caso, con las necesidades del servicio.
2. Por razones de guarda legal, cuando se ejerza el cuidado directo de algún menor de doce años, de una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con una discapacidad igual o superior al 33% que no desempeñe actividad retribuida, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda; debiendo concretarse en la solicitud la franja horaria exacta sobre la que opera dicha reducción.
3. Tendrá el mismo derecho el personal laboral que precise encargarse del cuidado directo de algún 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.
4. El personal laboral podrá solicitar voluntariamente la reducción de jornada por interés particular, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones. La reducción será, como mínimo de una hora y como máximo de un tercio de la jornada efectiva.

En la solicitud deberá, en todo caso, concretarse la franja horaria exacta sobre la que opera dicha reducción.

La concesión de la reducción de jornada por interés particular tendrá una duración mínima de un mes y máxima de seis meses, renovable automáticamente por períodos semestrales de no mediar renuncia expresa por el interesado o de no acordar la Delegación de RR.HH. su no renovación por razón de necesidad del servicio.

La concesión de la reducción de jornada por interés particular queda automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto de trabajo. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

Artículo 47. Medidas específicas de adaptación de jornada y horarios para las empleadas víctimas de violencia de género.

Las empleadas que tengan la condición de víctimas de violencia de género, de conformidad con lo



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o la ordenación del tiempo de trabajo que pueda ser aplicable, conforme a la normativa vigente o a lo que establezca el Plan de Igualdad de este Excmo. Ayuntamiento.

En el supuesto, en el que la trabajadora víctima de violencia de género reduzca su jornada de trabajo en un tercio o menos mantendrá sus retribuciones íntegras.

Las empleadas víctimas de violencia de género que no hubieran podido disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, podrán disfrutarlas en el año natural inmediatamente posterior y, por causas justificadas, en otro período fuera del ordinario establecido.

Artículo 48. Control de presencia.

1. Todo el personal laboral al servicio de este Excmo. Ayuntamiento estará sujeto a control de presencia.
2. Asimismo, el trabajador tendrá la obligación de fichar tanto al comienzo como al final de cada jornada de trabajo, así como, cada vez que se abandonen los Centros de trabajo o Dependencias Municipales.
3. Cuando por causas técnicas, no pudiera ser utilizado el sistema de control horario, el control de puntualidad, asistencia y permanencia se realizarán mediante el sistema fijado por la Delegación de Recursos Humanos, que será de obligado cumplimiento por todo el personal.
4. El Excmo. Ayuntamiento de Carmona facilitará al personal laboral la información necesaria para ejecutar su plan de control horario.
5. La responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo corresponde a cada uno de los empleados, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad, así como, a registrar todas las entradas y salidas, que se determinan en esta normativa, del edificio o unidad en el que se encuentran destinados.

Artículo 49.- Permisos retribuidos.-

Los permisos del personal laboral del Ayuntamiento de Carmona serán los establecidos en el Manual de permisos retribuidos negociado y publicado en el Portal del empleado público.

CAPITULO VIII.- CONDICIONES ECONOMICAS Y SOCIALES

Artículo 50.- Sueldo base.-

El personal sujeto a este convenio percibirá el sueldo base correspondiente al grupo de clasificación en el que se encuentre, conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con los incrementos que se establezcan para todos los empleados públicos.

Artículo 51.- Antigüedad.-



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



Consistirá en una cantidad fijada en plantilla, en función del Grupo al que pertenezca, por cada tres años de servicio efectivo. Se abonará a partir del primer día del mes en el que se cumplan 3 años o múltiplo de tres, de servicio efectivo. El tiempo de trabajo en cualquier Administración Pública será reconocido como de servicios previos.

Tendrán derecho a este complemento todo el personal, ya sea fijo o temporal, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años ininterrumpidamente. Se abonará en igual cuantía y en la forma prevista en los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Artículo 52.- Pagas extraordinarias.-

Serán de dos al año, por importe cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo base más la antigüedad, complementos de destino y complemento específico. Se devengarán en los meses de junio y diciembre.

Artículo 53.- Complemento de destino.-

Las cuantías del complemento de destino para todas las categorías del personal incluido en la Relación de puestos de trabajo, será las que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 54.- Complemento específico.-

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo.

Las cuantías del complemento específico del personal contratado y no incluido en la Relación de puestos de trabajo, serán las mismas que se establezcan para todo el personal, siempre que realicen las mismas funciones.

Artículo 55.- Servicios extraordinarios.-

Son servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada normal de trabajo, y se abonarán mediante horas extraordinarias que se devengarán en el mes siguiente a su prestación.

Los servicios extraordinarios se reducirán al mínimo indispensable. Su prestación será voluntaria y con conocimiento del Comité de Empresa, y siempre dentro de los límites legalmente establecidos de 80 horas al año.

No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas de servicios extraordinarios establecidas, el exceso de las trabajadas para preveer o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas en servicio extraordinario.

Sólo podrán realizarse servicios extraordinarios y en su caso, compensarse económicamente, cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por los servicios de Recursos Humanos, a instancia de la jefatura del servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se considerará horario diurno los realizados entre las 6.00 y las 22.00 horas y horario nocturno los trabajos realizados entre las 22.00 y las 6.00 horas.

La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



Trimestralmente se informará al Comité de Empresa, por escrito, de los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual.

Artículo 56.- Desplazamientos y dietas.

Todos los empleados que por necesidades del servicio o por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de las que radique su centro de trabajo, y no pudiera proveérsele de medios municipales, previa autorización del responsable de la unidad, percibirá las dietas y kilometrajes establecidas por ley.

Los gastos de viaje en transporte colectivo, se abonará mediante los justificantes correspondientes

En el caso de que el empleado que tenga que realizar un servicio extraordinario, tenga su domicilio fuera del término municipal donde radica el centro de trabajo, se abonará como horas extraordinarias el tiempo que transcurra desde su domicilio al centro municipal, en la ida y en la vuelta.

Artículo 57.- Productividad.

El personal laboral incluido en el presente convenio participará de los Planes de Productividad o acuerdos alcanzados que sean de aplicación al resto de empleados del Ayuntamiento de Carmona.

CAPITULO IX PROTECCION SOCIAL

Artículo 58.- Ayudas sociales.

El personal laboral fijo, sea fijo discontinuo o a tiempo parcial, percibirá las mismas ayudas sociales que se establezcan para el personal funcionario.

Artículo 59.- Vestuario.

El Ayuntamiento estará obligado a entregar uniformes y ropa de trabajo a aquel personal que, por su actividad laboral, así lo requiera.

La entrega de las prendas se hará en mayo (dos unidades) y octubre (dos unidades) según corresponda a verano o invierno, respectivamente, previo informe del jefe del Servicio.

Al personal laboral que se encuentre en situación de incapacidad temporal, que se prevea de larga duración, no se les proporcionará uniforme hasta su incorporación laboral.

A las trabajadoras en estado de gestación se les adaptará las prendas y uniformes que por su categoría le correspondan.

El personal que requiera de calzado especial para la incorporación de plantillas ortopédicas, requerirá del correspondiente informe del Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Cuando se trate de categorías profesionales en cuyo uniforme se dé la opción de elegir entre una prenda u otra, antes de otorgar dichas prendas el personal manifestará cuál es su opción y, a través de la Jefatura de Servicio correspondiente, se transmitirán al Departamento de Compras las relaciones de uniformes que se hayan solicitado.

La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



El uso del uniforme será obligatorio durante la jornada laboral.

Artículo 60.- Reconocimiento médico.

El Ayuntamiento de Carmona, en base a la planificación anual de la vigilancia de la salud establecerá los reconocimientos médicos del personal laboral, en los términos que determine la legislación aplicable.

Este reconocimiento será de carácter voluntario y se efectuará dentro de la jornada laboral.

Artículo 61.- Asistencia jurídica.

Todo empleado laboral al servicio del Ayuntamiento de Carmona, en el ejercicio de sus funciones, tendrá derecho a la defensa jurídica y laboral. En los supuestos en los que el empleado sea condenado por sentencia firme por la existencia de culpa, dolo, negligencia o mala fe, el Ayuntamiento repercutirá los costes económicos al empleado para su abono.

Artículo 62.- Anticipo reintegrable.

El personal laboral sujeto a este convenio tendrá derecho a la concesión de un anticipo reintegrable, en iguales términos que el personal funcionario.

Artículo 63.- Ayudas por hijos discapacitados.

Los empleados laborales fijos y aquellos que tengan un contrato laboral en el que lleven continuamente más de un año y tengan hijos o hijas con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, tendrán derecho a la ayuda social contemplada en el Reglamento para los funcionarios.

Artículo 64.- Indemnización por razón del servicio.

El personal laboral fijo de este Ayuntamiento que, por razón de las condiciones de su puesto de trabajo, tenga que realizar un gasto extraordinario, recibirán del Ayuntamiento la indemnización correspondiente a dicho gasto. Para ello tendrá que acreditar la realización del gasto mediante la correspondiente factura. En esta indemnización se incluye la renovación del permiso de conducción.

Artículo 65.- Plan de pensiones.

El Ayuntamiento de Carmona se comprometerá a la apertura de un Plan de pensiones colectivo en beneficio de todo el personal laboral fijo que cubra la contingencia de jubilación.

Artículo 66.- Plan de Igualdad.

El Ayuntamiento deberá asumir la elaboración de un Plan de Igualdad, el cual se aplicará en sus justos términos.

Artículo 67.- Comité de Seguridad y Salud.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



1º.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento de Carmona en materia de prevención de riesgos.

2º.- El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Diputación en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

3º.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

4º.- El Ayuntamiento de Carmona llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Artículo 68.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.-

1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16. de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Diputación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica del personal laboral, 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 y Salud Laboral, que incluirá la relación de todas las actividades realizadas, tanto formativas como de mejora de las condiciones de trabajo, estadísticas y valoración de incapacidades temporales y definitivas, comparándolas con las de años anteriores y la coordinación con el Servicio de Prevención ajeno o contratado.
- e) Será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.
- f) Conocer y analizar el estudio sobre puestos de trabajo que sean susceptibles de ser ocupados por

La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



personas con disminución de sus aptitudes psicofísicas.

g) Ser informado sobre los procedimientos de cambio de puestos de trabajo por motivos de Salud.

Artículo 69.- Delegados de Prevención.-

1.- Los Delegados de Prevención son los representantes del personal laboral con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2.- Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores según el art. 35.2 de la LPRL.

3.- En cuanto a las funciones y facultades de los Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en la LPRL.

4.- Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores. Los Delegados de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y a los efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, dispondrán de 10 horas adicionales mensuales a las reconocidas legalmente como miembro de dichos órganos. En el supuesto de Delegados de Prevención que no ostenten la condición de miembro del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria del personal laboral el crédito horario será de 40 horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el ayuntamiento de Carmona en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud del personal.

5.- El Ayuntamiento de Carmona deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado de Prevención.

6.- A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación.

Artículo 70.- Derecho del personal laboral a la protección de riesgos laborales.-

El Ayuntamiento de Carmona deberá garantizar la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre el personal.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



CAPITULO XI REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 71. Régimen disciplinario.

Además de lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán según su índole, en leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves:

- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco al mes y sean inferiores a treinta minutos.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por enfermedad, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono injustificado por breve tiempo del puesto de trabajo.
- e) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

2. Serán faltas graves:

- a) Mas de cinco faltas al mes de puntualidad no justificadas.
- b) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, en el periodo de un mes. En el caso de contratos inferiores a seis meses, se considerara falta grave la inasistencia sin causa justificada durante dos días consecutivos.
- c) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.
- d) Simulación de enfermedad o accidente.
- e) Desobediencia a sus superiores y autoridades en acto de servicio.
- fa) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia de público.
- h) Falta notoria de respeto y consideración al público.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, los trabajos particulares durante la jornada de trabajo y emplear para uso propio material y herramientas del Ayuntamiento.
- j) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.
- k) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- l) La reincidencia en mas de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción.

3. Serán faltas muy graves:

- a) Mas de cinco faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, en un periodo de seis meses o veinte en un año. En el caso de contratos inferiores a seis meses, se considerara falta muy grave la inasistencia sin causa justificada durante cuatro días consecutivos.
- b) Mas de quince faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de dos meses, o treinta en un año.
- c) El abandono del servicio.
- d) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada y hacer negociaciones de trabajo por cuenta propia sin la oportuna autorización.
- e) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en los ciudadanos.
- f) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



- g) Hacer desaparecer o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación.
- h) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o a los administrados.
- j) El hurto o malversación de fondos cometidos dentro o fuera de la empresa.
- k) La embriaguez o uso de drogas dentro del trabajo, si repercute negativamente en el mismo.
- l) Los malos tratos de palabras y obra, abuso de autoridad y la falta grave de respeto tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo.
- m) La falta y disminución continuada en el rendimiento normal de la labor.
- n) Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.
- o) La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de seis meses de haberse cometido la primera.

Artículo 72. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

- a) Apercibimiento.
- b) Demérito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo entre tres y veinte días.
- b) Inhabilitación por un periodo comprendido entre un año y dos para ascender de categoría.

Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b) Despido disciplinario del personal laboral.

CAPITULO XII ACCIÓN SINDICAL

Artículo 73. Acción Sindical en el Ayuntamiento de Carmona.

Los empleados de este Ayuntamiento tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales.

Las organizaciones sindicales gozaran de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las corporaciones y otros organismos, teniendo derecho a la protección legal contra todo acto de injerencia de estas últimas.

El Ayuntamiento reconoce la existencia de secciones sindicales dentro y en el seno del mismo. La Corporación dispensará la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio contra todo acto antisindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo.

Las funciones de los Delegados sindicales, sus derechos y garantías serán las recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



Artículo 74.- Comité de Empresa.-

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto del personal laboral afectado por el presente Convenio y como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados/as.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales. Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por las Direcciones de Centros o Áreas, Área del Empleado/a Público, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Negociación Colectiva, Comité de Empresa y citaciones de Organismos Oficiales.

Funciones y competencias:

- A.- Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud laboral en el Centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- B.- Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier laboral como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución, pudiendo ser acompañado el personal afectado por el delegado/a que solicite.
- C.- Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente.
- D.- En materia de seguridad y salud laboral corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.
- E.- Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora, en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.
- F.- Tendrá derecho a información que afecte al personal laboral por escrito.
- G.- Son funciones del conjunto del Comité de Empresa, la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.
- H.- Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses del personal laboral y, especialmente, de aquéllas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.
- I.- En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de Agosto. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente del mismo o persona en quien delegue.
- J.- Cualquier otra función o competencia asignada legalmente.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores o en las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado/a.

Artículo 75.- Derecho de Reunión y Asamblea.-



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20231847481
	ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04	Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413



El personal laboral tiene derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa al Área del Empleado/a Público, de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia como negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales o el 30% de la totalidad de la plantilla laboral de Diputación, mediante firmas.

Además, cualquier colectivo podrá convocar reunión mediante el 30% de las firmas del personal afectado; en el Centro donde haya trabajo a turno, el turno entrante podrá asistir a la Asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio.

CLAUSULA DE SALVAGUARDA

Si durante la vigencia del presente convenio se dictara alguna norma estatal o autonómica que pudiese suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere al mantenimiento del poder adquisitivo y condiciones sociales, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas en este Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente que le sea de aplicación.

<p>La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001C30B900G6L3B9B5S413 en https://sede.carmona.org</p>	<p style="text-align: center;">FIRMANTE - FECHA</p> <p>ANGELES CLAVELLINO MUÑOZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS - 22/03/2023 ROCÍO ANGLADA CURADO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 JUANA MARÍA GALLARDO CANO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 23/03/2023 ISABEL MARIA ORTIZ GARRIDO-REPRESENTANTE TRABAJADORES - 28/03/2023 SONIA GONZALEZ ROSENDO(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-SECRETARIA - 29/03/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 29/03/2023 09:53:04</p>	<p>DOCUMENTO: 20231847481 Fecha: 29/03/2023 Hora: 09:53</p>
---	---	---

CSV: 07E7001C30B900G6L3B9B5S413

