

## DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de El Cuervo, para su personal laboral (Código Convenio: 4103100), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (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 El Cuervo, para su personal laboral, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007.

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

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

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

Sevilla a 16 de febrero de 2005.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO

**Asistentes:**

**Por la Corporación Municipal:**

— Don Manuel González Jarana, Alcalde-Presidente.

— Juan Suárez Florido, Delegado de Personal.

**Por la representación sindical:**

— Juan Velázquez Vidal.

— José A. Cárdenas Caro.

— Francisco Romano Cabral.

— Gloria Lucas López.

— Manuel Sánchez Sánchez.

— Adolfo Galván Pérez.

— Francisco Pan Piñero.

**Secretaria:** Doña M.<sup>a</sup> Rosario Gómez Díaz.

En el despacho de Alcaldía, siendo las 14.00 horas del día 8 de marzo de 2004, se reúnen los señores antes citados componentes de la mesa negociadora y reconociéndose recíprocamente la capacidad necesaria para la negociación acuerdan, con el favorable unánime de los representantes de la Corporación Municipal, el voto favorable de la mayoría de los representantes sindicales y el voto en contra del representante sindical don Adolfo Galván Pérez:

1.º Aprobar el texto del Acuerdo de Funcionarios y Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento del El Cuervo de Sevilla, de acuerdo con los Anexos que se incorporan a este Acta y de la cual forman parte inseparable.

2.º Autorizar al Sr. Secretario y al Interventor General de Fondos de la Corporación para adecuar el texto de lo acordado a las disposiciones legales vigentes.

3.º Remitir al Pleno para su aprobación y dar traslado a la Autoridad Laboral, a fin de que sea registrado, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, y depositado en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para que surta la plenitud de los efectos legales y en cumplimiento de la legislación vigente.

Y no habiendo más asuntos que tratar y siendo las horas del día arriba indicado, se da por finalizada la reunión, extendiéndose la presente acta, es firmada en señal de aprobación y conformidad por los representantes de los trabajadores y por la representación de la Corporación, siguiendo firmas ilegibles de ambas partes.

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo 1. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta del Ilmo. Ayuntamiento de El Cuervo (en adelante Ayuntamiento), que estén incluidos o no en la plantilla orgánica del mismo.

#### Artículo 2. **Vigencia, duración y denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante, sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2007.

Este Convenio será prorrogado en los conceptos salariales con el incremento que en años sucesivos establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, siempre que no sea denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

#### Artículo 3. **Garantía personal.**

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los empleados más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio, manteniéndose a título personal.

Para poder disfrutar de los beneficios establecidos en los arts. 23 n) y 26 de este Convenio, el empleado deberá tener una antigüedad superior a seis meses; y superior a 24 meses para los derechos reconocidos en los arts. 28 y 35 de este Convenio.

Si por parte del Ayuntamiento se procede al cierre o desaparición de un centro de trabajo o departamento, el personal al servicio de éste, se reubicará entre los servicios restantes, respetándose todas y cada una de las condiciones de su puesto de trabajo o plaza.

#### Artículo 4. **Vinculación de lo pactado.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada empleado en su respectiva categoría y cómputo anual.

En caso de que fuese anulado o modificado por la Jurisdicción competente en cualquiera de sus partes, este Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser considerado el Convenio en su totalidad.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo y determinación de sistemas y métodos que han de regularlo es facultad de la Corporación, con arreglo a las leyes vigentes. De sus determinaciones se dará cuenta a la representación sindical (Delegado de Personal).

### **Artículo 6. Periodo de prueba.**

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior del Ayuntamiento, tanto para el personal fijo como para el temporal, tendrán un periodo de prueba cuya duración, en función de la labor a realizar, será la siguiente:

- Técnicos superiores: Seis meses.
- Técnicos medios: Tres meses.
- Resto del personal: Quince días.

### **Artículo 7. Clasificación del personal.**

A) El personal al servicio del Ayuntamiento está integrado por personal laboral (fijo y temporal) y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

B) Relación de puestos de trabajo:

- Se establecerá una relación de puestos de trabajo donde las funciones que deberán desempeñar los empleados vendrán especificadas por la clasificación del puesto de trabajo.
- La Relación de Puestos de Trabajo deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados por la Corporación, reservados a personal laboral. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.

— Cada puesto está asignado a un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso -y del que dependen las retribuciones básicas- y a un nivel de complemento de destino.

Durante la vigencia del presente Convenio se estudiará, por la Comisión Paritaria de Seguimiento, la asignación de niveles de complemento de destino a cada puesto de trabajo.

— Los puestos existentes, con indicación del grupo y nivel de complemento de destino que corresponde, son los que a continuación se indican:

<b>Grupo</b>	<b>Puesto</b>	<b>Nivel c. destino</b>
A	Técnico Superior Base	22
B	Técnico Informático	18
C	Administrativo	17
D	Oficial	14
D	Aux. Administr	13
E	Limpiadora	12
E	Conserje	12
E	Operario	12

### **Artículo 8. Comisión paritaria de seguimiento.**

Para la aclaración de cuantas dudas y divergencias puedan surgir en la aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- d) Fijación o modificación de la valoración de los puestos del catálogo a efectos de complemento específico.
- e) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones laborales previstas por la Ley.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres miembros representantes de la Corporación y tres del Comité de empresa, más los asesores que las partes

consideren según la materia a tratar. A estos efectos, en los cinco días hábiles siguientes a la firma del Convenio, la Comisión deliberadora se reunirá para designar a los vocales de la Comisión Paritaria, así como a su Presidente y Secretario.

Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición, y las cuestiones planteadas han de ser resueltas en un plazo máximo de quince días.

### **Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo.**

El Ayuntamiento formará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

La provisión de puestos de trabajo que, de conformidad con la relación aprobada, queden vacantes se efectuará en la forma prevista en el art. 20 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública.

En la relación indicada en el párrafo primero de este artículo se determinará si los puestos son reservados a personal funcionario, laboral o eventual.

### **Artículo 10. Trabajos de superior categoría.**

El trabajador que realice funciones de superior categoría tendrá derecho a la diferencia del complemento específico asignado a cada puesto, siempre que se trate de los puestos de Secretario, Interventor, Tesorero y Jefe de la Policía Local. Cuando esto suceda, la Corporación informará previamente al Delegado de Personal y a las Secciones Sindicales firmantes de este Acuerdo.

### **Artículo 11. Ingresos en plantilla y selección de personal.**

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

Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas podrán ser cubiertas por personal contratado temporalmente, siguiendo, dentro de lo posible, los principios fijados en el párrafo primero de este artículo.

### **Artículo 12. Traslados.**

Todos los trabajadores serán destinados a un centro o servicio del Ayuntamiento. Estos sólo podrán ser trasladados por razones técnicas y organizativas

debidamente justificadas. En esta circunstancia mediará comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de cinco días, con el objeto de que éste pueda alegar cuanto crea conveniente contra el traslado. Será preceptivo el informe de la Representación sindical (Delegado de Personal).

### **Artículo 13. Formación.**

Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación necesaria para la adecuación a dicho puesto de trabajo.

La Corporación fomentará cursos de formación general en los que podrá participar todo el personal que lo solicite. Cuando estos cursos sean financiados por el Ayuntamiento se reintegrará copia del material y se socializará el contenido de los mismos. Los programas de dichos cursos se harán teniendo en cuenta las necesidades municipales y las que detecte la Delegación de Personal o Secciones Sindicales.

La asistencia a estos cursos sólo se considerará como trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo del que lo realice.

Por parte de la Corporación se adoptarán las medidas necesarias para que el horario de los cursos coincida en la medida de lo posible con la jornada de trabajo.

### **Artículo 14. Grupos de calidad.**

Los empleados municipales mantendrán reuniones de trabajo con los responsables políticos y Técnicos de Área al que estén asignados y Delegados, dentro de su jornada normal de trabajo, al objeto de analizar la marcha del departamento y proponer medidas encaminadas a la mejora de los servicios públicos, muy especialmente las que tengan relación con la eficiencia y la mejora de la calidad del servicio. Estas reuniones se comunicarán al menos con siete días de antelación.

## **Capítulo III. Retribuciones, jornadas, horarios y descansos.**

### **Artículo 15. Subida salarial.**

Las retribuciones salariales del personal estarán integradas por los siguientes conceptos; Básica, Complemento de Destino, Complemento Específico y Complemento de Antigüedad y se actualizarán anualmente durante la vigencia del presente Convenio en el incremento que fije la Ley General de Presupuestos Generales del Estado. La cantidad a percibir será en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada empleado.

### **Artículo 16. Antigüedad.**

Se abonará en igual cuantía y en la forma prevista para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Igualmente se abonará al personal que a partir de la firma de este Convenio cumpla o tenga cumplido tres años de servicios, que hayan sido abonados con cargo al Capítulo I de los Presupuestos del Ayuntamiento una vez que se ocupe plaza de plantilla.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 70/78, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos de la Administración Pública.

### **Artículo 17. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones percibidas por los funcionarios gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones de los funcionarios se clasifican en:

#### **Básicas:**

- Sueldo
- Trienios
- Pagas Extraordinarias

#### **Complementarias:**

- Complemento Destino
- Complemento Específico
- Gratificaciones
- Productividad

Sueldo: Es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en el que se organizan los empleados públicos municipales.

El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos y para el año 2004, los sueldos que corresponden a cada uno de los grupos son los que a continuación se detallan:

	<b>Euros/mes</b>
Grupo A	1.048,64
Grupo B	890,00
Grupo C	663,43
Grupo D	542,47
Grupo E	495,24
<b>Trienios</b>	
Grupo A	40,29
Grupo B	32,24
Grupo C	24,20
Grupo D	16,17
Grupo E	12,13

Pagas Extraordinarias: Las pagas extraordinarias serán de dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, asimismo para el año 2004, se incrementarán en un 40 % del complemento de destino, para el 2005 y 2006, en el tanto por ciento que determinen los presupuestos generales del estado y se devengarán junto con las pagas correspondientes a los meses de junio y diciembre, relativas a los periodos de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente, y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

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

B) Los trabajadores en servicio activo con permiso o derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero las cuantías experimentarán la correspondiente reducción proporcional.

C) 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 efectivamente prestados.

Complemento de destino:

	<b>Nivel mínimo y máximo</b>
Grupo A	20 al 30
Grupo B	18 al 26
Grupo C	14 al 22
Grupo D	12 al 18
Grupo E	10 al 14

Complemento específico: Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad o nocturnidad.

A cada puesto le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones de la mencionadas en el apartado anterior.

Al Pleno de la Corporación corresponde aprobar o modificar la relación de los puestos de trabajo y sus complementos, determinando aquellos a los que corresponda un complemento específico y señalando su cuantía.

Los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo serán los establecidos en el catálogo de puestos de trabajo vigente en cada momento.

Gratificaciones: Los servicios prestados debidamente autorizados y siempre fuera de la jornada laboral, se abonarán a razón de (euros/hora):

<b>Grupo</b>	<b>Normal</b>	<b>Nocturna</b>	<b>Festiva diurna</b>	<b>Festiva nocturna</b>
A	14,75	16,89	16,89	18,29
B	13,63	15,60	15,60	16,90
C	12,51	14,31	14,31	15,51
D	11,60	13,27	13,27	14,38
E	9,76	11,17	11,17	12,11

O bien con descanso compensatorio doble a elección del trabajador.

Solo podrán realizarse servicios fuera de la jornada laboral habitual cuando hayan sido autorizados previamente por escrito por la Delegación de Personal, a instancia del Departamento afectado.

Mensualmente, la Delegación de personal informará por escrito al comité de empresa de las retribuciones de horas extraordinarias que por este motivo se devenguen.

Con motivo de elecciones y sufragios, ambas partes acordarán las indemnizaciones que procedan a los trabajadores que participen en las mismas, además de un día de descanso compensatorio cuando el servicio lo permita.

Según el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas extraordinarias, a realizar por cada trabajador, no podrá ser superior a 80 horas al año.

El personal a que se refiere el art. 1 de este acuerdo percibirá anualmente dos

gratificaciones especiales, durante la vigencia del mismo y con las revisiones que correspondan, fijada para el año 2003, en el mes de marzo 253,23 euros y en el mes de septiembre 325,95 euros para cada trabajador. Dicha paga se devengará en proporción al tiempo trabajado durante el año y siempre que el trabajador supere más de veinticuatro meses de permanencia, asimismo para el año 2004, se incrementarán en un 10 % de su valor en el 2003, y para los años 2005 y 2006, se incrementarán en el tanto por ciento que se fije en los presupuestos generales del estado.

Si a 31 de diciembre de los años 2003, 2004, 2005 y 2006 el I.P.C. real supera las previsiones de subidas salariales establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para estos años, el Ayuntamiento abonará a todos los empleados/empleadas del mismo enero de 2004, 2005, 2006 y 2007, el cien por cien de la desviación, en una sola paga con carácter consolidable a las tablas vigentes. La cantidad a percibir será proporcional al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada trabajador.

Productividad: La Corporación y los Representantes Sindicales se comprometen a estudiar el establecimiento del complemento de productividad, señalado en el artículo 14, con criterios de valoración de objetivos.

#### **Artículo 18. Dietas.**

Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fija en las siguientes cuantías (en euros):

##### Alojamiento    Manutención    Dieta completa

Todo el personal	43,30	33,05	76,35
------------------	-------	-------	-------

Cuando se incluyan dietas de cualquier modalidad en la solicitud de viajes, deberá enviarse una copia de la solicitud a la Delegación de Personal. Después de realizado el viaje, se completará con las facturas correspondientes que justifiquen el uso de las dietas. De no poder justificarlas, serán devueltas a Tesorería Municipal.

Igualmente, se abonará una cantidad de 0,25 euros/km. en los desplazamientos que hubiera que realizar por necesidades del servicio y se use vehículo propio. Las cantidades que en cada momento se establezcan se actualizarán conforme a la disposición legal existente en cada momento para la Administración Pública. El Ayuntamiento podrá disponer de coche oficial para los desplazamientos y bonos para el tren.

#### **Artículo 19. Jornada laboral.**

La jornada laboral de trabajo será de 35 horas semanales, de lunes a viernes. Así mismo se establecen horarios especiales en las siguientes:

- Navidad, Semana Santa y FERIA (horario de 9.00 a 14.00).
- Día de Santa Rita (horario de 8.00 a 12.00).
- Julio y agosto (horario de 8.00 a 14.00).

Respetando en todo caso la duración establecida de la jornada, el Ayuntamiento podrá pactar con su personal otro horario para adecuar un servicio a las necesidades de los ciudadanos, informando previamente de ello al Comité de empresa y Secciones Sindicales.

#### **Artículo 20. Descanso diario.**

Todo trabajador tendrá derecho a un descanso de veinte minutos durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo.

#### **Artículo 21. Descanso semanal.**

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal, que se realizará en sábado y domingo, salvo el personal que por razón de servicio tenga establecido el sistema de turnicidad, en todo caso, se garantiza un descanso semanal de 48 horas continuadas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo doce horas.

Este artículo no será aplicable a los empleados que les afecte, en casos de emergencias para el municipio. En casos excepcionales se pactará con los trabajadores afectados.

#### **Artículo 22. Vacaciones.**

El periodo de vacaciones retribuidas, con salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico, y, en su caso, complemento de productividad, será de un mes natural. Las citadas vacaciones se concederán preferiblemente en el mes de agosto, de común acuerdo entre ambas partes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio. A este respecto, antes del 15 de marzo de cada año, ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en curso y, en todo caso, el trabajador conocerá las fechas que le corresponda con dos meses al menos de antelación.

En caso de coincidencia en la petición de los días de vacaciones y no llegarse a un acuerdo entre los interesados, se establecerá las siguientes prioridades:

- El disfrute de las vacaciones de los empleados con hijos en edad escolar, coincidirá con el periodo vacacional de estos.
- Tendrá prioridad en el disfrute el empleado de mayor antigüedad, siguiéndose para los años posteriores un sistema de rotación.
- Los que por necesidades de servicio no puedan disfrutar las vacaciones dentro del mes de agosto, lo harán en el mes de julio.

### **Artículo 23. Permisos retribuidos.**

El trabajador tendrá derechos a permisos retribuidos, entendiéndose estos como días naturales, previa comunicación y justificación en los siguientes casos:

a) Por matrimonio o registro de parejas de hecho legalmente acreditados: Quince (15) días.

b) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos: un (1) día, el de la ceremonia. En caso de que este se produzca en localidades no pertenecientes a las provincias de Sevilla o Cádiz, el permiso será de dos (2) días.

c) Por embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a las semanas que preceptivamente marque la legislación vigente; éstas las disfrutará ininterrumpidamente. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de este permiso.

La trabajadora embarazada podrá disponer de dos horas máximas a la semana, a partir del séptimo mes, para realizar la gimnasia de preparación al parto.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo: Cuatro (4) días hábiles.

e) Por lactancia y durante el primer año del hijo, la madre disfrutará de una reducción en su jornada de una (1) hora. Si los dos cónyuges trabajan, podrá usar indistintamente esta reducción uno de ellos.

f) Por fallecimiento del cónyuge, compañeros (siempre que se justifique con certificado de convivencia), padres, padres políticos e hijos: cinco (5) días laborables; y abuelos, nietos, hermanos, tres días naturales; por tíos y cuñados, un día natural, y cinco si el óbito ocurre fuera de la provincia. Dichos días serán inmediatos al óbito.

g) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de los familiares comprendidos en el apartado

f) y familiares a su cargo, hasta un máximo de diez días, estudiándose cada caso concreto por la Sección Sindical a la que pertenezca y/o Comité de Empresa, junto con la dirección del servicio, previa solicitud por escrito, salvo en caso de

urgencia, que dispondrá de tres días en primera instancia, teniendo que pedir con por posterioridad el tiempo que estime necesario y aportar documentalmente datos al respecto.

h) Por intervención quirúrgica que no precise hospitalización del cónyuge, compañeros (siempre que se justifique con certificado de convivencia), padres, padres políticos e hijos: Un (1) día, el de la intervención.

i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que precise hospitalización o fallecimiento de hermanos, nietos o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos (2) días naturales. Cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro (4) días.

j) Por fallecimiento de un familiar de tercer grado de parentesco: un (1) día natural.

k) Por traslado de domicilio habitual: Tres (3) días naturales.

l) Por exámenes finales oficiales de enseñanzas universitarias: hasta siete (7) días en cómputo anual más los días del/los examen/es.

Exámenes finales serán aquellos en que se tenga la ocasión de aprobar una asignatura entera de un curso.

Se podrá disfrutar del permiso hasta cinco (5) convocatorias para una misma asignatura.

El disfrute de los días anteriores a los exámenes estará en función de las asignaturas en que se matriculen en la siguiente proporción:

— Matrícula de tres o más asignaturas: hasta siete (7) días en cómputo anual

— Matrícula de menos de tres asignaturas: hasta tres (3) días en cómputo anual

Para exámenes finales de enseñanza no universitaria el permiso será de un (1) día por asignatura en la que se halle matriculado.

Con posterioridad al examen se justificará documentalmente la asistencia al mismo.

m) Por consultas médicas y citaciones oficiales del trabajador: el tiempo indispensable para ello.

n) Hasta seis (6) días laborables para cada año proporcionales al tiempo trabajado, por asuntos propios, ampliándose hasta ocho (8) días si coinciden en sábado o domingo los días 24 y 31 de diciembre. Tales días no podrán nunca acumularse a

las vacaciones anuales.

o) Para asistencia a cursillos o congresos sindicales: el tiempo establecido en la legislación vigente.

p) Para acompañar a su hijo/a al médico o traslado al hospital, siempre que los dos cónyuges trabajen, previa comunicación y justificación, por el tiempo indispensable. No existirá límite de edad cuando se trate de hijos minusválidos en grado superior al 33%.

q) En caso de enviudar el trabajador, o falleciera su pareja de hecho legalmente constituida, teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales.

#### **Artículo 24. Permisos no retribuidos.**

Los trabajadores que lleven como mínimo un año de antigüedad con contrato fijo al servicio del Ayuntamiento, tendrán derecho, si lo solicitan de manera justificada, a permisos no retribuidos por un mínimo de quince días y un máximo de treinta días al año para atender situaciones personales o familiares ineludibles.

Los trabajadores que lleven un mínimo de tres años de antigüedad con contrato fijo al servicio del Ayuntamiento, podrán solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por plazo no inferior a un mes ni superior a seis, previo informe favorable de la Jefatura del Servicio, y con el visto bueno del Concejal Delegado.

Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, no será computable a efectos de antigüedad, ni a ningún otro permiso extraordinario.

#### **Artículo 25. Excedencia.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación estatal vigente.

### **Capítulo IV. Atenciones sociales.**

#### **Artículo 26. Complemento en situación de I.T.**

En los supuestos de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Ayuntamiento completará desde el primer día la totalidad de los conceptos retributivos.

En el supuesto de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará el 100% de los conceptos retributivos desde el primer día hasta la totalidad de los mismos.

### **Artículo 27. Ayuda familiar por defunción.**

En caso de fallecimiento del empleado, por causa laboral o no laboral, el Ayuntamiento concederá una ayuda a los familiares que con él hayan convivido en el año anterior a su fallecimiento, consistente en seis mensualidades de su retribución, tomando como base la retribución mensual correspondiente al salario base, antigüedad, complemento de destino, y complemento específico, y, en su caso, complemento de productividad o complemento personal transitorio.

Asimismo, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 600 Euros en concepto de gastos de sepelio a los familiares antes indicados en el periodo máximo de quince días. Esta cantidad será actualizada conforme a lo previsto en el presente Acuerdo para los conceptos no salariales

### **Artículo 28. Seguro de vida.**

El Ayuntamiento concertará un seguro de vida colectivo a su cargo para todos los trabajadores de quince mil euros que cubrirán el resultado de muerte natural o derivada de accidente, así como la incapacidad laboral absoluta cuando así sea declarado por el organismo correspondiente. Para el año 2005 el importe del seguro será de dieciocho mil treinta y seis euros.

### **Artículo 29. Trabajadores con capacidad disminuida.**

En los supuestos de invalidez permanente total, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento adaptará al efecto a otro puesto de trabajo existente acorde con sus circunstancias y abonándosele en todo caso la remuneración correspondiente a la categoría del puesto que desempeñaba.

### **Artículo 30. Derecho de la trabajadora embarazada.**

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que se le traslade a otro puesto de trabajo si se considera perjudicial para su estado.

### **Artículo 31. Revisión médica.**

Sin perjuicio de sus derechos de afiliado a la Seguridad Social, los trabajadores serán objeto de revisión médica una vez al año, a cuyo fin el Ayuntamiento pondrá los medios técnicos necesarios.

Esta revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe del Comité de empresa, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores

o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en la disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

### **Artículo 32. Uniforme de trabajo.**

El Ayuntamiento proporcionará los uniformes y ropa de trabajo a aquellos empleados que por su actividad laboral así lo determine la Comisión Paritaria de Seguimiento, en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle, siempre que este tenga una duración superior de 30 días.

La entrega de las prendas, que se detallan en el Anexo 1, se hará en mayo y octubre, según corresponda a verano o invierno, respectivamente.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Asimismo, tampoco lo será adquirir ropa de mayor o menor calidad que la proporcionada por el Ayuntamiento, que será quien efectúe la compra.

### **Artículo 33. Jubilación.**

Forzosa: La jubilación forzosa para todo el personal afectado por el presente Convenio se establece a los 65 años de edad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, ésta no se producirá hasta el momento en que los empleados cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, los 70 años de edad.

Voluntaria: El trabajador, una vez cumplido los 60 años y los requisitos establecidos en la legislación aplicable, podrá solicitar la jubilación anticipada, teniendo derecho a percibir de la Corporación un premio a la jubilación en las siguientes cuantías:

60 años: 21.000 euros.

61 años: 18.000 euros.

62 años: 15.000 euros.

63 años: 12.000 euros.

Dicha cuantía será abonada al trabajador por parte del Ayuntamiento en los 15 días siguientes a la jubilación.

La Corporación se obliga a incluir en la Oferta de Empleo Público del año siguiente una plaza de funcionario del área correspondiente.

#### **Artículo 34. Anticipos reintegrables.**

El personal afectado por el presente artículo tendrá derecho a las siguientes modalidades de anticipo:

— Anticipos mensuales. Se podrá solicitar hasta un tope máximo de 300 euros, estableciéndose los días del 15 al 20 de cada mes para que la Tesorería General haga efectivos dichos anticipos.

— Anticipos a más largo plazo. Se podrá solicitar las dos modalidades siguientes.

a) Anticipos de hasta dos mensualidades de retribuciones básicas a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.

b) Anticipos de dos mensualidades de haberes íntegros, con un tope máximo de 1.500 euros, a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.

Para hacer frente a todas las modalidades de anticipos mencionados anteriormente, se dispondrá de un circulante monetario máximo de veinte mil euros.

— Anticipos para necesidades perentorias. Se dota un fondo de 3.000 euros, por una sola vez, para hacer efectivo anticipos reintegrables en 24 meses.

— La concesión de este anticipo requerirá informe previo favorable de la representación sindical.

#### **Artículo 35. Fondo de atenciones sociales.**

El Ayuntamiento habilitará un fondo de tres mil euros (3000 euros) que se destinará a atenciones sociales del personal municipal. Dicho fondo se incrementará automáticamente en el 1% por encima del Índice de Precios al Consumo de cada año de vigencia del presente Reglamento.

La representación sindical determinará, al menos porcentualmente, los fines a los que van a dedicar dichos fondos, en un periodo de tiempo no superior a 15 días a partir de la firma del Reglamento.

La concesión de este anticipo requerirá informe previo favorable de la representación sindical.

Corresponde también a la representación sindical la asignación concreta y pormenorizada, tanto del fondo de atenciones, como la adjudicación de los anticipos reintegrables.

La distribución porcentual, la asignación concreta del fondo y la adjudicación de los anticipos reintegrables se harán con el siguiente procedimiento:

- 1) Se reunirán conjuntamente el Comité de Empresas, Delegado de Personal, un representante de la Secciones Sindicales y un representante de la Corporación, este último con voz pero sin voto.
- 2) Se levantará acta literal de los acuerdos adoptados referidos a los tres conceptos, especificando actividad y/o persona a los que se destine cada partida, o que se responsabilicen de la gestión de la partida pecuniaria, y a qué conceptos concretos se destinan. Dicha acta será firmada por todos los presentes identificando debajo de la firma sus nombres y apellidos.
- 3) Se enviará copia del acta tanto a la Delegación de Personal como a la Intervención Municipal, y se hará pública en los tablonos de información sindical y municipal.
- 4) El dinero destinado a atenciones sociales, deberá ser justificado mediante factura en la intervención Municipal, en el mes siguiente en que se haga efectivo en la Depositaria.
- 5) Las atenciones sociales y la asignación de anticipos deberán afectar de manera prioritaria a los trabajadores de sueldos más bajos.

Se fijan por ayudas escolares la siguiente escala, sin límite en la cantidad total a abonar a los trabajadores con un máximo (en la suma total de todas las ayudas concedidas) del importe anual fijado:

- Guardería: 55,55 euros.
- Educación Infantil, Primaria y 1.º y 2.º de ESO: 40,12 euros.
- 3.º y 4.º de ESO, 1.º bachillerato y FP Grado medio o superior: 61,72 euros.
- 2.º Bachillerato: 98,76 euros.
- Universidad: 123,45 euros.

Además se fijan como ayudas oftalmológicas y odontológicas el 60 % de los gastos ocasionados, con los límites expresados a continuación:

- 90 euros para oftalmología.
- 210 euros para odontología.

### **Artículo 36. Asistencia laboral y jurídica.**

El Ayuntamiento designará un letrado para la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de acusaciones judiciales, asumiendo los costes y gastos, incluido fianza, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia por escrito del trabajador.

### **Artículo 37. Permiso de conducir.**

A los trabajadores que por razón del puesto de trabajo asignado debe actualizar periódicamente el permiso de conducción, la Corporación le abonará los gastos de renovación, previa justificación de su importe.

### **Artículo 38. Salud laboral y seguridad en el trabajo.**

Con independencia de observarse las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidos en la legislación vigente sobre la materia, se establece como principio programático que el medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad.

Para hacer efectivo este principio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la Corporación Local, cuya composición será la determinada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle.

## **Capítulo V. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 39. Régimen disciplinario.**

Se aplicará el Reglamento del Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero y demás normativa que resulte de aplicación. La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoen a cualquier trabajador, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto, y emitir informe previo los representantes sindicales.

## **Capítulo VI. Derechos sindicales.**

### **Artículo 40. Delegado de personal.**

Los Delegados de Personal son los representantes del conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento de El Cuervo para la defensa de sus intereses, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales.

#### **Artículo 41. Crédito horario.**

Los miembros del Comité de empresa dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, que podrán utilizar con el único requisito de avisar de la ausencia al trabajo, con la antelación necesaria, a la dirección del servicio a que estén adscritos, debiéndosele comunicar ésta por escrito, al Concejal Delegado.

#### **Artículo 42. Acumulación de horas sindicales.**

Los miembros del Comité de empresa podrán acumular un crédito de horas sindicales mensuales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los servicios de Personal.

#### **Artículo 43. Reuniones informativas con los empleados.**

Con independencia del derecho de reunión, regulado en el Art.41, siguientes y concordantes de la Ley 9/1987, de 13 de mayo, El Comité de empresa o las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, podrán celebrar reuniones con los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo, sobre asuntos de su interés directo, fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección del Ayuntamiento. Este pondrá a su disposición los medios y el local adecuado.

Excepcionalmente, durante la Negociación Colectiva podrá celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. Dichas asambleas tendrán lugar preferentemente al inicio o antes de la finalización de la jornada de trabajo, con un tope de tres horas anuales.

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

- Comunicación con antelación de dos días laborales.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Remitir orden del día.

#### **Artículo 44. Secciones sindicales y sus derechos.**

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola sección sindical para cada una de las centrales sindicales legalmente constituidas.

Las secciones sindicales que hayan accedido a la Junta de Personal a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de dos representantes de dicha sección sindical, los cuales dispondrán de veinte horas mensuales, cada uno, para sus actividades, que podrán utilizar con los requisitos establecidos en el art. 38 de este Reglamento, y que podrán ser acumuladas.

#### **Artículo 45. Funciones de las secciones sindicales.**

Sin perjuicio de las funciones atribuidas por él la Ley 9/1987, de 13 de mayo, las secciones sindicales tendrán la función de recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los empleados municipales y plantearlas ante el Ayuntamiento y Delegación de Personal El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical con presencia de la Delegación de Personal, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrá de tablones de anuncio para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso de los empleados municipales.

A propuesta de las Secciones Sindicales, con una antelación de cinco días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados de aquellas, la pertinente autorización, descontándose la duración del mismo de las horas que se concedan a los representantes de las Secciones Sindicales.

#### **Artículo 46. Facultades de los delegados de personal.**

Las reconocidas por la legislación vigente en cada momento y que le sea de aplicación.

### **Anexo I**

#### **Ropa de trabajo**

	<b>Invierno</b>	<b>Verano</b>
<b>Conserjes:</b>	Pantalón (1) Camisa m/larga Cazadora fina Zapatos de trabajo Anorak (2)	Pantalón (1) Camisa m/corta
<b>Policía local:</b>	Gorra Cinturón Cazadora Anorak (2) Camisas Zapatos	Pantalón (1) Camisa m/corta Gorra

**Deportes:**

Corbata  
Pisa corbata  
Pantalón (1)  
Guantes

Pantalón (1)  
Cazadora fina  
Camisas  
Zapatos  
Anorak (2)

Pantalón (1)

**Servicios Generales:**

Pantalón (1)  
Camisa m/larga  
Cazadora fina  
Zapatos  
Anorak (2)

Pantalón (1)  
Camisa m/corta

Notas: (1) Opción falda.  
(2) Años alternativos.

