

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MARTOS (JAÉN)

2026/3792 *Aprobación de la modificación del artículo 33 del Acuerdo Económico y Social y del Convenio Colectivo del personal funcionario y laboral.*

Edicto

Don Juan Carlos Canalejo Expósito, Alcalde Accidental por Resolución número 2571/2026, de fecha 31 de julio, del Excmo. Ayuntamiento de Martos (Jaén).

Hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de julio de 2026, aprobó la modificación del artículo 33 del Acuerdo Económico y Social y del Convenio Colectivo del personal funcionario y laboral del Excmo. Ayuntamiento de Martos, así como su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, cuyo tenor literal es el siguiente:

“...Modificación art. 33 del Acuerdo Económico y Social y Convenio Colectivo para el Personal Funcionario y Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Martos.- Teniendo en cuenta que el artículo 33 del vigente Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral que regula el complemento de la prestación económica en las situaciones de incapacidad temporal presenta determinados aspectos susceptibles de mejora desde el punto de vista de la seguridad jurídica, la correcta aplicación administrativa y la adecuación a la normativa vigente, y

Resultando que tras la entrada en vigor del Acuerdo económico y social y Convenio colectivo de Este Ayuntamiento se ha detectado un error en la redacción del artículo 33 de ambos textos. Así el citado artículo reza:

Artículo 33.- Incapacidad laboral temporal.

El/la empleado/a público/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal ya sea por contingencias comunes o por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Ayuntamiento le abonará el 100% de sus retribuciones. El/la empleado/a deberá justificar mediante declaración responsable esta situación en el momento en la que se produzca. La ausencia al trabajo que no cause incapacidad laboral temporal y motivada por enfermedad, necesitará de la justificación pertinente; cuatro días de ausencia a lo largo del año natural por lo anteriormente recogido, no conllevará reducción salarial. Solo tres de estos días podrán tener lugar en días consecutivos.

Resultando que en la actualidad, no se habla de ILT (Incapacidad Laboral Temporal) sino de IT (Incapacidad Temporal), si bien en el ámbito empresarial, médico y coloquial se sigue utilizando el término antiguo "ILT" de forma habitual por pura costumbre, aunque legalmente la palabra "Laboral" se suprimió para unificar y simplificar los conceptos de la administración.

Resultando que así, existen diferencias conceptuales en la evolución jurídica de ambos términos por cuanto la Incapacidad Laboral Temporal (ILT) estaba fuertemente ligada al concepto clásico de "accidente de trabajo" o "enfermedad profesional" y su enfoque histórico ponía el peso estrictamente en la pérdida de la capacidad de trabajar en el puesto laboral concreto frente al concepto de Incapacidad Temporal (IT) adoptado para englobar bajo un mismo concepto legal tanto las contingencias profesionales (derivadas del trabajo) como las contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral). El término actual define de forma más exacta la situación: una alteración de la salud que impide temporalmente trabajar y que requiere asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Resultando que del mismo modo, las nuevas situaciones especiales de Incapacidad Temporal (IT) entraron en vigor a través de la Ley Orgánica 1/2023, diseñadas específicamente para proteger la salud laboral y la conciliación de las mujeres, regulando situaciones que antes caían en el limbo de la enfermedad común ordinaria como son:

1. Menstruación incapacitante secundaria Esta baja protege a las mujeres que sufren dolores menstruales severos derivados de patologías previamente diagnosticadas, tales como la endometriosis, miomas uterinos u ovarios poliquísticos. Requiere un diagnóstico médico previo que vincule el dolor con una patología. No se exige ningún periodo mínimo de cotización (carencia) para cobrarla.
2. Interrupción del embarazo (voluntaria o involuntaria) Cubre el periodo de recuperación tras un aborto, sea este provocado o natural, siempre que la mujer esté impedida para realizar su trabajo y reciba asistencia del Servicio Público de Salud. Tampoco requiere cotización previa (sin carencia).
3. Gestación desde la semana 39 de embarazo Es una baja opcional que permite a la mujer trabajadora adelantar su descanso antes del parto a partir del primer día de la semana 39 de gestación.: Al ser una contingencia común ordinaria reconvertida, sí requiere el periodo de cotización mínimo habitual fijado según la edad de la trabajadora. No se aplica si la embarazada ya se encontraba en situación de "riesgo durante el embarazo".

Resultando que las situaciones de Incapacidad Temporal (IT) se dividen legalmente en dos grandes bloques según el origen de la baja: contingencias comunes (enfermedades o accidentes ajenos al trabajo) y contingencias profesionales (derivadas directamente de la actividad laboral), siendo las modalidades vigentes en el sistema de la Seguridad Social, incluyendo las tradicionales y las de reciente creación, las siguientes:

1. Contingencias Comunes Son aquellas situaciones en las que el impedimento para trabajar no guarda ninguna relación con el puesto de trabajo.
 - a.- Enfermedad común: Alteraciones de la salud física o mental provocada por dolencias cotidianas (gripe, gastroenteritis, depresión, intervenciones quirúrgicas particulares, etc.).
 - b.- Accidente no laboral: Lesiones sufridas por un percance que ocurre fuera del horario y entorno de trabajo (una caída doméstica, un accidente de tráfico durante el fin de semana, etc.).
 - c.- Menstruación incapacitante secundaria (Especial): Baja por dolores menstruales severos vinculados a patologías como la endometriosis o miomas de la trabajadora.
 - d.- Interrupción del embarazo (Especial): Periodo de recuperación física y psicológica tras

un aborto voluntario o involuntario.

e.- Gestación en la semana 39 (Especial): Baja de protección en los días previos al parto.

2. Contingencias Profesionales Son aquellas situaciones que se producen como consecuencia directa del trabajo ejecutado por cuenta ajena o propia.

a.- Accidente de trabajo: Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute. Incluye los accidentes ocurridos al ir o volver del centro laboral (accidentes in itinere).

b.- Enfermedad profesional: Aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado en las actividades que se especifican en el cuadro legal de enfermedades profesionales (provocadas por la exposición a elementos químicos, ruidos, posturas forzadas repetitivas, etc.).

Resultando que, por otra parte cualquiera de estas situaciones de baja médica comparte los mismos límites temporales máximos de duración: Periodo inicial: Hasta un máximo de 365 días (1 año). Prórroga: El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) puede prorrogar la baja hasta 180 días más (6 meses) si prevé la curación en ese tiempo, sumando un total de 545 días. Demora de calificación: Excepcionalmente, si se requiere más tiempo para evaluar una incapacidad permanente, se puede alargar un máximo de otros 180 días adicionales.

Resultando que de conformidad con todo lo dicho hasta ahora la redacción del artículo 33 arriba transcrito no recoge todas las causas de manera explícita pudiéndose excluir las nuevas bajas de salud laboral o recortar complementos de la nómina basándose en que el cálculo debe limitarse estrictamente a las "retribuciones fijas" ordinarias por lo que para asegurar que entren todas las causas y absolutamente todos los conceptos económicos (evitando interpretaciones restrictivas), se propone una nueva redacción del artículo 33 del siguiente modo:

"Artículo 33. Complemento de Retribuciones en Situación de Incapacidad Temporal.

33.1 El personal al servicio del Ayuntamiento que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (IT), cualquiera que sea la causa que la motive -incluyendo contingencias comunes, contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) y todas las situaciones especiales reguladas por la normativa vigente (menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo y gestación desde la semana 39)-, percibirá desde el primer día de la baja médica un complemento retributivo a cargo del Ayuntamiento.

Dicho complemento, sumado a la prestación económica que le corresponda abonar a la Seguridad Social o Mutua colaboradora, garantizará al empleado/a público/a la percepción del 100% de las retribuciones globales que le hubiera correspondido percibir en cuadrante de haber prestado servicio efectivo ordinario durante ese mes.

A estos efectos, el concepto de "retribuciones" englobará la totalidad de las percepciones económicas del empleado/a, incluyendo de forma expresa:

Retribuciones básicas: Sueldo base y trienios consolidados o devengados.

Retribuciones complementarias: Complemento de destino, complemento específico

(incluyendo sus factores de nocturnidad, turnicidad, festividad, peligrosidad o penosidad fijos), y el componente de productividad fija o recurrente.

Pagas extraordinarias: Se garantiza el derecho al percibo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre de manera íntegra, sin que los periodos de incapacidad temporal supongan minoración o descuento alguno en su devengo o cuantía.

Límite temporal de la prestación: El derecho a percibir este complemento retributivo por parte del Ayuntamiento se extinguirá, en todo caso, al alcanzarse el periodo ordinario más prórroga de 180 días de duración acumulada del proceso de Incapacidad Temporal. A partir de dicho momento, el empleado público pasará a la situación administrativa que legalmente corresponda, cesando la obligación municipal de abonar mejora económica alguna sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

33.2 El/la empleado/a deberá justificar mediante declaración responsable esta situación en el momento en la que se produzca. La ausencia al trabajo que no cause incapacidad laboral temporal y motivada por enfermedad, necesitará de la justificación pertinente; cuatro días de ausencia a lo largo del año natural por lo anteriormente recogido, no conllevará reducción salarial. Solo tres de estos días podrán tener lugar en días consecutivos.”

Resultando que para llevar a cabo la modificación propuesta de ambos textos deberá tramitarse mediante el correspondiente procedimiento de negociación colectiva, incorporando los informes preceptivos de Secretaría e Intervención.

Examinados informes emitidos por Interventor Acctal. y Secretaria General en fecha 2 de julio pasado, así como vista acta de la Mesa General de Negociación en sesión celebrada el día 16 de julio pasado, y examinado dictamen que emite la Comisión municipal informativa de Presidencia, Relaciones Institucionales, Ciudadanía y buen Gobierno, Recursos Humanos y Empleo, Comunicación y Deportes en sesión celebrada el día 24 de julio pasado, EL Ayuntamiento Pleno con el voto favorable de diecisiete miembros presentes de los veintiuno que de derecho integran la Corporación (11 Votos a favor PSOE-6 Votos a favor PP/4 Votos Abstenciones Vox) y, por tanto, por mayoría absoluta del número legal de miembros

Acuerda:

Primero.- Modificar el Acuerdo Económico y Social para el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Martos suprimiendo el artículo 33 y sustituyéndolo por el siguiente texto arriba transcrito.

Segundo.- Modificar el Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Martos suprimiendo el artículo 33 y sustituyéndolo por el siguiente texto arriba transcrito.

Tercero.- Publíquese en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén y en el Registro y depósito de Convenios Colectivos...”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Martos, 3 de agosto de 2026.- El Alcalde Accidental, JUAN CARLOS CANALEJO EXPÓSITO.