



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA.

CODIGO CONVENIO: 1102190.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Art. 1. Ámbito de aplicación.

a) Las disposiciones contenidas en el presente convenio tendrán fuerza normativa y obligatoria entre el Ayuntamiento de Paterna de Rivera y su personal, cualquiera que sea la regulación jurídica de su empleo; ya sea personal laboral fijo, contratado, contratado en plaza vacante de plantilla, trabajadores fijos discontinuos, Jubilado y pensionista, ambos en aquellas materias del presente convenio que les afecte según los artículos.

b) Se excluyen del presente convenio todo el personal contratado, docente y discente, que pertenezcan a Casas de Oficios y Escuelas Taller, así como todos aquellos que hayan sido contratados para llevar a cabo programas de fomento de empleo, o convenios específicos en colaboración con los organismos provinciales, autonómicos y estatales.

Las retribuciones a aplicar a dicho personal estarán en función de la subvención concedida.

c) Los conflictos que surjan del presente se resolverán en la jurisdicción que corresponda dependiendo del personal de que se trate.

d) Se consideran incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los Sindicatos representativos y la FEMP o la FAMP, en aquellos aspectos que mejoren lo acordado aquí.

Art. 2. Ámbito temporal.

Este convenio tendrá una duración de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008 y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su terminación.

Llevada a cabo la denuncia, las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio, al inicio del último trimestre de su vigencia. No obstante denunciado en forma y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación en su totalidad el presente convenio.

Art 3. Comisión paritaria.





Se constituirá a la firma del acuerdo una comisión paritaria integrada por tres miembros de la Corporación y por tres representantes sindicales. El funcionamiento y las competencias de la citada comisión serán las siguientes;

a) La comisión paritaria se constituirá durante los primeros veinte días posteriores a la firma de este acuerdo, y entre sus componentes se elegirá un secretario que elaborara un acta de cada reunión.

b) Será convocada y se reunirá cuando alguna de las partes lo demande, en el plazo máximo de setenta y dos horas a partir del momento de su solicitud.

c) Corresponde a la comisión la interpretación de las cláusulas de este acuerdo y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) También serán competencias de la comisión paritaria las siguientes:

-Proponer cuantas medidas considere oportunas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, que afecten al colectivo del personal incluido en este acuerdo.

-Proponer cuantas otras, medidas considere oportunas.

e) El procedimiento de resolución de los conflictos planteados se resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma que deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión.

En caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria, el plazo de cinco días hábiles después de celebrada la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o Administrativa, o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

f) Estudiará la evolución de los compromisos pactados y las relaciones entre las partes, fomentando cuantas actividades tiendan a potenciar la eficacia práctica de este acuerdo.

g) Ambas partes se comprometen a dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación o interpretación de este acuerdo con el fin de que aquella emita su informe sobre las divergencias que pudieran existir.



h) En caso de discrepancias en la interpretación de alguna cláusula del presente acuerdo, se entenderá de la forma oportuna, sin perjuicio de ejercer las acciones legales que las partes consideren oportuna

i) Control fondo Social.

Art. 4. Naturaleza y efectos.

El presente convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del estatuto de los trabajadores, obligando su contenido al Ayuntamiento de Paterna de Rivera y al personal incluido en su ámbito durante su vigencia. Las condiciones pactadas en el mismo se entenderán como mínimas.

Art. 5. Clausula de garantía "ad personan".

Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición, verbal o escrito. Cualquier pacto anterior más favorable para el personal, a título individual o colectivo, prevalecerá sobre lo aquí pactado y establecido.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Art. 6. Principios generales.

La organización practica del trabajo, cuya iniciativa corresponde a la corporación con sujeción a este convenio y a legislación vigente, se realizara mediante la información previa a la representación sindical del personal de la misma. En caso de disconformidad, esta se resolverá, en primer lugar en la comisión paritaria y de no llegarse a un acuerdo, quedara expedita la vía ante la autoridad laboral competente.

Art. 7. Plantilla de personal/oferta y relación de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento aprobara anualmente a través del presupuesto la plantilla de personal, que comprenderá todos los puestos reservados a los trabajadores. Contendrá así mismo la denominación de los puestos y naturaleza de la relación agrupándose los puestos por servicio conforme al organigrama del Ayuntamiento.

7.1. Planes del empleo y oferta de empleo público.

El Ayuntamiento podrá elaborar planes de empleo referidos a personal laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal.

Las memorias justificativas de los planes de empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en



los mismos, para la óptima utilización de los recursos humanos.

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestarias que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existente serán objeto de oferta de empleo.

Los planes de empleo y la oferta pública de empleo serán objeto de negociación con los representantes del personal. Los sindicatos tendrán conocimiento de toda la información relacionada con los planes de empleo y la oferta pública de empleo, sin perjuicio de las facultades de autoorganización que corresponde al Ayuntamiento, negociaran todas las repercusiones que en materia de personal puedan tener los mismos.

Expectativas del personal laboral sometido a la regulación de empleo. Cuando en virtud de un plan de empleo se lleve a cabo una regulación de empleo que suponga la extinción de contratos laborales, los trabajadores afectados tendrán derecho, durante los cinco años posteriores, a reincorporarse a otros destinos de su mismo nivel y categoría. Este derecho se extinguirá si el trabajador no se incorporase al puesto de trabajo en el plazo de treinta días naturales desde que fuese notificado.

7.2. Relación de puestos de trabajos.

La Corporación aprobará anualmente junto con el presupuesto la Plantilla y la relación de puestos de trabajo del personal laboral y funcionario.

Es función de la Relación de puestos de trabajo la Racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempleo de los puestos de trabajo y clasificar y valorar cada uno de ellos.

Corresponde al pleno del Ayuntamiento previa negociación con la representación del personal la aprobación anual de la relación de puestos de trabajo y sus modificaciones.

Los puestos de trabajo figuran en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

1. Denominación o categoría.
2. Características esenciales.
3. Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente este integrado.





4. Adscripción del puesto a personal laboral en atención a la naturaleza de su contenido.
5. Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesaria para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos escalas subescalas, categorías de personal a quienes se reserve.
6. Forma de provisión por concurso o libre designación.
7. Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
8. Nivel de complemento de destino.
9. Complemento específico con indicación de los factores que se retribuyen con el mismo.

Art 8. Selección de empleados públicos.

Todos los procedimientos de selección y acceso del personal laboral se realizarán mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garantice en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, todo ello previsto en la ley 30/1984 de 2 de agosto de medidas para la reforma de la función pública (art. 19) y (art. 28 y siguientes) el Real Decreto 364/95 de 10 de Marzo, regula el ingreso en la administración del estado, de aplicación a las corporaciones locales.

Art. 9. Desempeño de funciones de superior categoría.

Los trabajadores realizarán las funciones propias de la categoría profesional que ostenten, no obstante, en aquellos casos en que por necesidades del servicio se les encomiende por el jefe del servicio con el visto bueno del jefe del personal la realización de funciones de una categoría superior a la suya, o las realicen, percibirán la retribución correspondiente a dicha categoría superior.

Art. 10. Promoción interna.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior. Los trabajadores para ello, deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener la antigüedad de al menos dos años en el cuerpo o escala a la que pertenezcan, así como reunir los requisitos que establezca el Ministerio para las Administraciones Públicas.

Art. 11. Bajas laborales.





Las bajas laborales que se produzcan por enfermedad o accidentes del personal laboral se podrán cubrir mediante nombramiento o contrataciones temporales siempre que sea necesario para el desarrollo del servicio y el puesto de trabajo lo permita.

Art. 12. Incompatibilidades.

Como norma general de aplicación a todos los puestos de trabajo, se estará a lo previsto en la legislación vigente (53/84 y demás disposiciones aplicables), y en tanto no se desarrolla dicha ley para la administración local, se aplicará como tal el R.D. 598/85 sobre incompatibilidades del personal al servicio de la administración de Estado.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Art. 13. Jornada laboral.

La jornada laboral con carácter general y para todo el personal laboral, se ajustará a lo establecido en la resolución de la Secretaria de Estado para la Administración pública de 20 de Diciembre de 2005.

La distribución de la jornada en su cómputo diario y anual vendrá determinada por los cuadros horarios que se establezcan en el Ayuntamiento.

Cada trabajador que preste su servicio en jornada completa y continuada dispondrá de un periodo de descanso de 30 minutos máximos diario computándose este tiempo como efectivo de trabajo, o la parte proporcional a la jornada laboral que preste.

Art. 14. Vacaciones y calendario de fiestas.

Artículo 14.1. Vacaciones:

Las vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica serán de un mes natural independientemente del número de días que tenga el mes escogido, o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutaran por el personal laboral de forma obligatoria dentro de un año natural y hasta el 30 de Enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles, en turnos rotativos.

En los supuestos de haber completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento reflejados en el cuadro posterior:

-Por 10 años 23 días hábiles

-Por 15 años 24 días hábiles



-Por 20 años 25 días hábiles

-Por 30 o más años 27 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida. En caso de baja por maternidad cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad dentro del año natural o hasta el treinta de Enero del año siguiente.

En caso de coincidencia en la petición de los días de vacaciones entre trabajadores del mismo servicio y no se llegara a un acuerdo entre los interesados, se seguirá el sistema de rotación, decidiéndose el primer año por sorteo entre los afectados.

Se elaborará un calendario anual de vacaciones en el primer trimestre de cada año, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Se disfrutarán preferentemente en el periodo de 15 de Junio a 15 de Septiembre, salvo en aquellos servicios en que por su naturaleza u otras circunstancias no pueda aplicarse este criterio, al menos 15 días serán disfrutados en periodo estival y compensado con dos días más de vacaciones; exceptuando aquellos que voluntariamente lo soliciten en fecha distinta.

Si a cualquier trabajador, por necesidades imperiosas del servicio se le hubiera de modificar la fecha prevista para el disfrute de las vacaciones anuales, habrá de comunicársele por escrito dichas circunstancias modificativas, al trabajador y a la Comisión Paritaria, con una semana de antelación.

En caso de que el trabajador no lleve un año de servicio activo, disfrutará la parte proporcional.

Artículo 14.2. Calendario de Fiestas:

a) Los contemplados en el calendario de festivos emitidos por la Junta de Andalucía y otros Organismos Oficiales.

b) Los días considerados como festivos en el municipio de Paterna de Rivera.

c) El día de Santa Rita de Casia, 22 de mayo, patrona de los trabajadores de la Administración Local. Si este cayera en sábado, domingo o festivo se trasladaría al anterior o posterior al mismo, u otro que se pacte por ambas partes.

d) Los días 24 y 31 de diciembre se consideraran no laborables.

e) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar cuatro días laborables de vacaciones en Navidad, distribuidos en dos turnos: el primero coincidirá con la





semana del 25 de diciembre y el segundo con la del 1 de enero previamente establecido en el Plan anual de vacaciones.

f) Durante la Semana Santa los trabajadores tendrán derecho a reducción de jornada de 9 a 14 horas.

g) Durante el período de verano (15 Junio-15 Septiembre), se reducirá la jornada diaria en una hora (se entrará a las 8:00 y se saldrá a las 14:00 h.). En Navidad y Semana Santa se reducirá la jornada en dos horas (se entrará a las 9:00 y se saldrá a las 14:00 h.). La reducción de dos horas diarias en el período de Navidad será aplicable desde el 21 de Diciembre al 6 de Enero del siguiente año.

h) El jueves y el viernes de feria se reducirá el horario en dos horas.

i) El personal laboral disfrutará de dos puentes no recuperable a lo largo del año, siendo a partir del tercero con disminución de los días de asuntos propios, previamente establecido en el calendario de vacaciones.

j) El personal que por la naturaleza de su servicio tenga que realizar trabajo en la noche del 24 y 31 de diciembre, considerados como festivos a todos los efectos, y las mañanas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, se le compensará con dos días de descanso.

Art. 15. Asuntos propios.

A lo largo de cada año y si esto no fuese posible, hasta el 15 de Enero del año siguiente y en casos excepcionales hasta el día 31 del mismo mes, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de ocho días para asuntos propios, no acumulables a las vacaciones, ni puentes retribuidos. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, debiendo solicitarlo con antelación y por escrito a la Jefatura correspondiente.

La negativa habrá de ser motivada y el interesado podrá requerir su comunicación escrita.

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran (Fiestas anuales, puentes y otros permisos), en los distintos departamentos se establecerán turnos para el disfrute de los días recogidos en este artículo, correspondiendo a los responsables de los mismos establecer turnos que permitan el mantenimiento de la actividad, caso de solicitud de varios trabajadores de un mismo centro, previo informe con los representantes del personal.

Capítulo IV. Excedencias y licencias.

Art. 16. Excedencias.





Los trabajadores fijos, podrán hallarse en situación de excedencia voluntaria y forzosa. Dichas situaciones se regulan en cada caso por la normativa vigente.

Art 17. Permisos no retribuidos.

Se podrán conceder atendiendo a las necesidades del servicio a los trabajadores que lo soliciten por causas justificadas, siendo su duración máxima de hasta un año. No serán retribuidos, debiendo solicitarse al menos con quince días de antelación al inicio del mismo.

En caso de que concurran circunstancias excepcionales que justifiquen una mayor duración de dichos permisos podrán concederse los mismos, previo informe de la Jefatura del servicio correspondiente y de la comisión paritaria.

Art. 18. Licencias retribuidas.

Todo el personal laboral afecto al presente acuerdo tendrá derecho en días laborales a permisos retribuidos en los casos y la duración que a continuación se indican, debiendo solicitarse por escrito a través de las correspondientes Jefaturas de Servicio y serán concedidas por la Delegación de Personal:

- a) Por contraer matrimonio, 20 días naturales, a partir de la consumación del hecho.
- b) Por nacimiento de un hijo, acogida o adopción, 5 días laborables, a partir del hecho acaecido.
- c) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de un familiar del trabajador o cónyuge del primer grado de consanguinidad o afinidad, 4 días naturales si los hechos ocurren dentro de la provincia y 5 días naturales si ocurren fuera de ella. En los mismos supuestos descritos en el párrafo anterior y tratándose de parentescos del Segundo grado de consanguinidad del trabajador o cónyuge, se concedan 4 días naturales, si el hecho ocurre dentro de la provincia y 5 naturales si ocurriese fuera de ella
- d) Matrimonios de padres, hijos o hermanos, del trabajador o cónyuge, si coincide con la jornada laboral 1 día natural dentro de la provincia y 2 si es fuera de esta.
- e) Trámites por matrimonio, divorcio 2 días naturales.
- f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de celebración, 1 día por examen debiéndose justificar.
- g) Traslado de su domicilio habitual, 2 días naturales, 3 días naturales si es fuera del término municipal.





h) Por supuestos de hospitalización por intervenciones quirúrgicas no graves o supuestos similares, que no precisen hospitalización, de familiares de primer y segundo grado del trabajador o cónyuge, se concederá un día natural, coincidente con la intervención.

i) Por fallecimiento de familiares de tercer grado del trabajador o cónyuge, 1 día si coincide con la jornada laboral.

j) Por primera comunión o Bautizo de hijos o nietos, 1 día si coincide con la jornada laboral.

k) Por asistencias a cursos de formación o promoción, relacionados con el puesto de trabajo, el tiempo de su duración, previo informe de la Jefatura de Servicios y representantes de personal.

l) Por Deberes públicos de carácter inexcusable, el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presenten los oportunos justificantes, se consideran deberes públicos inexcusables, a los efectos de este tipo de licencias, los siguientes:

- Expedición y renovación de D.N.I, carné de conducir, pasaporte Certificados y registros en organismos oficiales.

- Citaciones de Juzgados, Comisarías.

m) Compensación por asistencia a Juicios. Los trabajadores que con motivo de su actividad profesional, tengan que asistir a Juicios estando de servicio, habiendo sido citados por los órganos judiciales, tendrán derecho al tiempo necesario para su asistencia a los mismos, así como al abono del kilometraje y dietas sí, con ocasión de la duración de los juicios se ocupase horario de comida, debiéndose aportar en todo caso los justificantes pertinentes de la asistencia al juicio y dietas.

Para el disfrute de estas licencias será necesario justificarlo documentalmente y previa solicitud.

Art.19. Licencias de gestación, alumbramiento y adopción o acogimiento preadoptivo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa correspondiente, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral. Al margen de lo reseñado en dicha normativa, el personal laboral de este Ayuntamiento disfrutará de hasta 20 semanas. Este artículo entrará en vigor a partir de la firma de este convenio.

Art. 20. Derechos sociales de la mujer.

La gestante tendrá derecho en su embarazo a cambio de puesto de trabajo y /





turno distinto al suyo si éste pudiera resultar perjudicial para ella y para el feto, sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, a petición de los trabajadores y con intervención de los representantes sindicales, previa información del especialista favorable. Así mismo se adoptaran las medidas necesarias para dotar a las trabajadoras en situación de embarazo de los medios materiales que se acomoden a su situación, (sillas con respaldos altos, etc.)

Art. 21. Otros derechos de los trabajadores-as.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los trabajadores/as, conducta de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, sin perjuicio de las acciones legales oportunas. Las secciones sindicales y la Corporación velarán por el derecho a la intimidad de los funcionarios-as afectados silenciando su identidad. Los trabajadores as afectados por esta situación tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo previa solicitud y demostración de dicha situación.

No obstante se estará siempre a la legislación vigente en cada momento.

Art. 22. Protección del embarazo.

Las trabajadoras tendrán derecho, previa justificación documental, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto, tanto para las correspondientes revisiones médicas, como para otras atenciones médico-sanitarias, que necesite. En este sentido a partir del sexto mes de gestación le será de aplicación una reducción horaria de dos horas diarias de su jornada laboral, y durante el noveno mes esta reducción será de tres horas. Para aquellas trabajadoras que no tenga jornada completa, se aplicará la parte proporcional de estas reducciones horarias.

Asimismo la mujer en período de gestación podrá elegir libremente la fecha para el disfrute de sus vacaciones anuales.

Art. 23. Maternidad/paternidad.

Será automática la reincorporación a su puesto de trabajo de aquellos/as trabajadores/as, que se hayan acogido a la excedencia por atención al menor por un período de hasta tres años. Pasando este tiempo pasará a excedencia en interés particular. En ambos casos siempre que esté la plaza vacante de su categoría o similar.

Art. 24. Lactancia.

Por lactancia tendrán derecho los trabajadores (cualquiera de ellos, hombre o mujer, siempre que demuestren que el otro cónyuge a renunciado a su derecho), a la ausencia de una hora y media del trabajo, pudiéndola dividir en dos





fracciones para el cuidado de un hijo hasta cumplir la edad de un año. El personal afectado, podrá por voluntad propia sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora y media con la misma finalidad, si dicha reducción se toma al inicio o al final de la jornada.

Capítulo V. Jubilación.

Art. 25. Jubilación voluntaria.

Con este motivo se establece un premio en metálico o su equivalente en licencias retribuidas, a elección del trabajador, en función de los años de servicio prestado a la corporación que será extensible a las jubilaciones forzosas, atendiendo al siguiente baremo:

| | |
|----------------|---------------------------------------|
| Más de 15 años | 2 mensualidades de sueldo consolidado |
| Más de 20 años | 3 mensualidades de sueldo consolidado |
| Más de 30 años | 4 mensualidades de sueldo consolidado |
| Más de 40 años | 5 mensualidades de sueldo consolidado |

En caso de fallecimiento del trabajador en servicio activo o baja definitiva por invalidez permanente se abonará la compensación proporcionalmente a los años de servicio. Los beneficiarios serán los herederos legales.

27.1 Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación, se establece una reducción de 2 horas diarias en la jornada de trabajo, desde el momento en que el trabajador cumpla los 63 años.

Se aplicará la normativa vigente en cada momento.

Todo trabajador que tenga 65 años pasa a la jubilación obligatoria, salvo en aquellos supuestos en que los trabajadores afectados no tenga perfeccionado el derecho a obtener el 100% de las prestaciones, en cuyo caso se mantendrá vigente la relación laboral hasta la fecha en que se cumpla dicho requisito.

Art. 26. Plan de jubilación voluntaria.

La Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de establecer un Plan de Jubilación Voluntaria.

Capítulo VI. Derechos sociales.

Art 27. Otras prestaciones.





a) Premio por vinculación a este Ayuntamiento:

| | |
|---------------------------|-----------|
| A los 20 años de servicio | 500 Euros |
| A los 30 años de servicio | 751 Euros |
| A los 35 años de servicio | 900 Euros |

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en el Ayuntamiento por invalidez permanente sin cumplir los 20 años de servicio, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados, considerándose la fracción como un año entero.

En el supuesto de que el trabajador/a cause baja por alguna de las causas determinadas en lo anteriormente expuesto después de 20 años de servicio, sin llegar a los 30 años que dan derecho a este segundo premio, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados por encima de los primeros 20 años, a razón de porcentaje, por cada uno de los años o fracción que excedan de los años indicados.

En el supuesto de que la baja se produzca después de los 30 años de servicio sin llegar a los 35 que dan derecho al tercer premio, se aplicará la misma fórmula reseñada anteriormente.

b) En concepto de natalidad, adopción o similar el trabajador/a percibirá la cantidad de 230 Euros.

c) En concepto de nupcialidad cada trabajador/a percibirá la cantidad de 180 Euros.

d) Todo trabajador acogido al presente Acuerdo, percibirá la cantidad de 150 Euros, al año, por cada hijo o cónyuge disminuido físico o psíquico, reconocido como tal en el correspondiente servicio común de la Seguridad Social, y que no pueda desarrollar ningún trabajo en base a su incapacidad, previa justificación del organismo correspondiente de la Junta de Andalucía.

Previa solicitud y justificación.

Art. 28. Percepciones por accidente de trabajo. I.T. o enfermedad común.

Todo trabajador en situación de baja médica derivada de accidente de trabajo percibirá el 100% de las retribuciones establecidas en la tabla salarial recogida en convenio y durante un plazo máximo de 6 meses.

Todo trabajador en baja médica derivada de enfermedad común que suponga hospitalización, percibirá desde el primer día el 100% de las retribuciones establecidas en la tabla salarial recogida en convenio.



En los supuestos de baja médica no contemplados en los párrafos anteriores, se percibirá el 100% de las retribuciones establecidas en la tabla salarial recogida en convenio, completándose por el Ayuntamiento el porcentaje no cubierto por la Seguridad Social, durante un periodo máximo de 9 meses, ampliable a 12.

En los tres supuestos de baja médica mencionados en los tres párrafos anteriores, la Comisión Paritaria no obstante, se reserva el derecho de aplicar exclusivamente la legislación vigente, en cualquier momento de la baja médica, a la vista de los antecedentes que puedan concurrir.

En todo caso, previa comunicación al responsable del Área, Departamento o Centro de Trabajo en el que se preste servicio, podrá ausentarse el trabajador dentro de la jornada laboral, por el tiempo necesario, para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección que le corresponda. Deberá acreditar la ausencia con la aportación del justificante que expida el facultativo. En el justificante que expida el facultativo, se hará constar el tiempo de permanencia en consulta, debiendo ser requerido en estos términos por el propio trabajador. En ningún caso se autorizará estas ausencias cuando el horario de consulta permita al trabajador asistir a ella fuera de la Jornada laboral.

Así mismo, el Ayuntamiento en los mismos términos que el apartado anterior, ellos casos de acompañamiento a consultas médicas, de hijos menores de 12 años (o menores de esa edad en acogimiento) y padres de más de 65 años, estudiará la petición del trabajador actuando de buena fe, para otorgar la ausencia del mismo, y se justificará en los mismos términos del párrafo anterior. Tampoco se autorizarán estas ausencias cuando el horario de consulta permita al trabajador asistir a ella fuera de la Jornada Laboral.

El personal que por prescripción facultativa tenga que efectuar desplazamientos fuera de la provincia para recibir asistencia sanitaria o tratamiento quirúrgico, como consecuencia de encontrarse en situación de baja por enfermedad, percibirá, si así lo estima la Comisión Paritaria, el importe de los gastos de desplazamiento y dietas, conforme a los criterios, extensión y cuantías vigentes, en materia de dietas y Kilometraje.

Los gastos anteriormente reflejados, serán aplicados igualmente a un acompañante del trabajador, si la comisión así lo determina.

En todo caso, será necesaria la previa petición y posterior justificación de la necesidad del desplazamiento y de los gastos realizados.

Los gastos que se originen por lo reseñado en este párrafo correrán a cargo exclusivo del fondo social.

Art. 29. Ayudas de estudio a los trabajadores/as.

El Ayuntamiento promoverá entre sus trabajadores la formación reglada en los mismos niveles que se desarrollan en los apartados b), e), y d) del artículo 30; para ello se establece con carácter general una ayuda de estudio consistente en el 50% de los gastos de matrícula y el 50% de los gastos de los libros de texto, hasta un máximo de 170 Euros por este último concepto. Para la obtención de dicha ayuda en años sucesivos será condición indispensable que el solicitante acredite haber superado al menos el 50% de las asignaturas del curso anterior. Asimismo se promoverá a la formación y promoción del personal mediante cursos especializados. En caso de que los estudios que curse dicho trabajador tuviesen relación con la actividad que ejerza en el Ayuntamiento, dicha ayuda por matrícula será del 75%. Así mismo se ampliará para los sucesivos años el haber superado al menos el 50% de las asignaturas matriculadas del año anterior.

Art. 30. Ayudas de estudios a hijos de trabajadores/as.

Los trabajadores percibirán en concepto de ayuda de estudios por cada hijo las cantidades siguientes:

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| Guardería | 60 Euros |
| Educación infantil y Primaria | 100 Euros |
| E.S.O. y Bachiller, o similar | 180 Euros |
| Enseñanzas Universitarias o similar | 300 Euros |

Cuando se cursen estudios universitarios, sólo se aprobará ayuda al estudio para una sola carrera. Esta ayuda sólo cubrirá los cursos académicos oficiales establecidos para cada carrera (es decir, los años de duración marcados oficialmente para cada carrera) y, como máximo un curso adicional.

Para los ciclos formativos de grado medio o grado superior también será de aplicación lo recogido en el párrafo anterior, es decir, sólo cubrirá el número de años oficiales y un curso adicional más y, sólo cubrirá un solo ciclo formativo de cada nivel.

Para ello las solicitudes se presentarán a partir del 1 de Septiembre previa justificación de matrícula y se harán efectivas a partir del mes siguiente. Serán beneficiarios de las ayudas contempladas en el párrafo anterior los huérfanos de padres o madres, si alguno de ellos fue empleado/a municipal y falleció encontrándose en activo.

Art 31. Fondo social.

Se crea un fondo asistencial que se mantendrá con aportaciones de la Corporación y los trabajadores/as y será administrado por la Comisión Paritaria, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.



Cada trabajador contribuirá al mantenimiento del fondo con una aportación mensual de 3 Euros y la Corporación la cantidad de 3 Euros por cada uno de ellos en activo. Los beneficiarios de dicho fondo serán todos aquellos trabajadores que cumplan con el requisito de tener al menos un año de antigüedad, así, como los hijos menores de 18 años y el cónyuge, o pareja de hecho registrada.

El Ayuntamiento se compromete a la firma de este acuerdo a realizar una aportación inicial a este Fondo de 1.000 Euros.

Este Fondo Social será conjunto para el personal laboral y funcionario.

Art. 32. Pagas reintegrables y anticipos.

a) A los trabajadores podrán concedérseles anticipos reintegrables hasta un máximo de 3000 Euros, a devolver en 12, 24 o 36 mensualidades. La dotación para la asignación de anticipos reintegrables asciende a 21.000 Euros, cantidad que será conjunta para funcionarios y laborales.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo reintegrable hasta no haber reintegrado en su totalidad el anterior.

b) Los trabajadores tendrán derecho durante los días 1 al 10 de cada mes, a un anticipo sobre la mensualidad de hasta un 50% de la misma.

c) Así mismo el personal con contrato superior a dos meses, tendrá derecho a la segunda quincena del mes a un anticipo de hasta un 50% sobre la mensualidad, que se deducirá de la nómina del mes siguiente al de su concesión.

Art. 33. Pólizas de seguro.

a) Seguros de vida y accidentes.

El ayuntamiento concertará un seguro de vida y accidentes que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2007, para todo el personal a su servicio sujeto a este acuerdo y que tenga como mínimo una antigüedad de un año. Las garantías cubiertas serán las siguientes:

| | |
|---|--------------|
| Invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo y Gran Invalidez | 12.000 Euros |
| Incapacidad permanente total para la profesión habitual | 6.000 Euros |
| Muerte natural por cualquier causa | 12.000 Euros |
| Muerte por accidente sea o no laboral | 24.000 Euros |

b) Seguro de responsabilidad civil:

El Ayuntamiento concertará un seguro que contemple la responsabilidad civil y penal por acciones realizadas por sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Art. 34. Permiso de conducción.

Los trabajadores que por necesidades del servicio deban actualizar periódicamente su permiso de conducir, la Corporación les abonará íntegramente los gastos que origine dicha circunstancia. Se excluyen los casos en que dicha actualización sea necesaria como consecuencia de la pérdida de puntos en el carnet de conducir y cualquier otro gasto derivado de la pérdida de puntos.

Art 35. Solicitudes y certificados.

Los trabajadores quedarán exentos de cuantos reintegros acompañen a las solicitudes y certificados expedidos por el Ayuntamiento, en virtud de su relación laboral con el mismo.

Art. 36. Asistencia jurídica.

La Corporación garantizará asistencia jurídica gratuita a los trabajadores que la precisaren, por causas derivadas de la prestación del servicio y siempre que la acción del trabajador no se dirija contra la propia Corporación y que de los hechos acaecidos no resulte la apertura de un expediente disciplinario.

Art 37. Formación profesional.

Los trabajadores municipales tienen el derecho de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones, para ello, la Corporación promoverá la realización de cursos dirigidos hacia una formación continuada y permanente del trabajador en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo. Siendo de aplicación para este artículo lo establecido en apartado Décimo, de la Resolución de 10 de Marzo de 2003 de la Secretaria de Estado para la Administración pública.

Serán beneficiarios de este Capítulo VI todos los trabajadores que cumplan como requisito tener un año de antigüedad, excepto para el art. 31.

Capítulo VI. Seguridad e higiene.

Art 38. Seguridad e higiene.

El Ayuntamiento de Paterna de Rivera, pondrá en marcha los mecanismos tendentes a la aplicación de la ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y a su Reglamento, aprobado por R.D. 3911997 de 17 de Enero.



Art 39. Revisión médica.

El Ayuntamiento dispondrá para todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito y voluntario garantizando la confidencialidad de los resultados. Asimismo para aquellas personas en que concurren circunstancias especiales en el desempeño de sus condiciones laborales, el Ayuntamiento podrá disponer tal reconocimiento con carácter obligatorio, Para la prestación de tales servicios, el Ayuntamiento lo concertará con las entidades que estime conveniente.

Art. 40. Seguridad y salud en el trabajo.

Las partes firmantes de este acuerdo consideran esencial desarrollar e implantar una política en materia de Seguridad y Salud encaminada a prevenir las posibles causas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando la prevención como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio (R.D. 1488/98 de 10 de Julio de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración Pública). Es fundamental en la implantación de los planes preventivos, la participación mayoritaria de los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la Corporación, para conseguir un sistema organizativo de seguridad integrada (Art. 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Pero la acción preventiva no debe ser una acción dirigida a la estricta prevención del accidente laboral, sino que debe estar destinada a preservar la salud de los trabajadores desde la concepción de salud que de la O.M.S, que la define como "un estado de bienestar físico, mental y social completo no meramente basado en la ausencia de enfermedad. Por tanto, la política preventiva que se emprenda por parte del Excmo. Ayuntamiento, debe estar encaminada en la triple dimensión apuntada por la O.M.S.

Para conseguir los objetivos marcados en la política preventiva se ha de realizar el siguiente planteamiento programático:

Designación de los delegados de prevención entre los representantes del personal.

- Formación en materia de Seguridad y Salud de los miembros de C.S,S.
- Evaluación y valoración continúa de los riesgos laborales.
- Dictaminar medidas preventivas encaminadas a evitar cualquier riesgo no tolerable o disminuir los mismos.
- Formación del personal por sección y/o departamento.





- Elaboración y distribución de manuales en los que se recomienden procedimientos operativos y hábitos preventivos correctos.

- Concertación de un servicio de prevención. Dicho servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas del art.

34 del Reglamento de los servicios de prevención.

Art 41. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán designados por y entre, de una parte, aquellos trabajadores que sean representantes de los trabajadores.

Los delegados de prevención que sean representantes del personal laboral, contarán en el ejercicio de sus funciones, con las garantías inherentes a su condición representativa.

Las competencias y facultades de los delegados de prevención son las siguientes:

- 1) Colaborar con el Excmo. Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- 2) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de Riesgos Laborales.
- 3) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- 4) Velar para que los trabajadores dispongan de los medios necesarios de protección de personal, vigilar el buen estado de los mismos y fomentar entre los empleados, el buen uso de los distintos equipos de protección.
- 5) Analizar permanentemente la siniestralidad en el centro de trabajo, valorando su evolución mediante estadísticas (índice de incidencias, frecuencia y gravedad).
- 6) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
- 7) Ser informados por el Excmo Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- 8) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- 9) Guardar el sigilo debido, en todos aquellos asuntos que conozca por razón de su cargo.





Para poder cumplir con sus funciones, se les deberá facilitar información por la mutua de trabajo y EE.PP. de las S.S, con una duración mínima de 30 horas lectivas al año y que se adapten al temario general especificado en el anexo cuarto del Reglamento de los servicios de prevención (R.D. 39/97 de 17 de Enero).

Art. 42. Vigilancia de la salud.

La corporación garantizará a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. No obstante esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Solo se exceptúan de este carácter voluntario, cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, es decir, evaluar si existe enfermedad profesional, o para evaluar si el estado de salud puede constituir un riesgo para el mismo o para terceros cuando este establecido reglamentariamente (Reglamento sobre el plomo, amianto, ruido, etc). En todos estos casos, se solicitara informe previo a los representantes de los empleados.

Las valoraciones médicas serán confidenciales y comunicadas a los empleados. A ellas solo tendrán acceso el personal médico y las autoridades sanitarias. No pondrán ser facilitadas al Ayuntamiento salvo con consentimiento expreso del trabajador. El Ayuntamiento y los órganos de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos en relación con la aptitud del empleado para el desempeño de su actividad o con la necesidad de modificar las medidas preventivas.

Art. 43. Control médico a los trabajadores de baja.

El Ayuntamiento podrá establecer un servicio médico con objeto de llevar a cabo revisiones médicas cuando se estime oportuno a los trabajadores, atenderlos en situación de I.T. y proceder a informar a la comisión paritaria.

Art. 44. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los entornos de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto. De velar por el cumplimiento de ello se ocuparan los representantes de los órganos mencionados en este acuerdo.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Art. 45. Obligaciones sindicales.

La representación legal de los trabajadores se obliga expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado o negociado con la corporación.



- b) Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en la ley.
- c) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- d) Notificar a la corporación cualquier cambio que se produzca en sus órganos de representación.

Art. 46. Órganos de representación de los trabajadores.

Son el Comité de Empresa o Delegados de Personal y las Secciones Sindicales. Para las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en el art. 53 de este Convenio.

Art. 47. Derechos y garantías.

Los representantes de los trabajadores dispondrán en el ejercicio de sus funciones de las siguientes garantías:

- El acceso y libre circulación por las dependencias municipales, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.
- La difusión libre de todo tipo de publicaciones ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- Ser oídos en los expedientes disciplinarios incoados a sus miembros durante el periodo de su mandato, así como durante el año inmediatamente posterior.
- Un crédito de horas mensuales retribuidas que ascienda a 21 horas, (tres días). Estas horas se podrán acumular en uno o más delegados de los trabajadores.
- No ser trasladados ni sancionados 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 basen en el ejercicio representativo de los trabajadores.
- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

Art. 48. Derechos sindicales.

Sin perjuicio de la legislación vigente de derechos y facultades concedidos a los Delegados de Personal, se reconocen las facultades siguientes:

- a) Recibir información, que le será facilitada previa solicitud de los representantes de los trabajadores sobre la política de personal.



- b) Emitir informe a solicitud del Ayuntamiento de las siguientes materias:
- Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación del personal.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización, método de trabajo.
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves.
- d) Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:
- Establecimiento de la jornada laboral y horarios de trabajo.
 - Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - Cantidades que perciba cada trabajador por complemento de productividad.
- e) Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre materias recogidas en la ley.
- f) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso las oportunas acciones legales ante los organismos competentes.
- g) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad social e higiene en el trabajo.
- h) Participar en la gestión de obras sociales para el personal.
- i) Colaborar con la corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- j) Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

Art. 49. Secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco confederal de 5 de enero de 1.980 apartado 11, epígrafe 2 y ley orgánica de libertada sindical.

A todos los efectos serán consideradas como un solo centro de trabajo la totalidad de las dependencias municipales productivas del Ayuntamiento de Paterna de Rivera.

Art. 50. Asambleas.





Convocatoria. Están legitimados para convocar Asamblea de Trabajadores para formular la correspondiente solicitud de autorización:

a) Los Delegados de Personal.

Requisitos Formales. Serán requisitos para poder celebrar una reunión, los siguientes:

1. Se formulará con una antelación de dos días hábiles y se realizarán al final de la jornada laboral.

2. Señalar la hora y lugar de la celebración, conjuntamente, con el orden del día a tratar.

3. Si en el plazo de 24 h. anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, el Ayuntamiento no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse, sin otro requisito, posterior. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará las prestaciones la siguiente forma:

4. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de cumplirse también los siguientes requisitos:

I. Que sea convocada la totalidad del colectivo que se trate trabajador y el Ayuntamiento.

II. Que el total de las reuniones que se celebren, no supere el número de 36 horas anuales, las cuales estarán destinadas para las Asamblea que convoque, tanto la representación legal, como los sindicatos. No obstante, se excluye del cómputo de las 36 horas la vigente negociación de un acuerdo colectivo, siendo determinado el número de las horas necesarias para el supuesto de la Comisión Paritaria.

Capítulo IX. Vestuario.

Art. 51. Vestuario.

Con carácter obligatorio, la corporación facilitará en el año en curso las prendas de trabajo:

Personal de limpieza y Ayuda a domicilio.

Verano: 1 par de zuecos o zapatillas, 2 batas sin mangas o pijama de trabajo. Guantes apropiados a la tarea.

Invierno: 1 par de zuecos o zapatillas, 2 batas con mangas o pijama de trabajo, guantes goma apropiados, 1 Anorak cada tres años, 1 ropa de agua





Personal de vías y obras.

Verano: 2 camisas de manga corta, 2 pantalones. 1 par de zapatos.

Invierno: 1 par de zapatos, 2 mono o pantalón y chaquetilla (a elegir), 1 anorak cada 3 años, 2 pares de calcetines, guantes apropiados al trabajo, 1 par de botas de seguridad cada año, 1 par de botas de seguridad dieléctricas (electricista), 1 par de botas de agua, 1 ropa de agua.

Así como del equipamiento de seguridad necesarios para el desempeño de los diferentes departamentos, tales como (Arneses de Seguridad, caretas protectoras etc...)

Conductor de vehículos.

Verano: 2 camisas de manga corta, 2 pantalones, 1 par de zapatos, 3 pares de calcetines, 2 cazadoras cada dos años.

Invierno: 1 par de zapatos, 2 mono o pantalón y chaquetilla (a elegir), 1 anorak cada 3 años, 2 pares de calcetines, guantes apropiados al trabajo. Un par de botas de seguridad cada año.

Capítulo X. Retribuciones.

Art. 52. Retribuciones básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: El Sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias (que serán dos durante el año)

Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores de este Ayuntamiento tendrán asignados los sueldos para las distintas categorías que se determinan en el anexo I. (Tabla Salarial).

Para el Periodo de vigencia del convenio todos los conceptos salariales se verán incrementados en lo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado dispongan, así como acuerdos que puedan suscribir la Administración Autónoma.

52.1 COMPLEMENTO ANUAL A LA CONSTANCIA.

Este artículo se remite a lo que se establezca en la Relación de Puestos Trabajo de esta Corporación.

52.2. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todos los trabajadores/as incluidas en el presente acuerdo tendrán derecho a dos pagas extraordinarias en los meses de Junio y Noviembre, fijándose sus cuantías en las que se acuerde en cada momento entre la Administración Estatal y





sindicatos.

52.3. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Este artículo se remite a lo que se establezca en la Relación de Puestos de Trabajo de esta Corporación.

Art. 53. Pluses.

Los pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad, altura, nocturnidad, turnicidad, manejo de fondos públicos, jornada partida, intensidad de trabajo y de descansos especiales, quedarán integrados en la relación de puestos de trabajos que se aplicara a fecha 1 de enero de 2007.

Art. 54. Clausula de revisión salarial.

El presente acuerdo estará sujeto en cuanto a la revisión salarial para el año 2006, así como para los siguientes en caso de prórroga, a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio en vigor.

No obstante en el supuesto que la Administración Autonómica garantice el poder adquisitivo de sus empleados, a través de cualquier fórmula al efecto, su aplicación se podrá hacer efectiva al personal de este Ayuntamiento, previa deliberación y acuerdo de la comisión paritaria.

Art. 55. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias.



Las horas extraordinarias no estructuradas que vinieran exigidas por, siniestros y otras análogas se establecerán de conformidad con la legislación vigente.

Serán abonadas de acuerdo con el siguiente cuadro:

| GRUPOS | NORMALES | NOCTURNAS/FESTIVAS |
|--------|----------|--------------------|
| A | 12 Euros | 14,40 Euros |
| B | 11 Euros | 13,20 Euros |
| C | 10 Euros | 12 Euros |
| D | 9 Euros | 11 Euros |
| E | 8 Euros | 10 Euros |

Horas extraordinarias estructuradas se compensarán en días de descanso, de siguiente forma:

| | |
|---------------------------------|-------------------------|
| Por una hora ordinaria | 1, 75 horas de descanso |
| Por una hora festiva o nocturna | 2,00 horas de descanso |

La fecha del disfrute del tiempo libre será por mutuo acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento.

Art. 56. Dietas y gastos de desplazamientos.

Tendrán derecho a dietas y gastos de desplazamientos, según la normativa de la Junta de Andalucía, todos los trabajadores que tengan que desplazarse de localidad, debidamente autorizados, para la realización de cursos de formación, trabajos relacionados con el puesto de trabajo de cada departamento atendándose en cuanto a su cuantía a lo estipulado en la legislación vigente, debiéndose abonar el importe de estos gastos antes del día diez del mes siguiente a su solicitud.

Se establece una cantidad económica mensual para los trabajadores que realicen



desplazamientos dentro de la localidad, con motivo de su trabajo para el pago de gasolina, estableciéndose un margen entre un mínimo y un máximo, en función del menor o mayor gasto que se origine, correspondiendo a los jefes de cada departamento establecer el consumo medio que se pueda originar en cada servicio, a la hora de establecer la cuantía que corresponda a cada puesto de trabajo, se determinará por la comisión paritaria.

Art. 57. Acuerdo sindicato-administración.

La firma del presente acuerdo ratifica los acuerdos generales alcanzados por Sindicatos y Administración.

Disposición transitoria.

En todo lo no regulado en el presente acuerdo, será de aplicación la legislación vigente al respecto.

Disposiciones finales.

a) La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para llevar a cabo una reclasificación de todos los puestos de trabajo, que concluirá antes del mes de Diciembre del 2006, si llegada esta fecha no se ha finalizado la misma, o se encuentra en un estado de casi finalización, se procederá por parte de la representación sindical elaborar un borrador de la misma para ser negociada con la corporación, que será incluida en la R.P.T. y la cual llevará una reestructuración de la tabla salarial que se acompaña.

b) Los niveles de complemento de destino serán asignados por El Pleno de la Corporación, dentro de los límites fijados, atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando así como a la complejidad de los servicios, teniendo asignados el mismo nivel de complemento de destino los trabajadores de un mismo grupo.





c) Al personal adscrito al Convenio marco con la Excma. Diputación Provincial para el desarrollo, financiación y funcionamiento de los Servicios Sociales Comunitarios le de aplicación este Convenio salvo en los artículos que afecten al tema salarial que se regirá por los Anexos anuales que se reciben de dicha Administración y a otros que estén establecidos en ese Convenio marco.

d) A la firma del presente acuerdo y una vez constituida la Comisión Paritaria, se procederá a la realización de un estudio para crear el reglamento que regula el Fondo Social, para un más efectivo control y seguimiento del mismo.

e) El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su firma por la representación legal de los trabajadores y la Corporación, con independencia de su posterior ratificación por el pleno corporativo, y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2006, excepto el Capítulo VI y el Artículo 59. Horas Extraordinarias, que entrarán en vigor a la firma de este convenio.

Se excepcionan de esta retroactividad, las circunstancias que hayan podido quedar reflejadas en este acuerdo.

