CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE GELVES PARA SU PERSONAL LABORAL SUSCRITO POR LA REFERIDA CORPORACIÓN Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE SUS TRABAJADORES CON VIGENCIA DESDE EL 01 DE ENERO DE 2004 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007.

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Gelves (Código: 4100320), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial » de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Titulo III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Gelves, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 9 de noviembre de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta final de aprobación del convenio colectivo de la Empresa ayuntamiento de Gelves y sus trabajadores. Para los años 2004-2007.

En Gelves (Sevilla), y en los locales de la Empresa Ayuntamiento de Gelves, siendo las 09.00 horas del día treinta de marzo de 2005, se procede a la aprobación Convenio Colectivo de la Empresa Ayuntamiento de Gelves 2004-2007.

Asisten a la reunión los señores siguientes:

Empresa:

- Don Miguel Lora Corento.

- Doña Purificación Carrillo Corregidor.

Trabajadores:

- Don Manuel Ramos Lara.

- Don Custodio Moreno Asencio.

- Don Antonio Jiménez Lara.

- Don Ricardo González Pérez.

- Don David García Aguilar.

- Don Rosendo Fernández García.

- Don Manuel Suárez Ramos.

- Don José Ignacio Ortega Caro.

- Don Manuel Martín Márquez.

Ambas partes reconocen que la Comisión actúa en uso de las atribuciones que le confiere el Título Tercero del Real Decreto Legislativo 1/1995, que aprueba en Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y se procede:

Primero. La Dirección de la Empresa, una vez estudiadas y analizadas las peticiones recogidas en la Plataforma de los trabajadores, oferta un texto íntegro de Convenio Colectivo para todos los trabajadores afectados.

La Representación Sindical una vez leído y analizado el Texto propuesto para el nuevo Convenio Colectivo de Empresa, acepta dicha propuesta.

Por lo que se llega a un acuerdo total entre ambas representaciones para el Convenio Colectivo de la Empresa.

Ambas partes proponen, vista su conformidad total, que el texto del Convenio Colectivo pase a ser ratificado por el Pleno del Ayuntamiento.

Y no teniendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión firmando todos los asistentes en señal de conformidad el Acta Final y el texto definitivo del

Convenio Colectivo en el lugar y fecha indicados anteriormente.

(Siguen firmas.)

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE GELVES PARA SU PERSONAL LABORAL SUSCRITO POR LA REFERIDA CORPORACIÓN Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE SUS TRABAJADORES CON VIGENCIA DESDE EL 01 DE ENERO DE 2004 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto principal la regulación de las condiciones económicas, sociales y de trabajo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Gelves (Sevilla).

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

a) A todos los trabajadores fijos al servicio del Ayuntamiento de Gelves.

b) A todos los trabajadores vinculados al Ayuntamiento de Gelves, en virtud de contratos y que ocupen plazas de laborales de forma temporal.

c) El personal temporal afectado por subvenciones de otras Administraciones Públicas, excepto en sus condiciones económicas que serán las recogidas en sus programas de aplicación.

2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio y disposiciones legales vigentes, serán de aplicación a todo el personal señalado en el apartado anterior, en lo que sea más favorable.

3. Se respetarán las condiciones individuales que, en conjunto, sean más beneficiosas para el personal incluido dentro del ámbito personal del presente Convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en acuerdos posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

4. Las condiciones económicas y sociales de futuros convenios propios de las actividades a realizar por el personal al que afecta el presente convenio, tales como la construcción, limpieza pública, etc... no afectarán para nada a este pacto colectivo.

Artículo 3. Ámbito funcional.

1. Este Convenio será de aplicación al conjunto de actividades y servicios prestados directamente por el Ayuntamiento, en tanto en cuanto afecte al personal laboral al que se refiere el artículo 2.º, punto 1 letra b).

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 carácter de mínimas, forman un cuerpo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia.

1. La duración de este convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007, acabado el mismo, si no fuera denunciado por alguna de las partes con un mes de antelación a la terminación de su vigencia, se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas, si bien en cualquier momento posterior al vencimiento se pueden producir negociación sobre las condiciones salariales.

2. Entre la denuncia del presente convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

3. El presente Convenio será eficaz el mismo día de su aprobación por el Pleno Municipal, sin perjuicio de los efectos de su publicación en el BOP, y de su registro por la autoridad laboral. Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2004

Capítulo II. Organización, sistemas y métodos de trabajo.

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Concejalía de Personal del Ayuntamiento de Gelves a las órdenes de la Presidencia del mismo.

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo es facultad del Ayuntamiento, no obstante, éste informará a los representantes sindicales antes de ponerlos en práctica.

Artículo 6. Ingreso de personal en periodo de prueba.

1) El Ayuntamiento seleccionará su personal de plantilla de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en el que se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2) Periodo de prueba. Las admisiones o ingresos del personal, fuere cual fuere su

calificación según su permanencia en el Ayuntamiento, definida en el artículo siguiente, irán precedidas de un período de prueba cuya duración, en función de la labor a realizar, será la siguiente:

- Personal Técnico de Grado Medio o Superior: 6 meses.

- Personal directivo: 6 meses.

- Encargado General o Jefe de Sección o Servicios: 3 meses.

- Administrativos y Oficiales de Oficios: 3 meses.

- Resto del personal: 10 días.

3) Se tendrá en cuenta, para las nuevas contrataciones, aquellos trabajadores que hubiesen trabajado con anterioridad en este Ayuntamiento. Asimismo, el Ayuntamiento entregará copia del Contrato al trabajador y a los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. Movimiento del personal y clasificación profesional.

1) Ascensos. Se establece como procedimiento único de ascenso a puesto de superior categoría profesional el concurso-oposición por méritos y aptitudes demostradas en las pruebas que se establezcan, sustituyéndose así los sistemas de libre designación o de antigüedad.

No obstante lo dicho en cuanto antigüedad, en el caso en que hubiese empate en la puntuación obtenida, cubrirá la vacante el trabajador que lleve más tiempo al servicio del Ayuntamiento.

2) Clasificación del personal y definición de categorías.

A) Clasificación según la permanencia en el Ayuntamiento: permanente, eventual, interino y fijo de obra o por tiempo determinado.

a. Es personal fijo el que se precise de modo continuo para realizar el trabajo normal del Ayuntamiento.

b. Es eventual él que es contratado para atenciones extraordinarias, cuya duración no puede ser superior a seis meses dentro de un periodo de doce.

c. Interino es el que se contrata para sustituir a trabajadores que se encuentren en desempeño de cargos públicos, excedencias, enfermedad y causas análogas.

d. Fijo de obra es el trabajador que se contrata hasta la finalización de una obra determinada. Dentro de este apartado se incluyen también a los trabajadores que se contraten para Obras del Plan de Empleo Rural.

No obstante, a lo dispuesto en este artículo, no tendrá validez en los casos en que sean de aplicación normas de carácter superior tendentes a medidas de Fomento de Empleo que dé lugar a Contratos de Trabajo por tiempo expreso, con o sin bonificación a la Seguridad Social, en cuyo caso serán de aplicación las normas contenidas en tales disposiciones a todos los efectos.

B) Clasificación según la función: El personal a que se refiere el presente convenio se clasifica en razón de funciones en los grupos que a continuación se indican:

Grupo I:

Personal Técnico Titulado:

- Titulo Superior.

- Titulo Medio.

Grupo II:

- Oficial Administrativo.

- Educadores Escuela Infantil.

- Auxiliar Administrativo.

- Dinamizadora Social.

- Aspirante Auxiliar.

Grupo III:

Personal Servicio Público en General:

- Encargado de Personal.

- Delineante.

- Coordinador Deportivo.

- Oficiales de Oficio.

- Peón Especializado.

- Peón Ordinario.

- Barrendero.

- Aprendiz.

Grupo IV:

- Vigilante.

- Ordenanza.

- Personal de limpieza.

- Auxiliar de Ayuda a domicilio.

Grupo V:

- Socorrista.

- Portería.

- Guardarropa.

- Peón Mantenimiento de Aguas.

- Monitor Deportivo.

- Oficial Mantenimiento.

3) Definición de categorías.

A) Grupo I: Personal Técnico Titulado:

1. Titulo de Grado Superior: Es quien en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero Superior, expedido por Facultad o Escuela Superior, desarrollará las siguiente responsabilidades:

- Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su puesto.

- Elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos del centro o programas que sean propios de su titulación y puesto.

- Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.

- Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia de su titulación.

2. Personal Técnico Titulado de Grado Medio: Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o titulado equivalente, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su puesto.

- Elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos del centro o programas que sean propios de su titulación y puesto.

- Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.

- Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia de su titulación.

B) Grupo II: Personal Administrativo:

1. Oficial Administrativo: Es el trabajador que estando en posesión del título de BUP., Bachiller superior o Formación Profesional equivalente, tenga a su cargo un servicio determinado, dentro del cual con iniciativa y responsabilidad, realizarán trabajos que requieren cálculos, estudios, preparación, redacción de correspondencia etc.

2. Educadores Escuela Infantil: Es el trabajador que estando en posesión de titulación especializada en educación infantil atiende las necesidades bio - psicosociales de los niños - niñas del centro.

3. Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que estando en posesión del título de graduado escolar, bachiller elemental o formación profesional de primer grado, haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo de índole administrativa, tales como redacción y correspondencia de trámite, confección de facturas, cálculos sencillos, atención al teléfono etc.

4. Dinamizadora Sociales: Es el trabajador que tiene encomendado la gestión, justificación, control, etc., de las diferentes subvenciones o programas que le sean encomendados.

5. Aspirante Auxiliar: Es el empleado con edad comprendida entre los 16 y 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos de administración o contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

C) Grupo III Personal de Servicio Público en general:

1. Encargado de Personal: Es el que se lleva la responsabilidad de todo o parte del personal del Ayuntamiento correspondiente al servicios de limpieza pública, mantenimiento, jardinería obras, etc..

2. Delineante: Es el trabajador que bajo las órdenes de un titulado superior o medio, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios.

3. Coordinador Deportivo: Es el que tiene encomendada la coordinación, gestión, puesta en marcha, etc.. de las actividades deportivas que se desarrollan en el

municipio.

4. Oficiales de Oficio: Se incluyen en este epígrafe los operarios que ejercen los trabajos propios de un oficio clásico que, normalmente, requiere aprendizaje, en cualquiera de sus categorías de carpinteros, conductores, albañiles, electricistas, etc.

Se adscribirán a la categoría primera o segunda quienes trabajan con iniciativa propia según el grado de esmero en la realización de sus cometidos y rendimientos, comprometiéndose como ayudantes a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos de primera y segunda.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente a los conductores, de vehículos de motor de explosión, los cuales se considerarán oficiales primera por efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda en otros casos.

5. Peón Especializado: Es aquel que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución y ejercicio de aquellas.

6. Peón Ordinario: Es al que no se le requiere cierta práctica para los trabajos.

6. Barrendero: Es aquel cuya misión principal consiste en la limpieza de la vía pública.

7. Aprendiz: Es aquel que, con edad comprendida entre los 16 y 18 años, se inicia en trabajos de Servicio Público.

D) Grupo IV:

1. Vigilante: Es el que tiene a su cargo un servicio de vigilancia, diurno o nocturno, dentro y fuera del establecimiento.

2. Ordenanza: Es el empleado mayor de 18 años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficinas, tales como franqueo y cierre de correspondencia, ayudar a apuntar partidas, etc.

3. Personal de Limpieza de Edificios: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales que se encuentran a cargo del Ayuntamiento.

4. Auxiliares de Ayuda a Domicilio: Es el trabajador que realiza sus labores en los domicilios de los beneficiarios y que tendrán como cometidos:

- Atención al aseo e higiene del domicilio del beneficiario, realización de la compra o preparación de la comida del beneficiario que se encuentre solo, imposibilitado

física o psíquicamente.

- Acompañamiento del beneficiario a la consulta médica.

- En los casos de incontinencia el cuidado y limpieza de la ropa, ocupándose del aseo personal del beneficiario a su cargo.

- Colaboración con el equipo dedicado al programa de ayuda al domicilio para una mejor atención al beneficiario.

E) Grupo V:

1. Socorrista: Es el que, estando en posesión del título de socorrismo, tiene a su cargo la vigilancia y salvamento de todas las personas que permanezcan en la zona de baño del recinto del Polideportivo.

2. Guardarropa: Es toda aquella persona que tiene a su cargo la guarda y custodia del vestuario que depositen los bañistas.

3. Portero: Es aquel que tiene la responsabilidad de controlar y cobrar, en su caso, la entrada al recinto de baño.

4. Peón Mantenimiento de Agua: Es aquel que tiene la responsabilidad de mantener la piscina en perfecto estado de limpieza e higiene para el uso público.

5. Monitor Deportivo: Es el que, estando en posición del título de monitor, realiza tareas de entrenamiento y organización de los distintos deportes.

6. Oficial de Mantenimiento: Es aquel que, teniendo conocimientos mínimos de fontanería, albañilería, jardinería, herrería, etcétera, tiene la responsabilidad de tener en perfecto estado las instalaciones del polideportivo.

4) Trabajo de Superior Categoría.

a) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

b) Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los Delegados Sindicales, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

c) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a reclamar la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

d) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándoselo a los Delegados Sindicales de los trabajadores.

Artículo 8. Preaviso de cese en el trabajo.

A) A efectuar por los trabajadores. Todo el personal que desee cesar en la prestación de sus servicios deberá comunicar su decisión al Ayuntamiento, siempre que el tiempo de vigencia de su contrato sea superior en número de días, con los siguientes plazos de preavisos:

Personal directivo y técnico	45 días
Encargado general	45 días
Jefe de sección, servicios, etc.	30 días
Administrativos y oficiales de oficio	20 días
Subalternos	20 días
Resto del personal	10 días

La falta de cumplimiento de estos plazos dará lugar a los perjuicios previstos por la Ley como falta sancionable.

B) A efectuar por el Ayuntamiento. Los plazos anteriormente citados serán igualmente de aplicación para el Ayuntamiento.

Cuando se trate de finalización de contrato, si bien en tales casos y para contratos superiores a un año, el preaviso no podrá ser nunca inferior a quince días.

C) Casos especiales. No obstante lo establecido en los dos apartados anteriores, los citados plazos de preaviso no serán de aplicación para aquellos puestos en que se trate de trabajadores contratados al amparo de las fórmulas establecidas en colaboración con Organismos Estatales o de la Comunidad Autónoma, como pueden ser las sujetas al P.E.R., cursos de formación, enseñanza de adultos y similares, así como aquellos que sean para trabajos por servicios determinados, los de Agentes Censales en los que, por manejarse fondos públicos, distintos a los propios del Ayuntamiento, o por deberse a necesidades impuestas por el Estado, se estará a lo dispuesto con carácter general por el R.D.L. 1/95, de 24 de marzo. Igualmente no serán de aplicación los citados plazos previstos para aquellos trabajadores que se contraten como interinos, que cesarán automáticamente tan pronto como finalicen las causas que dieron lugar a dicha interinidad.

D) Búsqueda de nuevo empleo. Durante los expresados plazos de preaviso por finalización de contrato, el personal tendrá derecho a un permiso de 21 horas

laborales para buscar nuevo empleo, distribuyéndose este tiempo en la forma que se desee, previo acuerdo con la Empresa. Dicho permiso sólo podrá ser disfrutado en los Contratos que sean superiores al año de servicio, prorrateándose en contratos de hasta 6 meses, que será de 10.30 horas laborales.

Artículo 9. Ingresos.

El Ayuntamiento formulará su oferta de empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa legal vigente. La selección de todo el personal laboral fijo, debe realizarse de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso de méritos, oposición o concurso oposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Capítulo III. Del régimen de retribuciones.

Artículo 10. Salario base.

El importe del salario base mensual correspondiente a las diversas categorías profesionales es el que se detalla en la tabla Anexo I.

Artículo 11. Trienios o antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio devengarán un complemento de trienio o antigüedad consistente en un 5% del Salario Base por cada tres años de servicio, y se regirá por las siguientes normas:

1) Su importe consistirá en un 5% del salario base al trienio, para cada una de las categorías profesionales.

2) Los trienios o antigüedad se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplo de 3 años de servicio efectivo.

3) Los trabajadores adscritos al Capítulo I, que lleven prestando servicios ininterrumpidamente tres años, podrán solicitar el reconocimiento de servicios previos prestados en cualquier administración. Tendrán derecho a este reconocimiento todos los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual hayan prestado sus respectivos servicios. En la solicitud deberá aportar los documentos que acrediten los periodos a reconocer (vida laboral, certificados de empresa, etc.) una vez visto el informe emitido por la oficina de personal, recaerá Resolución de la solicitud. Cuando existan dudas para poder emitir dicha Resolución, se podrá solicitar informe a la comisión paritaria sobre interpretación del presente artículo. Su devengo carecerá de efecto retroactivo, y el mismo surtirá efectos desde la fecha de la presentación de la solicitud.

4) Se computará desde dicho momento, contado para el citado cómputo el tiempo de permanencia en el la excedencia forzosa, y quedando excluido el de excedencia voluntaria y los trabajadores que después de haber solicitado baja voluntaria en la empresa, volvieran a ingresar al servicio de la misma.

Artículo 12. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias cuyos importes se fijan:

- En un mes de salario bruto mensual.

Estas dos pagas serán:

- Paga de Verano: Primer día hábil del mes de junio.

- Paga de Navidad: Primer día hábil del mes de diciembre.

Las expresadas pagas se abonarán en función del tiempo trabajado, prorrateándose su importe, en el caso de llevar trabajando menos de un año de servicio en el Ayuntamiento en el momento en que cause derecho a su devengo por el número de días trabajados hasta ese momento, las mismas se devengaran semestralmente.

No obstante todo lo anterior, para aquellos trabajadores definidos en el artículo 2.º, punto c), el número e importe de tales pagas, con excepción de los interinos que suplan a los trabajadores propios del Ayuntamiento, será el que venga impuesto por los diferentes convenios o programas de las administraciones públicas Entes Estatales o Autónomos.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias será en su cuantía, el 75% sobre el valor hora tipo para la «hora extra 1..ª» y 100% sobre el valor hora tipo para «hora extra 2.ª», por así convenirlo, ambas partes con el fin de que el aumento máximo a que se pueda llegar beneficie a todos los trabajadores en los salarios ordinarios en lugar de los extraordinarios.

Hora extra 1..ª: Serán las 2 primeras horas que se realicen una vez finalizada la jornada laboral, o posteriormente, siempre que la realización de las mismas se haya convenido con anterioridad.

Hora extra 2..ª: Serán a partir de la 3..ª hora que se realicen una vez finalizada la jornada laboral, o posteriormente, siempre que la realización de las mismas se hayan convenido con anterioridad.

Cualquier hora extra que se realice en sábados, domingos y festivos, o cuando el trabajador haya terminado su jornada laboral, y este sea reclamado

posteriormente para cualquier servicio.

El cálculo de las horas extraordinarias se efectuará del siguiente modo:

Hora extra 1..ª hora normal =

$$= \frac{\text{S.B. + antig. + compl. salariales + pagas ext.}}{\text{1561 horas efectivas año}} = \text{X x 175\% = H. extraordinaria}$$

Hora extra 2..ª: hora normal =

$$= \frac{\text{S.B. + antig. + compl. salariales + pagas ext.}}{\text{1561 horas efectivas año}} = \text{X x 200\% = H. extraordinaria}$$

Esta valoración entrará en vigor a partir de la firma de este Convenio, sin que en ningún momento las horas extraordinarias tengan carácter retroactivo.

La realización de las horas extraordinarias será propuesta por el Ayuntamiento y su aceptación por parte de los trabajadores, a diferencia de lo que se estipula en otras disposiciones, dado el carácter de Servicio Público de los trabajadores de un Ayuntamiento, será obligatorio para las 80 primeras del año.

Igualmente y dado el carácter de reparaciones urgentes que puedan tener las horas extras a realizar por los trabajadores afectados por este convenio, a efecto de lo dispuesto en el R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, no se tendrá en cuenta el cómputo de las máximas autorizadas, teniendo por tanto todas ellas el carácter de estructurales.

No obstante lo anterior; las horas urgentes que se efectúen a partir de las primeras 80 anuales que se declaran como estructurales con carácter obligatorio cuando se propongan, para que sigan teniendo el carácter de estructurales habrán de ser pactadas previamente con el Delegado de Personal quien, en caso, valorará la urgencia y necesidad real de las mismas. En el caso de valorar afirmativamente tal necesidad, será compensada por dos horas de permiso la realización de cada hora extra realizadas, siempre que ello fuese posible, por lo que, lógicamente, tales horas no serían retribuidas económicamente.

Por tanto, y como consecuencia de lo dispuesto anteriormente, las horas extras

que se efectúen dentro de las primeras 80 declaradas como estructurales por cada trabajador requieren la firma obligatoria de ambas partes en la emisión del informe para la Autoridad Laboral.

Siempre que sea posible, la Concejalía de Personal distribuirá el número de horas extras que se haya realizado en la misma proporción entre las distintas categorías profesionales, con el fin de evitar en lo posible la acumulación de trabajo en una misma persona, lo que puede motivar una excesiva fatiga.

Ambas partes manifiestan aquí que no es su interés promocionar la realización de tales horas, impidiendo de esta forma la creación de puestos de trabajo, sino que el motivo de llevarlas a efecto estará siempre orientado por el espíritu que, de servicio público, tienen las actividades de un Ayuntamiento y por las incidencias e imprevistos que puedan surgir en dichas actividades y que pueden ocasionar trastornos graves a la comunidad de habitantes, tales como cortes de agua, electricidad, embotellamiento de tráfico por obras, cortes de carretera, etc.

Artículo 14. Premio de asistencia y puntualidad.

Los trabajadores afectados por este convenio, tienen derecho a un Plus de asistencia mensual siempre que acudan puntualmente a su puesto de trabajo y no falten a su puesto de trabajo (salvo faltas justificadas) cualquier día del mes.

En los casos en que el trabajador faltase al trabajo o no acudiese puntualmente al mismo, el citado Plus se reducirá en la forma siguiente:

- Por la primera falta en el mes: 20%.

- Por la segunda falta en el mes: 40%.

- Por la tercera y más faltas en el mes: la totalidad del Plus.

Estas deducciones lo son con independencia de las que correspondan por la falta en sí.

Artículo 15. Complemento de productividad.

Este complemento retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su puesto de trabajo.

La aparición de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. Tendrá carácter temporal y extraordinario en tanto en cuento se den las circunstancias que motivan su mantenimiento, será reconocido por Resolución de Alcaldía, previa fiscalización por la Intervención Municipal.

En ningún caso, las cuantías asignadas por este complemento durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Las cuantías que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales.

Artículo 16. Plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad.

El importe del Plus será del 25% del Salario Base mensual/día.

Tendrá derecho a percibir dicho plus aquellos operarios que trabajen en la recogida domiciliaria de basura, así como aquellos otros que realicen trabajos de limpieza en los pozos de registros o rejillas de alcantarillado, recogida de basuras a domicilio y los trabajos especiales que se acuerden por la delegación de personal y por los delegados sindicales.

Los trabajadores que realicen tareas extraordinarias entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se considerará trabajo nocturno.

Hay que hacer constar que los trabajadores que realicen los trabajos que anteriormente se mencionan de forma continuada llevarán dicho plus fijo en nómina, mientras que los que lo realicen de forma esporádica, se le abonará dicho plus proporcionalmente al tiempo trabajado.

Los trabajadores del Cementerio recibirán 61,78 euros por la exhumación de restos de cada nicho y entierros realizados.

El importe tendrá las revisiones salariales sobre el IPC que se recogen en el artículo 20. «revisión salarial».

Artículo 17. Complementos especiales.

1. Personal de limpieza:

Los trabajadores que realizan labores de limpieza pública viaria y que trabajen sábados, domingos o festivos recibirán el complemento según la siguiente escalas:

3,00 euros/hora	Trabajadores que realicen servicio de limpieza en sábado
42,00 euros/día + día de descanso	Trabajadores que realicen servicio de limpieza en domingo, días festivos o sábados festivos

Los importes tendrán las revisiones salariales sobre el IPC que se recogen en el artículo 20º «revisión salarial».

2. Personal obras y servicios.

Los trabajadores adscritos a la delegación de obras y servicios, que realicen servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral, y estos trabajos se realicen en beneficio del bien social, de la comunidad o del municipio, percibirán complementos especiales según la siguiente escala:

Encargado	54,00 euros/día + día de descanso
Oficial de primera	48,00 euros/día + día de descanso
Oficial de segunda	43,00 euros/día + día de descanso
Peón ordinario	42,00 euros/día + día de descanso

Todas las horas que no sean estructurales, serán consideradas horas extraordinarias, y las mismas se liquidaran conforme lo dispuesto en el artículo 13. del presente convenio colectivo.

Los importes tendrán las revisiones salariales sobre el IPC que se recogen en el artículo 20. «revisión salarial».

Artículo 18. Complemento salarial.

El importe del complemento salarial correspondiente a las diversas categorías profesionales, es el que se detalla en la tabla Anexo I.

Artículo 19. Valoración de puestos de trabajo.

Una vez que los compromisos acordados con la Corporación se han cumplido (la aplicación del plus de Convenio aplicado en los ejercicios 2002 y 2003 e incorporado el mismo en el Salario Base) dicho plus fue fruto de las negociaciones realizadas entre la Corporación y los representantes sindicales del personal Laboral del Ayuntamiento, con la finalidad de homogeneización de retribuciones con las de otros Convenios semejantes en el ámbito de la Administración Local situados en áreas cercanas o colindantes.

A partir del ejercicio 2006, la empresa asume el compromiso de una subida salarial repartida en los dos años restantes de legislatura, empezando en enero de 2006, para equiparar al personal laboral con los Ayuntamiento que cobran sueldos superiores, haciendo dicha subida con la valoración de puestos de trabajos. Dicha subida está acordada en reunión entre la empresa y el comité de trabajadores, y será absorbida y aplicada al Salario Base como se efectuó en el acuerdo anterior.

En los proyectos presupuestarios correspondientes al ámbito de vigencia del presente convenio, se establecerán las previsiones precisas para hacer frente a los resultados del citado estudio.

Dicha subida está acordada en reunión entre representantes de la empresa y comité de empresa, y será absorbida y aplicada al salario base como en el

acuerdo anterior.

Artículo 20. Revisión salarial.

A partir de 2004, se aplicará una revisión salarial al personal incluido en el ámbito del presente convenio, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto para dicho año sea superado por el IPC registrado en el ejercicio, si la normativa básica y la legislación presupuestaria correspondiente lo permiten.

La instrumentación de esta revisión se establecerá, en su caso, a partir de la desviación existente del IPC previsto y la tasa interanual de precios Noviembre sobre Noviembre. Dicha revisión se incluirá preferentemente en la nomina de los trabajadores del mes de enero y será consolidable a todos los efectos.

Capítulo IV. Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 21. Dietas.

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resacirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas.

b) Gastos de desplazamiento.

c) Indemnización por asistencia a Tribunales de oposiciones y concursos.

d) Indemnización especial.

2. Dietas.

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención por razón del servicio encomendado, así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento, jornadas, congresos, certámenes, etc. a los que asista el trabajador, siempre que éstos estén relacionados con su puesto de trabajo, y así se acredite por el Jefe de Servicio correspondiente.

b) Las solicitudes, para asistir a los cursos y demás supuestos deberán de presentarse en el Registro de Personal con una antelación mínima de quince días al inicio del curso o jornada, debidamente documentada con acreditación del horario de salida y llegada, con la manifestación por parte del Jefe del Servicio correspondiente de que la asistencia al mismo no causa detrimento al servicio y la conformidad del Delegado del Área a la que se encuentre adscrito el trabajador. En la medida en que sea posible podrá producirse una agilización de los procedimientos para reducir los plazos.

La autorización definitiva para la asistencia al curso o jornada corresponde al Delegado del Área de Administración de Personal.

Las denegaciones del Jefe del Servicio respecto a lo establecido en los apartados a y b, serán motivadas y comunicadas al trabajador.

Finalizado el curso o jornada para cuya asistencia ha sido previamente autorizado, el trabajador deberá presentar un informe o memoria de la actividad desarrollada. Del cumplimiento de este requisito se responsabilizará el Jefe de Servicio.

c) El Ayuntamiento abonará antes del inicio del viaje al personal que tuviera que desplazarse, al menos el 80% del valor total de las dietas que le correspondan. En todo caso, se entenderán las cantidades fijadas por la legislación vigente. El trabajador estará obligado a presentar los justificantes correspondientes.

3. Gastos de desplazamiento.

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasione por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado, así como por la asistencia autorizada a curso de perfeccionamiento, jornadas, certámenes, juicio, etc.

Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, situado fuera del término municipal de Gelves, o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

b) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreos, marítimos o terrestres supondrá, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado; cuando se utilicen, como medios de transporte, líneas aéreas, la tarifa será la correspondiente a la denominada "clase turista".

El Ayuntamiento habilitará el medio de transporte necesario para el desarrollo de su trabajo fuera de su centro habitual.

En caso contrario, el trabajador que utilice voluntariamente por la naturaleza de su trabajo su vehículo particular percibirá las indemnizaciones que por kilometraje fije en cada momento la legislación aplicable al caso. El Ayuntamiento realizará las gestiones para que en estos casos los vehículos sean dotados de un distintivo o placa que les permita tener acceso a las zonas de circulación restringidas.

El desplazamiento de trabajadores que tuviesen que trasladar herramientas de trabajo, se hará mediante vehículos del servicio.

El desplazamiento de trabajadores por razón del servicio en horario de 22.00 a 6.00 se realizará con vehículo oficial.

c) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose, resulte en extremo gravosa para el trabajador.

4. Indemnización por asistencia a Tribunales de oposición y concurso y pruebas selectivas de puestos de trabajo del Ayuntamiento, fuera de la jornada laboral.

a) Para el percibo de las indemnizaciones por asistencia, se expedirán por los Servicios de Personal las horas en que se celebraron las sesiones y reuniones correspondientes. En ningún caso se podrá percibir por las asistencias comprendidas en este apartado un importe total mensual superior al 50% de las retribuciones que corresponden por el puesto de trabajo principal, si la duración de las pruebas no es superior a un mes, y el 30% si se excediese dicho plazo.

b) Las cuantías, atendiendo al grupo de la plaza convocada, serán las vigentes en cada momento según la legislación aplicable.

c) Las cuantías fijadas en el apartado anterior se incorporarán en el 50% de su importe cuando las asistencias se devenguen por la concurrencia a sesiones que se celebren en sábados o días festivos.

d) Con referencia a los colaboradores y auxiliares que designe el tribunal para la celebración de las pruebas, procede sean indemnizados, siempre y cuando las pruebas tengan lugar fuera del horario de trabajo, con una dieta equivalente a la fijada para los vocales, siéndoles aplicables la normativa de estos.

A los trabajadores que, por necesidad de servicio, tengan que realizar desplazamientos por orden del Ayuntamiento a una localidad diferente a la de su centro de trabajo y tengan que efectuar algunas de las comidas principales en establecimientos de hostelería y/u hospedarse en los mismos, se les abonará una dieta de 36.50 euros/ día, y 25.50 euros/ día, la media dieta.

Artículo 22. Kilometraje.

El personal que por necesidad del servicio, después de personarse en el puesto de trabajo, se vea obligado a utilizar transporte distinto a los facilitados por el Ayuntamiento, será compensado por éste a razón de 0,17 euros por kilómetro realizado.

Dicha cantidad será objeto de retención a cuenta del I.R.P.F. en lo que exceda del límite exento que en cada momento esté vigente por Disposición del Ministerio de Hacienda.

Capítulo V. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias.

Artículo 23. Jornada.

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente convenio será de 35 horas semanales, preferentemente de 8.00 a 15.00 horas y de lunes a viernes, salvo para el personal encuadrado en el Servicio de limpieza pública, colegios y polideportivo municipal, que tendrán una distribución que reglamentariamente se apruebe en calendario laboral, el cual deberá acordarse en el mes de enero.

Jornada anual: 7 x 365 días (-52 sab.-52 dom.-22 vac. -14 festivos.-2 permiso convenio) = 223 días x 7 = 1.561 h. /año.

Se acuerda con la Corporación la reducción de la jornada durante los siguientes periodos:

Horario de 8 a 14.30 horas:

- Semana de fiestas patronales

- Periodo navideño.

- Semana Santa.

- Feria de Abril de Sevilla.

Horario de 8 a 14.30 horas:

- Periodo estival entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Quedarán excluidos de la aplicación de reducción de jornada, los trabajadores cuya relación laboral sea a tiempo parcial.

No obstante los acuerdos, disposiciones, decretos y normas posteriores que regulen una posible disminución del horario semanal será automáticamente aplicada al personal afectado por el presente convenio.

El trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos (para el personal a tiempo parcial será de 20 minutos) durante su jornada diaria, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Ésta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

Se considerarán como días no laborables, a todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 24. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente convenio sin distinción de categorías, pudiéndose dividir a petición del trabajador en dos periodos de quince y dieciséis días, si ello no causa detrimento en el servicio. Además esta se podrá disfrutar a lo largo del año, en periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos.

Las citadas vacaciones se disfrutarán preferiblemente en los meses de julio, agosto y septiembre, de común acuerdo entre ambas partes, teniendo en cuenta las necesidades del Ayuntamiento, estableciéndose, dentro de lo posible, un turno de rotación en sucesivos años.

Si el inicio de las vacaciones coincide con festivo o descanso semanal se iniciará el primer día hábil siguiente Cuando durante el periodo de disfrute de vacaciones del trabajador, coincida alguno de los catorce festivos (Fiestas Nacionales, Comunidad Autónoma y Fiestas Locales), dicho festivo se compensará con otro día.

Será de aplicación los acuerdos administración-sindicatos sobre condiciones de trabajo en la función pública, en lo referido a vacaciones, aplicándose la siguiente escala:

15 años de servicio	1 día hábil
20 años de servicio	2 días hábiles
25 años de servicio	3 días hábiles
30 o más años de servicio	4 días hábiles

Con el fin de establecer los correspondientes periodos de disfrute, y que éstos coincidan en lo posible con las preferencias de los trabajadores y las prioridades antes establecidas, los representantes del personal aportarán en el mes de abril de cada año, a la Dirección del Ayuntamiento relación detallada de las peticiones de éstos, debiendo estar definitivamente expuestos en el tablón de anuncios en el mes de mayo, para su conocimientos por los trabajadores afectados.

Artículo 25. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la antelación que sea posible y con la adecuada justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expresa:

- Por fallecimiento de familiares por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado: 4 días hábiles.

- Por intervención quirúrgica o enfermedad grave de familiares por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado: 4 días naturales.

En función de que la hospitalización sea igual o superior a dicho periodo o bien sin

hospitalización siempre que se acredite la necesidad de cuidar al enfermo: Ampliación a 5 días naturales.

- Por fallecimiento familiares por consanguinidad o afinidad hasta de tercer grado. 1 día natural.

- Por intervención quirúrgica o enfermedad grave con hospitalización por consanguinidad o afinidad de tercer grado. 1 día natural.

- En caso de enviudar el trabajador, con una antigüedad superior a tres años, teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo: 10 días naturales.

- En caso de matrimonio: 15 días naturales.

- Por el matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, sobrinos, siempre y cuando éste se celebre en día laboral: 1 día natural.

- Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia y consulta médica del especialista de la Seguridad Social o asistencia sanitaria privada, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo actuante, debiéndose presentar al Ayuntamiento el volante acreditativo de la referida asistencia médica.

- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de Formación, durante los días de su celebración, siendo necesaria la presentación de la correspondiente justificación.

- Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público y personal.

- Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas interrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas.

- Dicho periodo se disfrutará a opción de la interesada siempre que las 16 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante, en el caso en que la madre y el padre trabajen, la madre al iniciarse el periodo de maternidad podrá optar porque el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

- La trabajadora con un hijo menor de 1 año, tendrá derecho a 1 hora diaria de

ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este derecho no se tendrá si uno de los cónyuges no trabaja; y en caso de que los dos lo hagan, sólo lo tendrá uno de ellos.

- Por nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la ley: 5 días naturales.

En el supuesto de que se originase desplazamiento o enfermedad grave del cónyuge: Ampliación a 6 días naturales.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas contadas, a su elección, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, el permiso tendrá una duración de seis semanas. En el caso de que el padre y madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

- El trabajador que curse estudios universitarios o estudios no universitarios en centros de enseñanza oficial, tendrá derecho a 5 días naturales antes de los exámenes finales del curso. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año y tres por curso, entendiendo éste como sinónimo de «ciclo de estudios »; y se entenderá sin perjuicio del establecido en el apartado siguiente.

El trabajador que se presente a pruebas objetivas de promoción y selección convocadas por el Ayuntamiento que impliquen una preparación de pruebas para una oposición o concurso oposición, tendrá derecho a un permiso de 5 días naturales, utilizable una sola vez al año y 2 días naturales cuando sea de otra Administración Pública.

- Para la realización de exámenes, incluyéndose las pruebas objetivas de promoción y selección convocadas por el Ayuntamiento, el día de su realización.

Cuadro sobre grados de parentesco, tanto por línea recta o directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad:

Grados	**Titular/Cónyuge**			
1	Padre /Madre	Suegro /Suegra	Hijo /Hija	Yerno / Nuera
2	Abuelo /Abuela	Hermano /Hermana	Cuñado /Cuñada	Nieto / Nieta
3	Bisabuelo /Bisabuela	ío /Tía	Sobrino /Sobrina	Biznieto/Biznieta
4	Primo /Prima	------—	------—	--------

En los casos en los que existan dudas sobre la correcta aplicación de los permisos retribuidos relacionados, su aprobación estará sujeta al informe preceptivo que se

solicitará a la Comisión Paritaria de seguimiento.

Artículo 26. Licencias por asuntos propios.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de permiso retribuidos por asuntos propios, de 8 días en el año.

Para los casos en los que el trabajador haya iniciado una relación laboral nueva, o trabajadores con contratos eventuales o por obra o servicio determinado, será necesario que para el disfrute de los permisos retribuidos por Asuntos Propios tengan un periodo mínimo de 6 meses ininterrumpidamente trabajados, y según la siguiente escala:

A partir de 6 meses	4 días laborales
A partir de 12 meses	8 días laborales

Las licencias por Asuntos Propios debieran ser solicitadas al menos con 48 horas de antelación a su disfrute. Dicho disfrute no podrá ser acumulativo por distintos contratos laborales de carácter eventual. Corresponderá su aprobación al jefe de Servicio, o en su caso al superior inmediato, comunicándolo por escrito a la Oficina de Personal. Para el disfrute de dichos días en periodo eminente festivo (Feria, Navidad, Semana Santa, Puentes, vacaciones anuales etc.) estará sujeto a la decisión de la delegación correspondiente.

En caso de que por necesidades del servicio no se puedan disfrutar los asuntos propios durante el ejercicio natural, el periodo de disfrute de estos días será hasta el 31 de marzo del ejercicio siguiente.

Artículo 27. Excedencias.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos 3 años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un máximo de 5 años y un mínimo de 1 año. Una vez concedido el periodo de excedencia, éste no podrá ser objeto de variación tanto de aumento como de disminución.

El trabajador tendrá derecho a incorporarse inmediatamente al trabajo en el mismo puesto que disfrutaba antes de producirse la excedencia, durante un periodo de hasta dos años desde la concesión de aquella y siempre y cuando avise con un plazo de antelación de 15 días a la fecha de terminación de la misma.

En caso de que dicha situación de excedencia fuese superior a dos años, tendrán derecho a incorporarse siempre y cuando haya o se produzca vacante en su categoría.

Para que pueda acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá

cumplir un nuevo periodo de 4 años de servicio en el Ayuntamiento.

Capítulo VI. Régimen disciplinario.

Artículo 28. Faltas.

Las acciones u omisiones en que incurran los trabajadores afectados por el presente convenio, se clasificarán, según su índole, en leves, graves o muy graves.

1) Serán faltas leves:

a) Las de descuido, error o demora inexplicables en la ejecución de cualquier trabajo.

b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, perjuicios notorios para el trabajo que el Ayuntamiento le tenga encomendado, en cuyo caso se clasificaría como falta grave.

c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) El abandono injustificado y por breve tiempo del puesto de trabajo.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material.

f) No atender al público con la corrección y diligencia, debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

En las faltas leves se podrá sancionar al trabajador con el descuento proporcional de las retribuciones al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificadas.

2) Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de un mes.

b) Faltar dos días al trabajo sin falta justificada en el periodo de un mes. Cuando deriven perjuicios notorios para el trabajo encomendado se considerará muy grave.

c) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La desobediencia a sus superiores en acto de servicio.

Si la desobediencia implica quebranto manifiesto de la autoridad o perjuicio para el Ayuntamiento se considerará muy grave.

f) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

g) Discutir con los compañeros de trabajo en presencia de público.

h) Falta notoria de respeto y consideración con el público.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo y emplear para uso propio material y herramientas de la empresa.

j) La reincidencia en más de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Abandonar injustificadamente el puesto de trabajo antes de la terminación de la jornada laboral sin previo aviso al encargado de personal y por un periodo superior a treinta minutos.

l) El uso del uniforme de trabajo fuera de la jornada laboral, posterior a una hora y media de la terminación de la misma.

En las faltas graves se podrá sancionar al trabajador con el descuento proporcional de las retribuciones al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

3) Serán faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un periodo de seis meses, o 20 en un año.

b) Más de 15 faltas de puntualidad en un periodo de 2 meses, o 30 en un año.

c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada y hacer negocios de trabajo por cuenta propia sin la oportuna autorización del Ayuntamiento.

d) Hacer desaparecer o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificaciones, enseres y documentación del Ayuntamiento.

e) La embriaguez o uso de drogas dentro del trabajo.

f) Violar el secreto de correspondencia o documento reservado del Ayuntamiento.

g) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad y falta grave de respeto, tanto a los jefes como a los compañeros y se les haya llamado repetidamente la atención.

h) La falta y disminución continuada en el rendimiento normal de la labor.

i) Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses de haberse cometido de primera.

k) Incumplimiento o abandono de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas cuando en los mismos derivase riesgos para el trabajo y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

En faltas muy graves se podrá sancionar al trabajador el descuento proporcional de las retribuciones al tiempo realmente dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

Artículo 29. Sanciones.

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

1) Por falta leve:

a) 1.ª falta leve: Amonestación verbal en privado.

b) 2.ª falta leve: Amonestación por escrito.

c) 3.ª falta leve: Suspensión de empleo y sueldo de 2 días.

2) Por falta grave:

a) 1.ª falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 5 días.

b) 2.ª falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 10 días.

c) 3.ª falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.

3) Por falta muy grave:

a) 1.ª falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 30 días.

b) 2.ª falta muy grave: Inhabilitación por un periodo mínimo de 5 años para ascender de categoría, o pérdida desde la categoría rebajada a la inmediatamente inferior.

c) 3.ª falta muy grave: Despido del trabajador.

Para que opere la cronicidad en la aplicación de tales sanciones, será requisito indispensable que la falta se haya producido dentro de los siguientes periodos:

Faltas leves	Periodo de 10 días
Faltas graves	Periodo de 20 días
Faltas muy graves	Periodo de 60 días

La sanción de despido podrá acordarse por el Ayuntamiento en los siguientes casos:

a) Más de 5 faltas de asistencia en un mes.

b) El abandono individual o colectivo del trabajo sin existencia de notificación de huelga y sin la previa notificación de representantes del personal o sin motivo justificado.

De toda sanción se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso el Ayuntamiento de Gelves se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización.

Capítulo VII. Garantías sindicales y de representación.

Artículo 30. Representantes del personal.

Serán elegidos según marque la legislación vigente y sus funciones son las que a continuación se desarrollan:

a) Conocer el Presupuesto y recibir información sobre política de personal del Ayuntamiento.

b) Emitir informes, con carácter previo a la consideración de los órganos municipales competentes de la Corporación, sobre todas las cuestiones que se puedan suscitar relacionadas con el personal y especialmente sobre las siguientes materias:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

- Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

- Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

- Traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación de personal.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y método de trabajo.

- Oferta de empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos.

Se considerarán nulos todos los pactos o acuerdos que la empresa negocie individualmente con cualquier trabajador.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas.

d) Ejercer el derecho a la libre información a sus representados.

e) Todas aquellas otras que le confieran las leyes vigentes.

El Ayuntamiento habilitará un local adecuado para el ejercicio de las funciones sindicales y autorizará el uso de la fotocopiadora, de las líneas telefónicas, etc...

Se dispondrá de un tablón de anuncios para la inserción de la información sindical.

Artículo 31. Garantías y derechos.

Los representantes sindicales, dispondrán en el ejercicio de su función representativa las siguientes garantías y derechos, previstos en la legislación vigente y entre ella:

1. Acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las mismas.

2. La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refiera a cuestiones profesionales o sindicales.

3. Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos los trabajadores.

4. Disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Dichas horas podrán recaer sobre un solo delegado, y serán acumulativas trimestralmente. Siempre estarán sujetas a la ley.

5. No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Artículo 32. Secciones sindicales.

Los trabajadores asociados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo.

Artículo 33. Asambleas generales.

Los representantes de personal podrán convocar asambleas de carácter general para todo el personal laboral y se responsabilizarán del normal desarrollo de las mismas.

A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Alcaldía, cumpliendo los siguientes requisitos:

a) Comunicarlo con una antelación de 48 horas, salvo casos urgentes.

b) Señalar el día, hora y lugar de celebración.

c) Remitir orden del día.

Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general le corresponde a cualquier número de trabajadores, siempre que el mismo sea igual o superior al 33% de la plantilla.

Dichas asambleas tendrán lugar preferentemente al inicio o antes de la finalización de la jornada de trabajo, y con un tope de 12 horas anuales.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio de alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.

Artículo 34. Deducción de importes de cuotas sindicales.

El Ayuntamiento, a petición de los trabajadores afiliados a una central sindical, descontará de la nómina las cuotas sindicales establecidas por éstas.

Capítulo VIII. Atenciones sociales.

Artículo 35. Incapacidad temporal.

Dentro de los 3 primeros días siguientes de la no-asistencia al trabajo por motivos de enfermedad o accidente laboral, se presentará en la Oficina de personal el correspondiente volante de baja médica oficial, así como los oportunos partes de confirmación de baja médica, la cual informará oportunamente a los diferentes jefes de servicio de tal situación.

El parte de alta laboral se presentará en la Oficina de personal el mismo día de su incorporación al trabajo.

El trabajador fijo de plantilla o eventual que viniera prestando servicios ininterrumpidamente por un plazo superior a 6 meses, en los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá el 100% de sus retribuciones brutas.

En las bajas por accidentes de trabajo, se percibirá el 100% de sus retribuciones brutas desde el primer día.

Las pagas extraordinarias las percibirán en su totalidad los trabajadores que se encuentren en estos procesos de Incapacidad Temporal.

A fin de combatir el absentismo, la Comisión Paritaria o el propio Ayuntamiento podrán solicitar a partir del sexto mes de baja del trabajador, informe de los especialistas del cuadro médico que estime oportuno, y vistos los mismos, se emitirá informe favorable o desfavorable a los efectos de seguir percibiendo el complemento por enfermedad para llegar al 100% de sus retribuciones reales, pasando, si es desfavorable, a percibir los estipulado por la legislación vigente en materia de baja por incapacidad temporal.

Artículo 36. Ayudas familiares.

Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir por el personal laboral del Ayuntamiento, siempre que tenga reconocida una antigüedad superior a 3 años contada esta al 31 de diciembre del año en curso, que tengan hijos menores de 25 años escolarizados o cursen estudios en centros de Enseñanza Oficial, de acuerdo con los siguientes criterios:

Las cuantías líquidas a percibir en los diferentes cursos escolares serán:

Concepto	**Importe**
Trabajadores con hijos menores de 1 año	120,20 euros
Guarderías. (de 0 a 3 años)	120,20 euros
Educación Infantil, Primaria y Secundaria (ESO)	180,30 euros
Bachiller, F.P. grado medio y superior	210,35 euros
Universidad	240,40 euros

Los importes tendrán las revisiones salariales sobre el IPC que se recogen en el artículo 20º «revisión salarial».

a) Durante el ejercicio en curso, se podrán solicitar dichas ayudas en el impreso oficial que a tal efecto se facilite, al cual se adjuntarán los documentos siguientes:

- Copia de la matrícula del Centro Oficial donde se cursen los estudios, o

certificado oficial emitido por el Centro de Enseñanza de estar matriculado.

- Copia de las hojas del Libro de Familia donde figuren los hijos por lo que se pretenden recibir las referidas ayudas.

- En los casos en que la justificación de la matricula no se pueda aportar junto con la solicitud, el trabajador tendrá hasta el 31 de diciembre del ejercicio en curso para aportar la referida justificación.

b) Estas ayudas se concederán por hijo, siendo incompatibles con cualesquiera que tengan la misma finalidad.

c) Las ayudas solicitadas se percibirán en el mes siguiente a la de su solicitud.

Si finalizado el mes de diciembre, el trabajador no hubiera aportado la documentación justificativa, la empresa reclamará que en el plazo de los 10 días siguientes a su notificación, aporten los mismos, con apercibimiento del reintegro del importe de la ayuda percibida.

Artículo 37. Ayudas a estudios.

Análogamente, se establece una ayuda liquida para el trabajador que reúna los requisitos establecidos en el artículo anterior y que curse estudios oficiales o relacionados con el desempeño de su función, en centros de enseñanza oficial o privada de 240,40 euros.

El importe tendrá las revisiones salariales sobre el IPC que se recogen en el artículo 20º «revisión salarial».

Artículo 38. Prótesis.

Se establece una ayuda liquida para prótesis oftalmológica y ortopédica de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita por facultativo competente, al trabajador, esposa e hijos con derecho a asistencia médica a cargo de él, siempre que tenga reconocida una antigüedad superior a superior a 3 años contada al 31 de diciembre del año en curso, la cantidad de hasta 240,40 euros al año, previa presentación de la justificación médica y/o factura.

De estas ayudas quedan excluidos todos los dispositivos y aparatos que la Seguridad Social está obligada a subvencionar al 100%.

El importe tendrá las revisiones salariales sobre el IPC que se recogen en el artículo 20º «revisión salarial».

Artículo 39. Incapacidad y muerte por accidente laboral.

El Ayuntamiento se compromete a realizar una Póliza de Seguro de accidentes

colectivos para los trabajadores afectados a este convenio, que cubrirá los riesgos siguientes:

Garantías	Capital asegurado
Muerte por accidente laboral	24.041 euros
Invalidez Permanente total por accte. Laboral	24.041 euros
Invalidez Permanente Absoluta por accte. Laboral	4.041 euros
Gran Invalidez por accte. Laboral	24.041 euros

El Ayuntamiento se compromete a concertar un seguro de responsabilidad civil para los arquitectos que garantice la cobertura de su trabajo profesional según los criterios que recoge el Colegio Oficial de arquitectos y aparejadores.

Artículo 40. Anticipos de salario.

Según lo dispuesto en el artículo 29 «liquidación y pago» del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

El trabajador pondrá solicitar por escrito dirigido al Sr. Alcalde, anticipo de salario entre los días 10 y 15 del mes en curso, no pudiendo rebasar el importe el 50% de su salario liquido mensual.

Artículo 41. Anticipos y préstamos reintegrables.

El Ayuntamiento creará un fondo para anticipos y préstamos reintegrables a los trabajadores por importe de 32.000 euros.

Tendrán derecho a solicitar los anticipos o prestamos reintegrables los trabajadores adscritos al Capítulo I.

Los anticipos y préstamos se concederán en las siguientes cuantías:

- Anticipos reintegrables: Hasta 1 mensualidad completa bruta.

- Préstamos reintegrables: Hasta 3 mensualidades completas bruta.

Plazos de devolución:

- Anticipos reintegrables: Hasta 12 mensualidades.

- Préstamos reintegrables: Hasta 24 mensualidades.

No pudiendo solicitar otro hasta que se cancele el anteriormente concedido.

Los anticipos y préstamos deberán ser solicitados por los trabajadores en impreso al efecto, indicando, si considera oportuno, los motivos y acompañando los justificantes que crea conveniente para merecer su concesión, e indicando obligatoriamente la cuantía y plazos de reintegro.

Los anticipos y préstamos serán concedidos por el órgano competente de la Corporación, a propuesta de la Comisión Paritaria, que determinará la procedencia o improcedencia del mismo.

Los mismos serán resueltos en un plazo no superior a 2 meses.

A los trabajadores a quienes les falte menos de 3 años para la jubilación forzosa, solo podrán concedérseles anticipos y el tiempo para su reintegro no podrá exceder de aquel que les reste como trabajador en activo.

En caso de jubilación voluntaria, cese voluntario, terminación de contrato, etc... de trabajadores, estos tendrán la obligación del reintegro de la totalidad de la parte que reste del anticipo o préstamo antes que aquella se produzca.

Artículo 42. Jubilación anticipada.

La jubilación para el trabajador afectado por el presente Convenio, se establece a los 65 años de edad cumplidos. El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o proceder en consecuencia.

Se establece un premio de jubilación, que sólo se concederá cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los 2 meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva, con arreglo a la siguiente escala:

Con 63 años de edad y 15 de servicios	4.207,08 euros
Con 62 años de edad y 15 de servicios	4.808,10 euros
Con 61 años de edad y 15 de servicios	5.409,11 euros
Con 60 años de edad y 15 de servicios	6.010,12 euros

Artículo 43. Premio a la constancia.

Al cumplir el trabajador los 20 años de servicios retribuidos en la Administración Pública y en ese momento se encuentre adscrito a la Plantilla del Ayuntamiento, para cuyo computo no se contraerán los periodos de excedencia voluntaria y permisos no retribuidos, tendrá derecho en ambos casos a un premio extraordinario consistente en una cantidad igual al salario bruto del mes anterior al que cumpla los 20 años de servicio correspondiente.

El derecho de solicitar este premio no prescribe. Del mismo modo, este premio no procederá si anteriormente se le ha concedido por otro organismo por el mismo o

análogo concepto.

La Empresa, en consenso con los representantes de los trabajadores, podrá acordar reconocimiento por servicios prestados a los 25 y 30 años de servicios activo.

Artículo 44. Planes de pensiones.

La Corporación se compromete a la puesta en marcha del Plan de Pensiones inmediatamente después de la firma de las normas, ya que dicho acuerdo estaba recogido en el anterior convenio, y no se hizo efectivo.

El Plan acogerá a todos los trabajadores fijos o con una antigüedad superior a 10 años adquirida ininterrumpidamente, y mientras dure su relación laboral con el Ayuntamiento. La entidad será de su elección o de acuerdo con los Delegados del Personal Laboral, constituyéndose por la cuantía mínima establecida por dicha Entidad.

Artículo 45. Renovaciones del carnet de conducir.

Los trabajadores con una antigüedad de tres años y que utilicen los vehículos de servicio público municipal, tendrán derecho a que por parte de la Corporación se le abonen los importes correspondientes a las renovaciones periódicas del carnet de conducir (tasas oficiales y reconocimiento médico oficial).

Capítulo IX. Otros pactos.

Artículo 46. Uniformes de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que realice.

El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignan se determinará de acuerdo con los representantes de personal.

El Comité de Seguridad e Higiene velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate.

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad deberá ser dotado por el Ayuntamiento de ropas de trabajo adecuadas, tales como impermeables, de abrigo o incombustibles, etc., según la índole del trabajo. Dichas prendas no quedarán en propiedad del trabajador.

Con independencia de lo anterior, a los trabajadores que se dediquen a los trabajos de reparaciones o limpieza, el Ayuntamiento les suministrará dos prendas anuales compuestas de pantalón y chaquetilla, así como de calzado adecuado (que será homologado y supervisado por el Comité de Seguridad e

Higiene), que tendrá la consideración de ropa de uso personal que quedará en propiedad de los trabajadores. Las citadas prendas se entregarán cada seis meses, a excepción del calzado que se hará una vez al año.

Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.

Se establece la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto si no se está uniformado.

Solo procederá la entrega excepcional de uniforme de trabajo cuando el interesado exhiba un uniforme a su Jefe de Servicio indicando que el uniforme entregado en su día se ha deteriorado como consecuencia de su uso en el trabajo y entregue al mismo tiempo las prendas deterioradas.

Artículo 47. Inclemencias del tiempo en los trabajos de construcción.

Los trabajadores adscritos a los trabajos de construcción podrán ser empleados por el Ayuntamiento en otros trabajos en los días en que, por el mal tiempo, no puedan realizar su labor.

Artículo 48. Finiquitos de personal.

Todo el personal que finalice su contrato o su relación laboral en el Ayuntamiento, ya sea a voluntad propia o por terminación del contrato, tendrá derecho a que se le retribuyan los salarios devengados y las partes proporcionales de las pagas extraordinarias devengadas y no percibidas, así como las vacaciones que no se hayan disfrutado.

No obstante, en los casos en que el trabajador decida su marcha del Ayuntamiento y no haya cumplido con los plazos de preaviso citados en el art. 8.º de este convenio, no se le abonarán las partes proporcionales de las vacaciones no disfrutadas, ya que al no ser ésta según el art. 38 del E.T., sustituibles por compensación económica, y las tuviese que disfrutar necesariamente dentro del año, según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, y al no dar el trabajador opción a que las mismas se disfruten si ello es posible, por no avisar con los plazos de preaviso pactados, es lógico que tampoco se retribuyan.

Los representantes del personal podrán estar presentes, si así lo decide el trabajador, a la hora de hacer entrega del finiquito por parte del Ayuntamiento.

Artículo 49. Comisión Paritaria.

Las partes acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de

interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresas y trabajador, así como para la emisión de informes y dictámenes o relación de estudios.

La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio Colectivo, para que emita dictamen o actúe en la forma prevista.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria tendrán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente convenio.

La comisión paritaria resolverá en el plazo de quince días, a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en siete días, los calificados como extraordinarios.

1. Composición: La comisión paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Corporación, ambas partes podrán designar libremente asesores de manera ocasional o permanente. La comisión paritaria se podrá constituir, para asuntos concretos de su competencia, comisiones de trabajo específicos.

2. Decisiones: Las decisiones habrán de tomarse por mayoría de los representantes, en caso de desacuerdo o discrepancia en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán someter el asunto a la jurisdicción laboral.

3. Funciones: Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Mediación o arbitraje, derivado de cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidos por las partes a su consideración.

d) Emisión de informes.

Artículo 50. Comité de Seguridad y Salud.

Existirá un Comité de Seguridad y Salud, que tendrá una composición, integrada por los representantes del personal y la Corporación.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará y aprobará su propio Reglamento.

Las propuestas del Comité de Seguridad y Salud será obligatoriamente estudiadas

y elevadas al Pleno de la Corporación.

Funciones del Comité de Seguridad y Salud:

a) Promover en los Centros de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la previsión de riesgos profesionales, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores.

c) Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene.

d) Investigar las causas de enfermedades y accidentes laborales.

e) Promover la paralización provisional del trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física del personal.

f) La elaboración de unas normas de seguridad e higiene teniendo como referencia la actual legislación vigente y los acuerdos firmados dentro del marco de la Propuesta Sindical Prioritaria, referentes a Seguridad e Higiene en el trabajo.

g) En tanto en cuanto se actualice la legislación vigente, los criterios y limites de exposición a riesgos, deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos, tanto nacionales como internacionales, teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultanea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

Artículo 51. Revisión médica.

El trabajador tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

El resultado de dicho informe será remitido al Comité de Seguridad e Higiene, a efectos de modificar las condiciones de trabajo, en caso que el mismo lo aconseje.

No será necesario este reconocimiento cuando a juicio del médico encargado de hacerlo, el trabajador justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.

Artículo 52. Negociación del calendario laboral.

El horario especial de verano dará comienzo desde el uno de mayo hasta el quince de octubre para el personal de servicios, y el horario será de 07,00 a 14,00 horas.

Cláusula Adicional.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, que aprueba el vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de libertad sindical, así como a lo establecido en normativa laboral que le sea de aplicación.

En Gelves a 30 de marzo de 2005.

Categoría laboral	*Total euros/año*	*Núm. de horas efec. trabajadas*	*Hora tipo*	*H/ Extra 1.º*	*H/Extra 2.º*
APRENDIZ 17-18 AÑOS	13.244,58	1.561	8,48	14,84	16,96
APRENDIZ 16-17 AÑOS	12.350,55	1.561	7,91	13,84	15,82
VIGILANTE	14.710,10	1.561	9,42	16,49	18,84
ORDENANZA	14.501,26	1.561	9,29	16,26	18,58
PERSONAL LIMPIEZA	13.725,36	1.561	8,79	15,39	17,58
AUX. AYUDA DOMICILIO	13.725,36	1.561	8,79	15,39	17,58
SOCORRISTA	14.885,29	1.561	9,54	16,69	19,08
PORTERÍA POLIDEPORTIVO	14.420,30	1.561	9,24	16,17	18,48
GUARDARROPA POLIDEPORTIVO	13.244,58	1.561	8,48	14,84	16,96
PEON MANT. AGUAS	14.575,49	1.561	9,34	16,34	18,68
MONITOR DEPORTIVO	14.575,49	1.561	9,34	16,34	18,68
OFIC. 1.ª MANT. POLIDEPORTIVO	16.548,16	1.561	10,60	18,55	21,20

Notas:

1. Sistema de cálculo de horas efectivas /año: 365 días/año – (52 sábados, 52 domingos, 14 festivos, 22 días vacaciones, 24/12 y 31/12 = 142 días) = 223 días.

Total días efectivos trabajados 223 X 7 h/ día = 1.561 horas efectivas/ año.

2. Los trabajadores que tengan complementos personales (extrasalariales, incentivos, antigüedad), para su cálculo se tomarán sus retribuciones brutas anuales.

Tóxico/Nocturnos 2005 (25% del Sueldo Base):

ENCARGADO	1.128,08 x 14 : 1561 = 10,12 x 25%=	2,52
OFICIAL PRIMERA	1.031,99 x 14 : 1561 = 9,25 x 25 % =	2,31
OFICIAL SEGUNDA	913,21 x 14 : 1561 = 8,19 x 25 % =	2,05
PEON ESPECIALISTA	891,08 x 14 : 1561 = 7,99 x 25 % =	2,00
PEON ORDINARIO	878,59 x 14 : 1561 = 7,88 x 25% =	1,97