



CONVENIO COLECTIVO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUILLENA

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Guillena (Código Convenio 4104302), suscrito por la referida corporación y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2004.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo 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 Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Guillena (Código Convneio 4104302), suscrito por la referida corporación y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2004.

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 6 de octubre de 2004.—El Delegado Provincial,

Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GUILLENA, AÑO 2004

En la villa de Guillena, se reúne a las 11.00 horas del día 23 de enero de 2004, con el fin de dar por finalizada la negociación del Convenio Colectivo, la Comisión





Negociadora del citado Convenio con los siguientes asistentes:

Por la representación social, los siguientes vocales:

- Rocío Montes Moreno (Portavoz), (U.G T.).
- Gloria Romero Macero, (U.G.T.).
- Gabriel Espinosa Santiago, (U.G T.).
- José A. Rodríguez Garcés, (U.G T.).
- Juan Viveros Martín, (CC.OO).

Por la representación empresarial:

Antonio Garrido Zambrano (Concejal Delegado de Recursos Humanos).

A tal fin, los componentes de la Comisión Negociadora, acuerdan dar por concluidas las negociaciones del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Guillena año 2004, aprobando por unanimidad el texto final del mismo que figura como anexo a la presente acta, y comprometiéndose a remitirlo a la autoridad laboral para su registro y depósito y posterior publicación en el «Boletín Oficial».

Y en prueba de conformidad, firman la presente acta en el lugar y fecha antes indicados. (Siguen firmas.)

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GUILLENA PARA EL AÑO 2004

Titulo preliminar

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico laborales, entre el Ilmo. Ayuntamiento de Guillena y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio. Quedan expresamente excluidos del presente convenio aquellos trabajadores al servicio de este ayuntamiento con contratos temporales sujetos a convenios especiales con subvenciones totales o parciales de otras administraciones públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regulen por la normativa de dichos convenios.

Artículos 2. Garantía Personal

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo,





manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en convenios posteriores.

Artículo 3. Ámbito Temporal

1. Este convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.
2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2004, salvo que se disponga expresamente lo contrario.
3. Si llegado el 31 de diciembre de 2004, no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, éste se entenderá automáticamente prorrogado, aunque los efectos del nuevo convenio que se apruebe se retrotraigan al 1 de enero del año de su aprobación. Dicha prórroga provisional conllevará un aumento igualmente provisional, y a cuenta, de todos los conceptos socioeconómicos en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente, o norma que le sustituya.

Artículo 4. Ámbito Territorial

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento de Guillena, así como a los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 5. Comisión Paritaria

1. La Corporación y el Comité de Empresa, deben constituir una Comisión Paritaria con el fin de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio y en las Tablas Salariales que forman parte del mismo, que estará integrada, por parte de la Empresa por tres miembros designados por el Alcalde y, por tres miembros del Comité de Empresa o trabajadores designados por éste que les sustituyan.
2. Se establecerá un reglamento que regule su funcionamiento que deberá ser aprobado conjuntamente por los representantes de la Corporación y del Comité de Empresa, en éste deberá constar su composición, funciones y régimen de sesiones.
3. Dicha Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de solicitud, convocándose ésta por la Jefatura de Personal.

Las reuniones de la Comisión Paritaria tendrán lugar, en primera convocatoria, el día y la hora que se señale, y en segunda convocatoria media hora más tarde.





En primera convocatoria será precisa, para su celebración, la asistencia de los dos tercios de sus componentes y, en segunda convocatoria se celebrará cualquiera que sea el número de asistentes, salvo causas de fuerza mayor que obligue la realización de una nueva convocatoria en los mismos términos y condiciones que la anterior.

4. De todas las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará acta, que recogerá el tenor literal de los acuerdos que se adopten. Las actas, que quedarán bajo la custodia del secretario de la Comisión serán publicadas en los tablones de anuncios y podrán ser consultadas por cualquier trabajador de la empresa.

En caso de que la Comisión Paritaria no llegase a acuerdo en cualquiera de los temas de su competencia, se elige como árbitro al Ilmo. Delegado Provincial de Trabajo.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, (tanto normativas, como retributivas), forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio Colectivo podrá devenir ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo, siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

3. Análogamente, el Convenio Colectivo devendrá ineficaz si por la jurisdicción competente se interpreta alguno o algunos de sus preceptos de forma distinta a la realizada, mediante acuerdo unánime por los miembros que componen la mesa general de negociación.

Título I. Organización del Trabajo

Artículo 7. Organización y Racionalización

1. La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Guillena, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

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

A. Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

B. Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.

C. Establecimiento de plantilla correctas de personal.



- D. Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.
3. En general, será preceptiva la negociación en el Comité de Empresa para cualquier modificación de jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento.
 4. Si por razones de organización fuera preciso realizar cualquier cambio en la gestión de algún servicio, municipalización, privatización, integración, etc., el Comité de Empresa emitirá informe con carácter previo a la consideración de los órganos competentes de la Corporación sobre estas cuestiones.
 5. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación, en su caso, las decisiones del Ayuntamiento de Guillena que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los procedimientos de formación de los actos y disposiciones administrativas.
 6. Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento de Guillena que afecten a sus potestades de organización, puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados, procederá la consulta al comité de empresa.

Artículo 8. Registro de Personal

1. La Corporación constituirá un Registro de Personal, coordinado con las demás administraciones públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.
2. En el Registro de Personal deberá inscribirse:
 - a. Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.
 - b. Al personal que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el sector público o el ejercicio de actividades privadas que deben inscribirse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

La inscripción deberá contener el nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número de registro de personal del interesado, y se efectuará una vez formalizado el nombramiento o contrato origen de la relación de servicios y resolución de compatibilidad correspondiente, en su caso.

3. El número de Registro de Personal estará compuesto por el número de Documento Nacional de Identidad, completado con ceros a la izquierda hasta la cifra de nueve dígitos, a continuación se añadirán dos dígitos, uno de control y





otro para evitar posibles duplicaciones, seguidos del código de Cuerpo, Escala y Categoría a que pertenezca el personal objeto de inscripción.

4. Deberán anotarse preceptivamente en el Registro de Personal, respecto de los trabajadores inscritos, los actos y resoluciones siguientes:

- a. Altas.
- b. Bajas temporales y definitivas.
- c. Reingresos.
- d. Cambios de destino.
- e. Prórrogas del contrato.
- f. Excedencias.
- g. Situaciones.
- h. Jubilaciones.
- i. Reconocimiento de antigüedad.
- j. Categoría laboral.
- k. Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
- l. Títulos, diplomas e idiomas.
- m. Premios, sanciones, condecoraciones y menciones.

5. No podrán incluirse en nóminas nuevas remuneraciones, sin que previamente se haya comunicado al Registro de Personal la resolución o acto por el que hubieren sido reconocidas.

6. En la documentación individual del personal al servicio del Ayuntamiento de Guillena no figurará ningún otro dato relativo a raza, religión u opinión.

7. El trabajador tendrá libre acceso a su expediente individual.

8. El Registro de Personal será único para todos los servicios.

Artículo 9. Clasificación del Personal

1. El personal al servicio del ayuntamiento de Guillena está integrado por funcionarios, trabajadores contratados en régimen de derecho laboral (fijos y temporales) y personal eventual que desempeña puestos de confianza o





asesoramiento especial.

2. Las plantillas y puestos de trabajo de todo el personal del Ayuntamiento de Guillena se fijara anualmente a través del Presupuesto General, previa negociación con el Comité de Empresa.

Artículo 10. Plantilla de Personal

1. Corresponde al Ayuntamiento de Guillena aprobar anualmente, a través del Presupuesto General, la plantilla que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a personal funcionario, personal laboral y personal eventual, debidamente clasificados previa negociación con los delegados de personal o Comité de Empresa.

2. El Área de Gobierno Interior elaborará un estudio detallado sobre las necesidades existentes en materia de personal, en todos y cada uno de los distintos departamentos y servicios municipales, a fin de ofrecer un buen servicio público. En el citado estudio se especificarán los distintos puestos de tipos (jefaturas de servicio, sección, negociado y grupo, así como, en su caso, las respectivas adjuntías) que deberán integrar la organización administrativa municipal.

El mencionado estudio:

a. Será entregado a las secciones sindicales y órganos de representación, una vez finalizado.

b. Servirá de base a la negociación que se iniciará durante 2004, entre los representantes designados por el Pleno.

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

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

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

c. Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 840 horas de trabajo extraordinario anual, estará obligada la Corporación a la realización de un estudio de organización y proceder en consecuencia, teniéndose en cuenta en la negociación de la Oferta de Empleo Público.

d. Siempre que un servicio y en una categoría determinada se haya ocupado la misma, mediante contratación temporal por periodo superior a los dos años e



inferior a tres, de forma continuada, estando obligada la Corporación a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

4. La modificación de las plantillas durante la vigencia del presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquel y la previa negociación con la Comisión Paritaria, e informe del Comité de Empresa.

Artículo 11. Relación de Puestos de Trabajo

1. Los puestos de trabajo se agrupan, en su caso, en:

- a. Escalas.
- b. Subescalas.
- c. Clases.
- d. Subclases.
- e. Categorías.
- f. Cualificaciones Profesionales o Puestos Tipo.

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

3. La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los siguientes términos:

a. La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal funcionario, personal laboral y personal eventual, debidamente clasificados previa negociación con la representación sindical.

b. La R.P.T. indicará en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y el complemento específico detallado por factores que correspondan a los mismos.

c. Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Guillena serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.

d. La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por los trabajadores fijos requerirá que los correspondientes puestos figuren detallados en la R.P.T.



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

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

4. Los puestos de trabajo existentes hasta la negociación con indicación del grupo y nivel de destino que le corresponden se acompañan en el Anexo I.

5. Cualquier modificación en la R.P.T., deberá ser negociada con la Comisión Paritaria.

Artículo 12. Oferta de Empleo Público

1. El Ayuntamiento formulará públicamente la oferta pública de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3. En todas las convocatorias que se realicen, para cubrir las plazas que integran la Oferta Pública de Empleo, deberá establecerse la obligatoriedad de aplicación del complemento específico por incompatibilidad.

4. El Ayuntamiento ofrecerá dentro de todas sus ofertas de empleo para personal laboral un porcentaje no inferior al 5% de las plazas para los trabajadores con capacidad física o sensorial disminuida hasta alcanzar el 2% de la plantilla, tal como previene la legislación vigente, R.D. 1451/1983, de 11 de mayo, en su artículo 6, apartado b.

Artículo 13. Promoción Interna

1. En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, dentro de la misma escala, desde un grupo inferior a otro inmediatamente superior.

2. El personal laboral deberá para ello poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años en la categoría anterior, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.

En las respectivas convocatorias el Ayuntamiento reservará el 50% para promoción interna, quedando las plazas restantes para acceso libre.

Artículo 14. Provisión de Puestos de Trabajo



1. La valoración de puestos de trabajo determinará, al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos mínimos que deberán reunir las personas para ocuparlos y cual será el sistema de provisión.

Artículo 15. Trabajos de Superior Categoría

1. La Alcaldía, previa consulta a los Jefes de Servicio, podrá habilitar provisionalmente, para desempeñar puestos de superior categoría por necesidad del servicio y comunicándolo, dentro de los cinco días laborales siguientes, a los Servicios de Personal y estos, a su vez, al Comité de Empresa.

2. El tiempo máximo de habilitación será de 25 días laborales de forma continuada y de 45 días laborales de forma discontinua al año, salvo permiso por maternidad, que será de 4 meses y en casos excepcionales habrá de ser negociados con el Comité de Empresa.

3. Todo trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice mientras dure esta situación de provisionalidad.

Artículo 16. Período de Pruebas

1. Los aspirantes a personal laboral, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria respectiva, deberán superar los cursos de formación especificados en las mismas, y los restantes requisitos determinados en la legislación vigente y superar el período de pruebas.

2. El período de pruebas se establecerá en un máximo de 30 días naturales para todas las categorías.

Artículo 17. Jornada Laboral

1. Partiendo del un cálculo de 35 horas a la semana, se acuerda establecer una jornada máxima efectiva de 1.537 horas de trabajo al año, que se distribuirán a lo largo del mismo y sin que, en ningún caso, se puedan realizar más de 9 horas de trabajo efectivo al día.

2. Durante las Fiestas Locales los trabajadores municipales verán reducida su jornada laboral, estableciéndose una jornada diaria de 5 horas, en horario negociado entre los representantes de los trabajadores y el Ayuntamiento.

Asimismo se verán reducidas las jornadas de los viernes de las semanas correspondientes a las Fiestas Locales de Torre de la Reina y Las Pajanosas, el día 5 de enero y el Miércoles Santo, a 6 horas, procediéndose a salir una hora antes de lo habitual.



3. La jornada de trabajo será realizada preferentemente de forma continuada.
4. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales se negociará con el Comité de Empresa antes del 1 de diciembre de cada año. En la confección de los diferentes calendarios, deberá ser oída una representación de la Comisión Paritaria, a petición de una de las partes.

Antes del día 1 de diciembre de cada año, los diferentes calendarios se negociarán con la Comisión Paritaria.
5. El personal laboral tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
6. El personal laboral que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación oficial, relacionados con el puesto de trabajo, tendrá preferencia para negociar su turno de trabajo.

Artículo 18. Descanso Diario

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar un descanso de 20 minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.
2. El tiempo de descanso continuado mínimo entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será de 12 horas para garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo.

Artículo 19. Descanso Semanal

1. El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de cuarenta y ocho horas como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.

Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

2. Se garantizará este derecho al personal laboral en régimen de dedicación pudiéndose efectuar su cómputo en ciclos de 4 semanas; garantizándose como mínimo el descanso semanal en sábados y domingos tres de cada cuatro fines de semana.
3. El trabajador, que por razones del servicio trabaje alguno de los catorce días festivos anuales, tendrá derecho a su retribución, de acuerdo con lo establecido en el presente convenio y calendario laboral de cada servicio.
4. Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento en mismo servicio, cuyo horario esté sometido a régimen de turnos, se garantizará el descanso semanal





en las mismas fechas si así lo solicitaran.

Artículo 20. Ampliación de Plantilla

Siempre que en un servicio y en una categoría determinada se superen 840 horas de trabajo extraordinario anual, la Corporación estará obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

Título II. Derechos del Personal

Capítulo I. Del Régimen de Retribuciones y del Personal Laboral

Artículo 21. Normas Generales y Comunes

1. El personal laboral solo será remunerado por el ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este convenio.
2. En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas de las previstas en este Convenio, ni tan siquiera por confección de proyectos o presupuestos, dirección e inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes e informes.
3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la corporación, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el recibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.
4. Al personal laboral que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñan o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.
5. Las retribuciones percibidas por el personal laboral gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Artículo 22. Conceptos Retributivos

1. Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias:
2. Son retribuciones básicas:
 - a. El sueldo.





- b. Los trienios.
- c. Las pagas extraordinarias.
- 3. Son retribuciones complementarias:
 - a. El complemento de destino.
 - b. El complemento específico.
 - c. El complemento de productividad.
 - d. Las gratificaciones.
 - e. El complemento personal y transitorio.
 - f. Trabajos extraordinarios.
- 4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas, con referencia a la situación y derechos del personal laboral el día 1 del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos en los que se liquidarán días:
 - a. En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría; en el reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
 - b. En el mes en que cese el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

Artículo 23. Sueldo o Salario Base

- 1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos municipales.
- 2. El sueldo de cada uno de los grupos será el que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso norma que la sustituya.

Artículo 24. Trienios o Antigüedad

- 1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública. En el supuesto de que los tres años de servicios lo sean en grupos distintos se computarán para todo el período correspondiente al grupo superior, tanto en régimen administrativo como en laboral.





2. Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas.

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

4. Los trienios se harán efectivos por mensualidades completas, de acuerdo con la situación y derechos del trabajador, referidos al primer día hábil del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos y se devengarán siempre a partir del mes siguiente a aquel en que se cumplieron.

5. A efectos de antigüedad, será computado para todos los trabajadores del ayuntamiento el tiempo de servicio prestado en cualquiera de las empresas municipales: Diprasa y Emusin-Guillena.

Artículo 25. Pagas Extraordinarias

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, trienios y el 20% del complemento de destino mensual actual, devengándose el día 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes supuestos:

Cuando el tiempo de servicios prestado fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga ésta se abonará en la parte proporcional que resulte, según los meses y días de servicio efectivamente prestado.

a. El personal laboral en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

b. En caso de cese en el servicio activo la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados.

2. A efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 26. Complemento de Destino

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo del personal laboral de la Administración Local serán los que en cada momento de establezca para los



funcionarios de la Administración del Estado.

2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

3. En ningún caso el personal laboral de la Administración Local podrá obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles de intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su escala, subescala, clase o categoría.

| Grupo | Intervalo |
|-------|-----------|
| A | 22-30 |
| B | 18-26 |
| C | 14-22 |
| D | 12-18 |
| E | 10-14 |

4. El nivel de los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma, con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 27. Complemento Específico

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración de puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo.

Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación al aprobar o modificar la relación de los puestos de trabajo determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.



La valoración así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá ser negociada con la Comisión Paritaria.

4. El complemento específico, en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación, lo determinará la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto no exigida en la convocatoria de ingreso y/o provisión, la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales. No se tendrá en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa.

5. El Complemento Específico en atención a la responsabilidad y su aplicación lo determinará la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones, la responsabilidad por el mando, la responsabilidad patrimonial y la responsabilidad por la seguridad de las personas.

6. El Complemento Específico en atención a la incompatibilidad, retribuirá la incompatibilidad para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público o en el ejercicio, por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o por persona impuesta, o bajo la dependencia al servicio de entidades o particulares.

7. El Complemento Específico en atención a la peligrosidad, y su aplicación lo determinará la valoración de puestos de trabajo y retribuirá el esfuerzo requerido por un puesto de trabajo derivado de la probabilidad de que su ocupante sufra un accidente, agresión o contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones.

8. El Complemento Específico en atención a la penosidad, y su aplicación lo determinará la valoración de puestos de trabajo y retribuirá:

a. El esfuerzo requerido por el puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.

b. El trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, en igual cuantía para todos los puestos de trabajo.

c. El trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y/o noche), se trabaja al menos un domingo de cada tres o el descanso semanal no sea fijo en los días.

Artículo 28. Complemento de Productividad

1. El Complemento de Productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe



su puesto.

De acuerdo con el crédito que para este complemento ha de aprobar el Pleno de la Corporación en cada ejercicio, se podrá proceder a una nueva apreciación y valoración para el devengo de este complemento en un determinado ejercicio, previa resolución de la Presidencia de la Corporación.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

La Comisión Paritaria estudiará y valorará mensualmente la asignación que en virtud de este concepto abone la empresa a los trabajadores.

3. En ningún caso, las cuantías asignadas por Complemento de Productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación, como del Comité de Empresa, así como de los miembros de la Comisión Paritaria.

5. Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico de funciones del puesto de trabajo, que de realizarse habitualmente comportarían el derecho a devengar complemento específico. La productividad, así retribuida, se devengará por unidad de actuación y en proporción a las cuantías que se determinen por el complemento específico correspondiente.

6. También se retribuirá como productividad, la posibilidad de que por la Corporación se exija a un trabajador una dedicación superior a la jornada normal, sin que implique horario fijo de la misma y sin que pueda sobrepasarse el tope anual establecido en el artículo 16, apartado 2. Si dicho tope se sobrepasase, el exceso tendrá la consideración de gratificación por servicios extraordinarios de acuerdo con el artículo 30.

Artículo 29. Retribución de los Trabajos de Superior Categoría

1. Durante el desempeño de trabajos de superior categoría el trabajador deberá estar adscrito a dicho puesto, aunque sea con carácter provisional, devengará todas las retribuciones que correspondan al puesto que efectivamente ocupa que deberán ser abonadas en nómina como trabajos de superior categoría.

2. A estos efectos se consideran trabajos de superior categoría los especificados en el artículo 16 del presente convenio.



3. A todo el personal que ocupe plaza de mayor nivel a la que posee en propiedad se le abonará la diferencia desde el primer día de ejercicio en dicha plaza.

4. Si durante una habilitación de servicio el trabajador sufriese un accidente de trabajo percibiría las retribuciones que viniese devengando en dicha situación.

No existirá habilitación de servicio hasta que ésta no haya sido autorizada por la Alcaldía Presidencia o Capitular en quien delegue.

5. El Comité de Empresa será informado por escrito de todas las adscripciones.

Artículo 30. Gratificaciones por Servicios Extraordinarios

1. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no pudiéndose superar el tope anual de 60 horas, compensándose en descanso doble a las horas y fracción realizadas.

Se establece el descanso mínimo, por este concepto, de una hora.

No obstante, si por exigencia del servicio fuera necesario realizar un número superior de horas extraordinarias, su aprobación deberá ser motivada y acordada por la Comisión de Gobierno.

Sólo podrán retribuirse económicamente, previo informe de los delegados de personal, cuando el jefe del servicio justifique por escrito ante los servicios de personal la imposibilidad de compensar en descanso.

2. Se definen como horas extraordinarias estructurales las que sean necesarias para cubrir daños urgentes o pedido imprevistos.

3. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando previamente hayan sido autorizadas por escrito por los Servicios de Personal, a instancias de la Jefatura del servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a cinco días laborables.

4. Trimestralmente, los Servicios de Personal informarán por escrito al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado, trabajadores que las han efectuado y servicio al que están adscritos.

5. Las horas extraordinarias se abonarán atendiendo a la siguiente fórmula:

Sueldo Base + C E + C D + P. Extras (sin antigüedad) + GR = Precio hora ordinaria.



HO = Precio hora ordinaria.

CE= Media del Complemento específico de la plantilla.

CD= Complemento Destino referido al nivel del grupo según relación adjunta.

GR= 2 CD (referido al nivel del grupo según relación adjunta) + P. octubre.

Relación de niveles de complemento de destino a aplicar por grupo en el cálculo de horas extraordinarias:

| | |
|----------|----|
| Grupo E: | 13 |
| Grupo D: | 17 |
| Grupo C: | 21 |
| Grupo B: | 24 |
| Grupo A: | 28 |

Precio hora extraordinaria Situación

HO + 75% HO Horario diurno.

HO + 125% HO Horario nocturno.

HO + 150% HO Día festivo.

HO + 175% HO Horario nocturno en día festivo.

Artículo 31. Indemnizaciones por Razón del Servicio

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguiente:

1. Dietas.
2. Gastos de desplazamiento.
3. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.
4. Indemnización por traslado de residencia.
5. Indemnización por asistencia diligencias judiciales.
6. Indemnización por asistencia a actos de protocolo.



7. Indemnización especial.

Las cantidades que se perciban por indemnización de los distintos servicios, antes indicados, serán las que determine la legislación vigente para cada caso.

1. Dietas.

a. Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término municipal de Guillena por razón del servicio encomendado.

b. El Ayuntamiento abonará, antes del inicio del viaje, al personal laboral que tuviera que desplazarse, cantidad suficiente para el pago de los gastos que se originen en concepto de anticipo a cuenta y a justificar posteriormente. En todo caso, se entenderán las cantidades fijadas por la legislación vigente.

2. Gastos de desplazamiento.

a. Se conceptúa como tales la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte con motivo del servicio encomendado.

b. Cuando el personal tenga que desplazarse de su centro de trabajo por necesidades del servicio y la Corporación no ponga los medios de transporte a su disposición le serán indemnizados los gastos justificados que realice. Si utiliza su vehículo propio se le abonarán a razón de 0.17 euros/Km.

Cuando el trabajador sea requerido por el Ayuntamiento para la puesta a disposición de la empresa de su vehículo particular, de forma habitual, se le abonará la cantidad mensual de 60 euros por turismo y 36 euros por motocicleta, en concepto de gastos de devaluación y amortización del mismo.

c. Se abonará la cantidad fijada a dietas y gastos de desplazamiento correspondientes al personal laboral libre de servicio por asistencia a alguno de los juzgados fuera de esta localidad, cuando así sea requerido para ello por motivo de trabajo.

Cuando el trabajador se encuentre prestando servicio ordinario quedará libre del mismo y se le abonarán las cantidades correspondientes a dietas y gastos de desplazamiento.

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

3. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

Para el percibo de las indemnizaciones por asistencia se expedirán por los servicios de personal las oportunas certificaciones, con expresión de los días y las horas en que se celebraron las sesiones y reuniones correspondientes.

4. Indemnización por traslado de residencia.

El contenido de este apartado estará regulado según Real Decreto 462/02, de 24 de mayo de 2002 (BOE 30/05/2002), sobre funcionarios públicos. Indemnizaciones por razón de servicio o legislación vigente.

a. El Personal laboral, en caso de traslado de residencia por razón del servicio, del término municipal de Guillena a otro término donde se encuentre ubicado un Servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho:

— Al abono de sus gastos de desplazamiento, los de su cónyuge, hijos y familiares que convivan con el afectado por el traslado.

— A una indemnización de tres dietas enteras por cada miembro del grupo familiar antes señalado que se traslade con él.

— Al transporte del mobiliario, menaje y demás enseres personales y familiares, en las condiciones adecuadas.

b. A los efectos expresados en el párrafo anterior, dentro de la Corporación, tendrán la consideración de traslado indemnizable por razón del servicio, los siguientes:

— Los que acuerde el órgano competente de la Corporación, sin previa petición de los interesados.

— Los que, previa petición de los interesados, sean acordados.

c. Estas indemnizaciones serán satisfechas por la Corporación con carácter previo al traslado.

7. Indemnización especial.

a. Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasione por razón del servicio encomendado, salvo culpa, negligencia, dolo o mala fe del trabajador.

b. La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponderá a la Comisión Paritaria, tras examinar, previamente, tanto el dictamen pericial

oportuno, como el informe de los correspondientes órganos municipales que deben informar.

Revisión anual.

El importe de las indemnizaciones establecidas en los apartados anteriores, serán las que revisando las cuantías que para estos supuestos recoge el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo (o Decreto 140/93, de 28 de diciembre de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía), o norma que lo sustituya, fijen para cada año, mediante resolución, las Subsecretarías de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas.

Capítulo IV. Permisos, Licencias y Vacaciones del Personal

Artículo 32. Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 23 días laborables pudiéndose dividir a petición del trabajador en cuatro períodos, siempre que el período mínimo sea no inferior de 5 días laborables.

Además, en función de la antigüedad, las vacaciones tendrán la siguiente duración:

| | |
|----------------------------------|--------------------|
| A partir de 15 años de servicio, | 24 días laborables |
| A partir de 20 años de servicio, | 25 días laborables |
| A partir de 25 años de servicio, | 26 días laborables |
| A partir de 30 años de servicio, | 27 días laborables |

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de Junio y Septiembre, ambos inclusive.

El Trabajador que no disfrute sus vacaciones entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, tendrá un día más de permiso por cada diez días laborables de vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado.

2. Procurándose complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, antes del día 31 de marzo se confeccionará para el período anual, el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la jefatura de cada departamento o servicio y personal del mismo, sobre la base de los principios de voluntariedad, sorteo y rotación, en caso de coincidencia o desacuerdo, a fin de atender dichos servicios. Por necesidades del servicio, el citado calendario podrá ser modificado individualmente, si accede el trabajador y conjuntamente con los órganos de personal, con al menos dos meses de antelación a la fecha prevista para el



personal afectado, dando conocimiento y siendo oída por el trabajador y el Comité de Empresa.

El personal podrá permutar sus vacaciones sobre la base de garantizar los servicios de mutuo acuerdo con la Jefatura del servicio afectado.

3. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio. Una vez dado de alta, podrá disfrutar las vacaciones que le resten, dentro del año en curso.

4. El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación de su contrato.

5. El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año. Dicha liquidación podrá ser tanto positiva como negativa.

En caso de que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones correspondientes, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

Artículo 33. Permisos Retribuidos

1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos previa autorización y justificándolos debidamente, a excepción del apartado n), sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante.

a. Por matrimonio o Inscripción en el Registro como pareja de hecho, 25 días naturales.

b. Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos o familiares en primer grado de afinidad, el día de la celebración.

c. Por nacimiento, acogimiento, adopción de un hijo o prácticas de interrupción voluntaria del nacimiento en los casos despenalizados por la Ley, del cónyuge o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o de afinidad, 3 días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 5 cuando sea en distinta localidad, ampliables según las circunstancias.



d. El trabajador con un hijo menor de un año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Este período 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 tendrá derecho uno de ellos.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este apartado serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

e. En caso de enviudar el trabajador teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a treinta días naturales de permiso retribuido.

f. Por muerte, accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o de afinidad, 3 días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de familiares de segundo grado de consanguinidad o de afinidad, tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro cuando sea en distinta localidad.

g. Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales.

h. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial tendrá derecho a siete días laborables antes de los exámenes. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año; y se entenderá sin perjuicio del establecimiento en el apartado siguiente.

El trabajador que se presente a pruebas objetivas de promoción y selección convocadas por el Ayuntamiento que impliquen una preparación previa para una oposición o concurso oposición para cambio de grupo de clasificación, tendrá derecho a un permiso de 5 días laborables, utilizables una sola vez al año.

i. Por exámenes, incluyéndose las pruebas objetivas de promoción y selección convocadas por el Ayuntamiento, el día de su realización.

j. Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, el



tiempo establecido en el presente Convenio.

k. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse en este concepto la quinta parte de las horas en concepto trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que se tuviera derecho.

l. El trabajador tendrá derecho a lo largo del año, a disfrutar de siete días de licencia o permiso por asuntos propios no incluidos en los puntos anteriores, sin necesidad de justificación en la solicitud por parte del trabajador. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales.

El trabajador podrá disfrutar dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades del servicio. En caso de que por necesidad del servicio no sea posible su concesión a todos los peticionarios, serán concedidos del 1 al 15 de enero del año siguiente.

m. Todas las dependencias municipales permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre. En caso de que estos días no sean laborables (sábados o domingos), se verán incrementado en dos el número de asuntos propios para cada trabajador en dicho año.

Los trabajadores que por razones del servicio no puedan descansar estos días, podrán disponer de un día de asuntos propios por cada día trabajado que podrá disfrutarse, respetándose las necesidades del Servicio hasta el 31 de enero del año siguiente.

n. Por asistencia médica del personal laboral, del cónyuge e hijos menores de edad, el tiempo estrictamente necesario con posterior justificación del mismo.

o. La trabajadora podrá ausentarse del puesto de trabajo el tiempo necesario para la realización de los exámenes prenatales y de los cursos de preparación al parto.

p. La madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante una hora en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto, sin descuento de sus retribuciones. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 3 horas, con la disminución proporcional del salario.

2. Excedencia por cuidado de familiares.





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

b. Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

d. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

e. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Reducción de jornada.

a. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este apartado





serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

4. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

a. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, 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.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en este artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de partos prematuros y en aquellos en los que el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de descanso podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. En todo caso se mantendrá el período de descanso obligatorio de 6 semanas tras el parto.

b. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26.2.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. Los permisos se solicitarán con la antelación precisa en cada caso, excepto aquellos casos de imposibilidad manifiesta, que se comunicará posteriormente con la mayor brevedad.

Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de personal, con la antelación que se señala a continuación:

a. Con 15 días de antelación en los casos establecidos en los apartados a, b, g.

b. Con 72 horas de antelación en los casos establecidos en los apartados c, d, e, f, h, i, j, k, l, n, o, p.

c. Cuando se produzca hecho que motiva el permiso en los casos establecidos en los restantes apartados.

6. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará, salvo imposibilidad manifiesta o justificativa, a comunicar a los servicios de personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los días naturales siguientes a su falta de asistencia.

7. De todos los permisos retribuidos se informará al Comité de Empresa.

Artículo 34. Permisos no Retribuidos

1. El trabajador que lleve como mínimo 1 año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a un permiso no retribuido, por un máximo de 15 días naturales al año.





Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido, a solicitud del interesado y previo informe del jefe del servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

2. El trabajador que lleve un mínimo de tres años al servicio del Ayuntamiento podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a 1 mes ni superior a 6 meses, previo informe del jefe del servicio y tras ser oída por el Comité de Empresa, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premio extraordinario.

3. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas, a través de los servicios de personal, con una antelación de 15 días. Debiendo ser informado el Comité de Empresa y Organizaciones Sindicales.

Artículo 35. Situaciones Administrativas

De conformidad con el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado,.

Las situaciones administrativas en que pueden hallarse los trabajadores de la Corporación serán las siguientes:

- a. Servicio activo.
- b. Servicios especiales.
- c. Servicios en Comunidades Autónomas.
- d. Expectativa de destino.
- e. Excedencia forzosa.
- f. Excedencia para el cuidado de hijos.
- g. Excedencia voluntaria por servicios en el sector público.
- h. Excedencia voluntaria por interés particular.
- i. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- j. Excedencia voluntaria incentiva.
- k. Suspensión de funciones.

Capítulo III. Derechos Sociales





Artículo 36. Garantías

1. Por el ayuntamiento se designará a su cargo, la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe; y asimismo, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser el Ayuntamiento el demandante.
2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.
3. El Ayuntamiento garantizará la readmisión con todos sus derechos al personal laboral sobre los que recaiga sentencias de anulación de separación del servicio; si la resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal, que pueda reanudar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos del trabajador y en su categoría profesional; el Ayuntamiento trasladará al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, siempre dentro del centro donde el trabajador esté destinado.
4. El Ayuntamiento concertará con una entidad aseguradora un seguro de responsabilidad Civil y Patrimonial de todo el personal al Servicio del mismo, con independencia de su relación funcional o laboral con el Ayuntamiento.

Artículo 37. Ayudas

1. Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir, por el personal laboral en servicio activo que tenga hijos menores de 25 años escolarizados, o cursen estudios en Centros de Enseñanza Oficial, y aquellas profesiones o estudios que no se impartan en Centros Oficiales pero Homologados, de acuerdo con las normas siguientes:

a. Durante el mes de octubre de cada año, los trabajadores podrán solicitar, en el impreso oficial que a tal efecto se les facilite, ayudas escolares, abonándose en el mes de noviembre siguiente, siempre y cuando las posibilidades presupuestarias lo permitan.

En el caso de estudios universitarios, el plazo de solicitud será hasta el 31 de diciembre y se abonará el mes siguiente de su solicitud, siempre y cuando las posibilidades presupuestarias lo permitan.

b. A estos efectos y para 2004 se establece como importe anual de estas ayudas:

— Guardería: 66 euros.



- Preescolar y Primaria: 66 euros.
- ESO, Formación Profesional y Bachillerato: 90 euros.
- Matriculación en curso completo de estudios universitarios: 150 euros.

c. Estas ayudas serán incompatibles con cualquiera otras concedidas por el Ayuntamiento que tengan la misma finalidad.

2. Se establece una ayuda para el trabajador que curse estudios en Centros de Enseñanza Oficial, que se rige para su otorgamiento por las normas contenidas en el apartado 1.a de este artículo, en las siguientes cuantías:

- Primaria y Secundaria Obligatoria: 60 euros.
- Secundaria no obligatoria y COU: 96 euros.
- Universidad: 120 euros.
- Formación Profesional y Bachillerato: 102 euros.
- Matriculación en al menos el 50% de las asignaturas de curso universitario: 150 euros.

3. Se establece una ayuda para prótesis de cualquier tipo, al trabajador, cónyuge, hijos y/o familiares con derecho a asistencia médica su cargo, con las normas siguientes, y cuyos gastos no sean cubiertos por el servicio médico de la Seguridad Social:

a. Topes máximos anuales por unidad familiar Odontología Varios (prótesis, órtesis, (gafas, lentillas tratamiento odontológico) y otros dispositivos)

Unidad familiar igual o menos de tres personas 210 120

Unidad familiar de más de tres personas 240 138

Ayuda individual 150 90

b. Topes máximos anuales por ayuda individual y trabajadores que constituyan unidad familiar Odontología.

b. Topes máximos anuales por unidad individual Odontología Varios y trabajadores que constituyan unidad familiar (prótesis, órtesis, (gafas, lentillas tratamiento odontológico) y otros dispositivos) Ayuda individual 150 90

4. El Ayuntamiento mantiene el seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, cualquiera que sea la causa, invalidez permanente absoluta o gran



invalidez derivadas de accidente o enfermedad en un capital de 18.030,39 euros por trabajador afectado por este Convenio.

5. El Ayuntamiento, desde el primer día en que el trabajador sea dado de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional o incapacidad laboral transitoria, abonará el 100% de sus retribuciones en tanto permanezca en esta situación.

Artículo 38. Premios

1. El personal laboral que lleve 20 años de servicio activo en este Ayuntamiento tendrá derecho a un premio extraordinario a constancia en el trabajo equivalente a un 50% de una mensualidad de sus retribuciones básicas y complemento de destino, una sola vez.

El derecho a la obtención del premio, sólo surtirá efectos a partir de su solicitud individualizada.

2. El Ayuntamiento concederá un complemento por el mismo concepto a todo empleado, cuyo período de permanencia en la empresa sea igual o superior a doce meses. La cuantía de este complemento, que se abonará en el mes de octubre de cada ejercicio será de 282,11 euros. .

Esto se extenderá a todo trabajador con los cinco meses de permanencia en la corporación y se prorrateará la parte proporcional de dicho complemento.

3. Se Incluirán dos premios anuales correspondientes al importe de un complemento de destino cada 6 meses, haciéndolos coincidir en fecha, con las pagas extras.

4. Se establece un premio de jubilación voluntaria, que solo se concederá cuando el trabajador lo solicite, dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerlo, y surtirá efectos económicos, desde la fecha de petición, con arreglo a la siguiente escala:

| | |
|--|--------------|
| Con 64 años de edad y 15 años de antigüedad: | 3.000 euros |
| Con 63 años de edad y 15 años de antigüedad: | 6.000 euros |
| Con 62 años de edad y 15 años de antigüedad: | 9.000 euros |
| Con 61 años de edad y 15 años de antigüedad: | 12.000 euros |
| Con 60 años de edad y 15 años de antigüedad: | 15.000 euros |

Artículo 39. Anticipos Reintegrables

1. El Ilmo. Ayuntamiento, dotará un fondo de anticipos reintegrables, al cual se destinará la cantidad de 2.000.000 ptas., para préstamo y anticipos reintegrables,



siendo su funcionamiento rotatorio.

2. Los anticipos deberán ser solicitados por el empleado público en el impreso al efecto, indicando la cuantía y el plazo de devolución.

3. Las solicitudes se seleccionarán según su orden de entrada.

4. Los anticipos reintegrables serán concedidos previo informe de la Comisión Paritaria en una cuantía máxima de hasta dos mensualidades, para todos los grupos a devolver en un plazo máximo de veinticuatro meses.

5. Asimismo, trimestralmente se facilitará a los órganos de representación, el estado de cuentas del referido fondo, con expresión de las devoluciones efectuadas durante el mismo.

6. Las solicitudes para supuestos de extrema gravedad como siniestros con pérdida de vivienda o accidentes y enfermedades, que precisen intervenciones o tratamientos especialmente costosos, previa consulta con los órganos de representación, serán atendidas con carácter preferente, pudiendo en estos casos ampliarse la cuantía máxima por acuerdo de los órganos representativos del personal, así como los plazos de devolución.

Artículo 40. Servicios Auxiliares

1. Todo el personal laboral pasará a servicios auxiliares y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:

a. Por edad, voluntariamente a los 55 años.

b. Por enfermedad e incapacidad, al ser declarado por el tribunal médico no apto, temporal o definitivamente para el servicio activo.

2. Todo personal laboral que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservará las mismas retribuciones básicas y complementos de destino; las demás complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.

3. Esta situación solo será de aplicación al personal fijo de la plantilla.

Artículo 41. Personal Laboral con Capacidad Disminuida

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el personal laboral sea declarado, por el organismo oficial correspondiente, inválido permanente parcial para su trabajo u oficio habitual, el ayuntamiento deberá adaptar el mismo a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias.

Artículo 42. Formación Continua



1. El Ayuntamiento se compromete a la creación o anexión a otros organismos que ya lo estén impartiendo, cursos de formación o perfeccionamiento del personal.
2. El trabajador podrá acceder a la realización de cursos relacionados con su puesto de trabajo, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, y debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.
3. Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

Capítulo IV. Seguridad e Higiene

Artículo 43. Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán designados por el Comité de Empresa.

En cuanto a competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención, serán las que se estipulen en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
2. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los delegados de Prevención, de una parte, y por la representación del Ayuntamiento en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Representantes Sindicales y los responsables técnicos de la seguridad en empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus





propias normas de funcionamiento.

Serán funciones del Comité de Seguridad y Salud:

- a. Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Prevención de Riesgos, imponiéndolas y obligando su cumplimiento.
- b. Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la Prevención de Riesgos Profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores.
- c. Tramitación de expedientes tóxicos, de penosidad, peligrosidad o insalubridad.
- d. Acordar por la mayoría de sus miembros la paralización de las actividades laborales afectadas y solicitar la intervención de la autoridad laboral, si el riesgo de accidente es inminente.
- e. Estudiar y elegir el tipo y número de uniformes necesarios para los distintos puestos de trabajo oída la parte afectada, así como estudiar y proponer los puestos de trabajo que los precisen.
- f. Estudiar y proponer al Comité de Empresa para su negociación en convenio colectivo los puestos de trabajo que deben ser clasificados como tóxicos, penosos, insalubres o peligrosos.
- g. Estudiar y proponer al Comité de Empresa para su negociación en convenio colectivo, la cuantía de los pluses de peligrosidad, penosidad, toxicidad e insalubridad.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de treinta horas mensuales retribuidas, cada uno de ellos para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar avisando con la antelación necesaria, salvo situaciones de manifiesta urgencia, a la Dirección del Servicio o Departamento en que se encuentre destinado, y a la Sección de Personal, debiendo justificar, posteriormente ante ésta, la utilización del tiempo empleado.

En todo caso, quedan excluidas del cómputo de utilización de este tiempo las horas empleadas en reuniones convocadas por el Ayuntamiento en la negociación colectiva, en reuniones con la Representación Sindical y visitas con los técnicos.

Los distintos miembros del Comité de Seguridad y Salud podrán acumular su crédito de horas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Artículo 45. Revisión Médica

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a





todos los trabajadores, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

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

2. El trabajador que actúe con pantallas de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica cada 6 meses.

3. Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años se les hará con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

4. El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene, a elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimientos por servicios, comunicándolo a los mismos, y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

Artículo 46. Uniforme de Trabajo

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

El modelo concreto, numero de prendas y puestos de trabajo a los que se asignan se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

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

4. Para el año 2004, se establece el compromiso de asignar la cantidad anual de 102 euros para cada trabajador de obras, servicios y limpieza para la compra de las prendas necesarias que constituyan dicho uniforme.

Artículo 47. Botiquín de Primeros Auxilios

En todos los centros de trabajo habrá como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente previstos, velando por todo ello el Comité de Seguridad y Salud.

Capítulo V. Derechos Sindicales

Artículo 48. El Comité de Empresa





1. Los delegados de Personal, mancomunadamente, son el único órgano representativo unitario del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento para la defensa de los intereses de los trabajadores; sin perjuicio de la representación que corresponda a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Corresponde al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento y en particular la negociación de las siguientes materias:

a. La aplicación de las retribuciones de los trabajadores.

b. La preparación de las ofertas públicas de empleo.

c. La clasificación de puestos de trabajo.

d. Los sistemas de ingreso, provisión y promoción de los empleados del Ayuntamiento.

e. Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y ámbito de relaciones del personal laboral y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento.

3. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, emitirán informe, con carácter previo, a la consideración de los órganos competentes de la Corporación, sobre las siguientes cuestiones:

a. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, temporales o definitivos de aquellos.

b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c. Planes de formación.

d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e. Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. El Comité de Empresa o delegados de personal deberán ser informados de las Ofertas Públicas de Empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos, con carácter previo a su aprobación.

5. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

6. Los Delegados de Personal ejercerán una labor:



a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de personal, así como en el resto de resoluciones y acuerdos de la Corporación, formulando, en su caso, las acciones legales ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

b. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el Ayuntamiento con las particularidades previstas en el artículo 19 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

7. Los representantes sindicales participarán en la gestión de las obras sociales establecidas en beneficio del trabajador o sus familiares.

8. Los representantes sindicales ejercerán el derecho a la libre información a sus representados en todos los temas y cuestiones que les afecten, usando los medios de comunicación que estimen más convenientes, sin más requisito que la comunicación previa al Jefe de Personal.

9. Los informes que emitan el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, a tenor de las competencias reconocidas, deben evaluarse en el plazo de cinco días naturales.

10. El Ayuntamiento habilitará a los representantes sindicales un local adecuado para el ejercicio de sus funciones; así mismo, autorizará el uso de las fotocopiadoras y el material necesario para las actividades ordinarias de los mismos.

Artículo 49. Garantías y Derechos

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías de derechos: .

a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas grave o muy grave, en el que será oído, a parte del interesado, el Comité de Empresa.

b. Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c. No ser despedido, ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 2 años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de la separación definitiva del servicio, en cuyo caso será de aplicación el párrafo a). Asimismo, no podrá ser discriminado ni favorecerse en la promoción



económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d. El trabajador elegido para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, pasará a la situación de servicios especiales, con reserva de plaza hasta 30 días después de su cese en dicho cargo.

e. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para información del Comité de Empresa y otro para información de las secciones sindicales.

f. Disponer cada uno de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, con las siguientes especificaciones:

— Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas.

— Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación de la comunicación en el servicio al que se encuentre adscrito, con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta. El Servicio dará cuenta de dicha comunicación al Servicio de Personal.

— Podrá acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o revelados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los Servicios de Personal, que lo comunicarán a los efectos correspondientes al jefe de servicio al que estén adscrito.

— El miembro del Comité de Empresa, que además sea Delegado Sindical, sólo tendrá un crédito de cuarenta horas mensuales.

Artículo 50. Derecho de Reunión

Están legitimados para convocar una reunión:

a. Las Organizaciones Sindicales, directamente o través de los Delegados Sindicales.

b. El Comité de Empresa.

c. Los Delegados de Personal.

d. Cualesquiera personal laboral de las Administraciones respectivas, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.



Las reuniones en el centro de trabajo serán autorizadas fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el presente artículo.

En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a las Secciones Sindicales, y el resto a los Delegados o Juntas de Personal.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

En aquellos centros de trabajo en que presten servicio más de 250 laborales, se habilitará un local con dotación de material adecuado para uso de las Organizaciones Sindicales, Delegados de Personal o miembros de las Juntas de Personal, cuya utilización se instrumentará mediante acuerdo entre ellas.

En todos los centros de trabajo habrán de existir lugares adecuados para la exposición, con carácter exclusivo, de cualquier anuncio sindical.

El número y distribución de los tabloneros de anuncios será el adecuado al tamaño y estructura del centro, de forma que se garantice la publicidad más amplia de los anuncios que se expongan.

En todo caso, las unidades administrativas con ubicación independiente, cualquiera que sea su rango, deberá disponer de al menos un tablón de anuncios.

Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

- a. Comunicar por escrito su celebración con antelación de dos días hábiles.
- b. En este escrito se indicará:
 - La hora y el lugar de la celebración.
 - El orden del día.

Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la Autoridad Administrativa competente no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito



posterior.

Artículo 51. Secciones Sindicales

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo, siempre que goce de la condición de sindicato más representativo. Las Secciones Sindicales serán únicas a todos los efectos.

2. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a. Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de empresa y la Corporación.

b. Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.

c. Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a los afiliados, en reestructuración de plantillas e implantación de sistemas de organización del trabajo.

d. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tableros de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto, se instalarán por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.

e. Previa solicitud por escrito del trabajador que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados a Secciones Sindicales será descontada en nómina mensualmente e ingresada a la misma, poniendo a disposición de ésta, relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.

f. A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de 5 días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados a aquellas, permiso sin retribuir por un mínimo de 7 días al año.

Título III. Régimen disciplinario

Artículo 52. Faltas

Las faltas por acciones y omisiones cometidas por el personal laboral afectado por este Convenio, se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad, trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal.

Artículo 53. Faltas Leves



Son faltas leves:

- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b. La falta de asistencia injustificada de 1 día.
- c. La incorrección con el público, superiores, compañeros y subordinados.
- d. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal laboral siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

Serán aspectos básicos determinantes en la clasificación, la reincidencia, la reiteración, indisciplina o desobediencia e imprudencia, así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse.

Artículo 54. Faltas Graves

Son faltas graves:

- a. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrados.
- d. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f. El causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios municipales.
- g. La intervención en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando cusen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.
- i. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.



- j. El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando acusen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- k. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad.
- l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- m. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de 3 meses cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n. La grave perturbación del servicio.
- o. El atentado grave a la dignidad del personal laboral o de la Administración.
- p. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 55. Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves:

- a. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública. .
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c. El abandono del servicio.
- d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que acusen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.



- i. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.
- j. La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- k. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga.
- l. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- m. Haber sido sancionado por la comisión por tres faltas graves en un período de un año.

Artículo 56. Sanciones

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a. Por faltas leves:

- Apercibimiento.
- Deducción proporcional de retribuciones.

b. Por faltas graves:

- Suspensión de funciones hasta 3 años.

c. Por faltas muy graves:

- Suspensión de funciones de 3 años y 1 día a 6 años.
- Separación de servicio.

En el caso de que las personas afectadas por la sanción recurran a los Tribunales de Justicia, el plazo de aplicación de las sanciones se contará a partir de la sentencia que dictaminen dichos Tribunales.

Artículo 57. Procedimiento

1. No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente.

2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite

de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Artículo 58. Prescripción de las Faltas y Sanciones

1. Las faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las graves a los 2 años y las leves al mes. El plazo de prescripción empezará a contarse desde la fecha en la que se cometió la falta.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al personal laboral sujeto a procedimiento.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la misma, si hubiese comenzado.

Artículo 59. Cancelación de Faltas y Sanciones

1. El trabajador podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiese observado buena conducta, cumpliendo la sanción impuesta y hubieran transcurridos 6 años para las muy graves, 2 para las graves y 6 meses para las leves.

2. La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta.

En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los señalados en el apartado anterior.

3. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el trabajador sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

1. Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, ha de entenderse, referido también, a los parientes por afinidad.

2. Igualmente se entenderá por cónyuge, la persona a quién se halle ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de

afectividad.

En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

3. Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984 de 1 de febrero y O.M. de 8 de marzo de 1984, debiendo aportar el Certificado Oficial establecido.

Disposición Adicional Segunda

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todos los trabajadores que figuren en plantilla.

También entregará copias, junto con la toma de posesión, a quien hubiere lugar, a todos los de nuevo ingreso.

Disposición Adicional Tercera.

Cualquier subida o mejora económica, social o de cualquier tipo que experimente el personal funcional, será de aplicación inmediata al personal laboral y viceversa.

Se aplicará también igualmente, cualquier mejora económica o social que aplique el Gobierno Central y/o Autonómico.

Disposición Adicional Cuarta.

En todo lo que no se contemple en este convenio se estará a lo dispuesto por la normativa vigente en la materia.

Disposición Adicional Quinta

En caso de coincidencia en apartados aplicables a un trabajador, se optará por el que resulte más beneficioso para el mismo.

Disposición Adicional Sexta

Se consideran días laborables, de lunes a viernes no festivos, excluyéndose en cualquier caso los sábados.

Disposición derogatoria

1. A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo queda derogado el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ilmo. Ayuntamiento de la villa de Guillena de 1997.



2. Así mismo, quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones, de igual o inferior rango que contraigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

Disposición final

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con carácter retroactivo desde el uno de enero de 2004, y teniendo su finalización, el 31 de diciembre de 2004.

Guillena a 20 de diciembre de 2003.—(Siguen firmas.)

