

## DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Espartinas (Código: 4104512), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 4-7-05 al 31-12-07.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), 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 (CMAC).

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 Espartinas, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 4-7-05 al 31-12-07.

**Segundo.-** Remitir el mencionado Convenio al CMAC 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, 16 de septiembre de 2005.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### ACTA FINAL DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO

### COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO

### DE ESPARTINAS

**Por el Ayuntamiento:**

D. Domingo Salado Jiménez, Alcalde-Presidente.

D. Javier Jiménez Rodríguez, Primer Teniente de Alcalde.

D. José Fernández Martínez, Segundo Teniente de Alcalde.

**Por la representación de los trabajadores:**

Los miembros del Comité de Empresa

D. Jesús Carmona Rodríguez.

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Carmen Arjona Carmona.

D. Francisco Mateo Payán.

En la ciudad de Espartinas, en día lunes, 4 de julio de 2005, se procede por los miembros referenciados anteriormente, que representan una mayoría suficiente en cada uno de los bancos de la mesa negociadora, a ratificar el acuerdo global por el que se aprueba el texto del primer Convenio Colectivo para el personal laboral que presta sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento de Espartinas.

Texto que se adjunta como anexo inseparable de esta acta, que se formaliza por escrito a fin de cumplimentar con los requisitos legales de validez, y cuya única versión debe servir para facilitar los consiguientes trámites de depósito, registro y publicación.

Lo que se firma por duplicado y a un sólo efecto, en el lugar y fecha al inicio indicados.

**ACTA ADICIONAL DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO**

**COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO**

**DE ESPARTINAS**

**Por el Ayuntamiento:**

D. Domingo Salado Jiménez, Alcalde-Presidente.

D. Javier Jiménez Rodríguez, Primer Teniente de Alcalde.

D. José Fernández Martínez, Segundo Teniente de Alcalde.

**Por la representación de los trabajadores:**

Los miembros del Comité de Empresa

D. Jesús Carmona Rodríguez.

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Carmen Arjona Carmona.

D. Francisco Mateo Payán.

En la ciudad de Espartinas, en día viernes, 8 de julio de 2005, se procede por los miembros referenciados al margen, que representan una mayoría suficiente en cada uno de los bancos de la mesa negociadora, a dejar constancia a efectos de su rectificación de la errata advertida en el versión escrita y firmada del Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Espartinas, el pasado día 4 de julio del presente 2005. Más concretamente, el error se advierte en la página 30 (treinta), en la que se incluye la categoría de Ordenanzas dentro del nivel retributivo 3 del correspondiente al Personal de Servicios Administrativos, cuando debe entenderse incorporado junto a los Conserjes en el nivel 4, dentro de ese mismo ámbito.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, específicamente para la identificación de la versión que debe considerarse auténtica en los trámites de depósito, registro y publicación, se firma por duplicado, en el lugar y fecha al inicio indicados.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL**

### **DEL AYUNTAMIENTO DE ESPARTINAS**

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

##### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo tiene como objeto la regulación de las relaciones jurídico-laborales, presentes y futuras, que se entablen entre el Excelentísimo Ayuntamiento de Espartinas y los trabajadores que, en régimen de derecho laboral, presten para éste sus servicios.

## **Artículo 2. Tendencia a la homologación y fuentes.**

1. Este convenio se basa en el principio de equiparación entre función y condiciones de trabajo, en especial, en lo referente a las condiciones económicas y sociales del personal laboral afectado por el mismo respecto del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Espartinas, cuyas condiciones de empleo tenderán recíprocamente a su homologación y generalización.
2. En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias. Así como los reglamentos de funcionamiento de los servicios, en lo que afecte al personal de los mismos, cuando hayan sido elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.
3. Se considerará expresamente la posible incorporación a las presentes Normas Reguladoras de los acuerdos que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado. Su determinación se realizará por la Comisión Paritaria de este convenio.
4. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contraríen lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Espartinas en lo que le sea más favorable.

## **Artículo 3. Ámbito personal y exclusiones.**

1. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que preste servicios para el Excmo. Ayuntamiento de Espartinas, con la excepción del personal eventual de confianza que pudiera contratarse para los departamentos de gobierno, cuyo régimen jurídico se establecerá entre las partes en el marco de lo previsto por el Ordenamiento Jurídico
2. Queda así mismo excluido del ámbito de aplicación el personal que preste servicios en virtud de convenio o subvención específica que integre el Capítulo IV de los Presupuestos, con independencia en este último caso de las garantías específicas que se prevén en la Disposición Adicional Cuarta.

## **Artículo 4. Ámbito temporal y vinculación a la totalidad.**

1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor desde el mismo día de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el B.O.P. y de las normas específicas, para cada bloque de materias, que contengan un pronunciamiento al respecto.
2. El plazo de vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2007. No

obstante lo anterior, se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. La denuncia requerirá su formalización por escrito y deberá ser firmada por la legítima representación de la parte. Denunciada la vigencia, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio Colectivo.

3. Para el caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que también se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna de ellas no supone automáticamente la nulidad de todo el Convenio Colectivo.

### **Artículo 5. Comisión Paritaria de seguimiento, control y desarrollo.**

1. Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión de Seguimiento, Control y Desarrollo con las funciones de interpretación, mediación y vigilancia de su cumplimiento.

2. Estará compuesta por tres miembros de cada parte, a designar por y de entre los respectivos sujetos legitimados. La validez de los acuerdos que adopte requerirá la mayoría de cada uno de los bancos.

3. La Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo. En especial, en los conflictos relativos a la clasificación profesional de los trabajadores y a cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera plantearse, que será sometida con carácter previo a informe de esta Comisión. En caso de no llegarse a acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de resolución de conflictos existentes, en especial al SERCLA y, subsidiariamente, a la vía judicial.

4. La Comisión se considerará formalmente constituida a los quince días de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, formalizándose en su primera reunión su reglamento de funcionamiento. Para la convocatoria de esta Comisión será suficiente que sea solicitada por cualquiera de las partes firmantes, debiendo ir acompañada de una propuesta de los asuntos a tratar. En el plazo de tres días a partir del siguiente a que se reciba la citación, deberá fijarse la fecha de la misma, no sobrepasando en ningún caso el plazo máximo de 10 días naturales desde su petición de convocatoria.

5. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria deberán plantearse de forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan

necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto. De las reuniones se redactará acta que se someterá a aprobación en el plazo de 48 horas.

6. Para el supuesto de conflicto de naturaleza individual, y partiendo del carácter de Administración Pública que ostenta la empleadora, el procedimiento que se inste en el seno de esta comisión se tramitará en paralelo a la preceptiva reclamación previa a la vía judicial, entendiéndose que la falta de acuerdo explícito supone la desestimación de la reclamación.

#### **Artículo 6. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad propia que el Ayuntamiento realiza de forma directa en todos sus centros y dependencias.

#### **Artículo 7. Garantía personal y cláusula de compensación.**

Se respetarán las condiciones reconocidas a título individual 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, en cuyo momento desaparecerán.

#### **Artículo 8. Condiciones y modificación puntual del acuerdo.**

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son mínimas, por lo que la Corporación incorporará cuantas mejoras se estipulen legalmente.
2. Toda modificación que se opere en el funcionamiento de los servicios de titularidad municipal, sea por creación o novación de los mismos, que conlleve una modificación sustancial de las condiciones de trabajo contenidas en este convenio, requerirá la consulta y negociación con los representantes de los trabajadores.

### **Capítulo II. Normas de organización del trabajo.**

#### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo será competencia exclusiva del Excelentísimo Ayuntamiento de Espartinas, a quien le corresponde la iniciativa según legislación vigente. La racionalización de los sistemas y métodos de trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano.

- Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- Establecimiento de plantillas concretas del personal.
- Valoración de los puestos de trabajo.
- Registro del personal.
- Evaluación del desempeño.

No obstante, cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento en uso de su potestad de organización, puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal a su servicio, procederá a informar y negociar con el Comité de Empresa dichas materias en los términos que exige el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 10. Relación de puestos de trabajo.**

1. La Corporación realizará una relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica en materia de Función Pública.

2. 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 determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- La relación comprenderá los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por el personal laboral al servicio de la Corporación.
- La relación de puestos de trabajo comprenderá en todo caso la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño, así como la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por el personal laboral.
- La creación, modificación, refundición y/o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo, que será negociada con los representantes de los trabajadores.
- La formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirá que los correspondientes puestos de trabajo figuren detallados en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

### **Artículo 11. Plan de racionalización de recursos humanos.**

1. Todo plan de racionalización que suponga extinción o suspensión de contratos de trabajo de duración indefinida por causas objetivas contará con el acuerdo

expreso de la representación del personal laboral, previa negociación con éstos. La planificación integral de los recursos humanos y del empleo de la Corporación, se desarrollará en su caso, a través de Planes de Empleo. La planificación de recursos humanos y del empleo, estará vinculada a la planificación de tareas y actividades del ámbito a que se refieran.

2. De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante, se proveerá al personal afectado otro puesto de trabajo, al menos, del mismo empleo o equivalente y nivel, en los términos previstos para la redistribución de efectivos y, en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias, previa negociación en el seno de la Comisión Paritaria.

3. Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones del puesto desempeñado, garantizando, en todo caso, las retribuciones de origen.

### **Artículo 12. Oferta de Empleo Público y provisión de vacantes.**

1. La selección del personal laboral para cubrir plazas de carácter fijo deberá realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público y a través del sistema de concurso-oposición, concurso u oposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. En toda oferta laboral de empleo con este carácter, la Corporación facilitará la información necesaria a la representación de los trabajadores.

2. En cada convocatoria o prueba que se efectúe al objeto de la contratación del referido personal deberá garantizarse el derecho de los representantes de los trabajadores a estar presente.

3. El conjunto de vacantes existentes en la RPT informará la conformación de la Oferta de Empleo. Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente, no ocupados por personal fijo de plantilla con carácter definitivo, y que no sean objeto de reserva por cualquiera de los motivos previstos en la normativa vigente.

4. Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre el personal que reúna los requisitos señalados en la RPT para dichos puestos:

- Reingreso de personal excedente.
- Provisión de puestos mediante concurso de méritos o libre designación, en su caso, entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación.
- Promoción interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior.
- Oferta Pública de Empleo.



### **Artículo 13. Pruebas para la selección de personal.**

1. Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso a vacantes, se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.
2. Salvo que mediante norma específica se disponga expresamente un criterio diferente, se garantizará la presencia de un miembro designado por los representantes de los trabajadores, con voz y con voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección para el acceso de personal fijo.
3. Si no existiera adecuación entre el perfil necesario para configurar el Tribunal o Comisión y el del candidato propuesto por la representación unitaria, éste mantendrá tan sólo el derecho a estar presente durante el proceso de deliberación con voz pero sin voto.
4. En la asistencia a estos Tribunales o Comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el R.D. 236/88.

### **Artículo 14. Procedimiento para la provisión de puestos de trabajo en los sistemas de concurso o libre designación.**

1. Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que es el sistema normal de provisión, o de concurso de libre designación, de conformidad con lo que disponga la Relación de Puestos de Trabajo.
2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos. Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en el presente Convenio Colectivo.
3. Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:
  - Concurso de Méritos. En el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especificados en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante concurso específico, que constará de dos fases, en una primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el art. 45 del R.D.

363/1995, de 10 de marzo. El personal de la Corporación deberá permanecer un mínimo de dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado. El personal que acceda a un puesto de trabajo de acuerdo con el procedimiento de concursos de méritos podrá ser removido del mismo conforme a lo establecido el art. 50 del mencionado R.D. 363/1995.

- Libre designación. Se podrán cubrir por este sistema solamente los puestos de confianza que la Alcaldía o Grupos Políticos precisen para sus funciones. El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional.

4. Se convocarán a concurso de traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional, en cuanto se produzca y sin exceder de un ejercicio presupuestario.

#### **Artículo 15. Contratación temporal estructural.**

1. Los puestos de trabajo que, incluidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo y presupuestariamente dotados, queden vacantes por cualquier causa o que precisen la sustitución de su titular, y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación del titular, según el caso, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente, y de acuerdo con los criterios expresados en este artículo.

2. A fin de gestionar estos procesos se creará una Bolsa de Trabajo que administrará la Comisión Paritaria de este Convenio, bajo la presidencia del Sr. Alcalde que dispondrá de voto de calidad en caso de discrepancia. Para su funcionamiento, y sin perjuicio de las normas de funcionamiento interno de las que se dote habrá de estarse a lo siguiente:

- Resueltos definitivamente los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo en las distintas categorías de cada Grupo profesional, quedará constituida la Bolsa de Trabajo con las personas que hayan, en el caso de concurso-oposición, aprobado uno o más ejercicios, según el orden de las puntuaciones, y en el caso de los concursos, por las personas que hayan participado en los referidos concursos y que, sin haber obtenido plaza, se baremen en los términos establecidos en las correspondientes órdenes de convocatoria.

- Se formalizarán contratos temporales para la provisión de puestos con quienes figuren en la Bolsa de Trabajo en los casos de interinidad por vacante, de excedencia por cuidados de familiares y de excedencia forzosa.

- Las personas seleccionadas suscribirán contratos que se formalizarán por

escrito en los modelos oficiales.

- Los contratos se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos o por la concurrencia de las causas legalmente establecidas.

3. Contrataciones temporales excluidas de las Bolsas de Trabajo. No se formalizarán necesariamente con el personal existente en las Bolsas de Trabajo los contratos temporales, al amparo de la normativa sobre interinidad, en los casos de sustitución de personal a causa de incapacidad temporal o accidente, maternidad, liberaciones sindicales, vacaciones y permisos; así como por cualquier otra causa no contemplada en el apartado anterior de este artículo, como la contratación eventual o por obra o servicio determinado.

En cualquier caso, todo proceso que conduzca a la contratación de personal deberá estar informado por los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, debiendo tener conocimiento de los mismos el Comité de Empresa.

4. Los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, bien sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Los trabajadores que sean contratados a tiempo parciales gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo, con arreglo al principio pro rata temporis para los conceptos cuantificables y que se deriven de la duración del tiempo de trabajo.

#### **Artículo 16. Forma del contrato, período de prueba y cese por dimisión.**

1. Todos los contratos de trabajo, con independencia de su modalidad, se deberán realizar por escrito.

2. Todo personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su cualificación profesional corresponda. La duración del período de prueba será el establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Una vez concluya el período de prueba, el contrato de trabajo desplegará la totalidad de las consecuencias que le son anejas, computándose a todos los efectos dicho período. El cómputo del período de prueba se interrumpirá en todos los casos en que se suspenda la relación laboral.

3. La resolución del contrato por no superación del período de prueba se realizará mediante resolución motivada en todos los supuestos de personal que acceda al puesto de trabajo tras la superación del proceso selectivo previsto en los artículos 13 y 14 del presente Convenio Colectivo.

4. Cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad bajo cualquier modalidad de contratación estará exento de

someterse a periodo de prueba y el contrato desplegará la totalidad de las consecuencias que le son ajenas

5. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio vendrá obligado a poner tal circunstancia en conocimiento del mismo por escrito, con un mínimo de quince días de antelación.

6. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Corporación a descontar de la liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en la comunicación del preaviso.

### **Artículo 17. Movilidad funcional.**

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la Corporación podrá acordar la movilidad funcional para la realización de funciones de distinta categoría, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

2. En el caso de encomienda de funciones de categoría inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración, en su totalidad, superior a un mes en el plazo de un año, manteniéndose las retribuciones de la categoría de origen.

3. En el supuesto de atribución de funciones de categoría superior será, en todo caso, inferior a seis meses de duración en un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos, pasando las retribuciones a ser las establecidas de la categoría superior. Si superados los plazos máximos de duración, permaneciese la necesidad de su ocupación, la plaza deberá ser cubierta por el mecanismo ordinario que se establece en el presente Convenio Colectivo.

4. En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de categoría superior. La Corporación Municipal deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 18. Capacidad disminuida, segunda actividad.**

1. Los trabajadores pasarán a segunda actividad si sufren una enfermedad o incapacidad que provoque su declaración por el tribunal médico competente como no apto temporal o definitivamente para el servicio activo en el puesto que venían desempeñando.

2. Los trabajadores declarados con capacidad permanente disminuida por la

seguridad social, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes o a la readaptación de su puesto de trabajo, manteniéndose, no obstante, las retribuciones consolidadas aunque el puesto obtenido fuere de categoría inferior.

### **Capítulo III. Tiempo de trabajo.**

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

1. La jornada laboral ordinaria se fija en 1.610 horas de trabajo efectivo al año, como consecuencia del establecimiento de un módulo de 35 horas de trabajo a la semana. Su distribución se realizará de manera flexible, en cómputo semestral, sin que en ningún caso puedan considerarse como ordinarias más de 9 horas de trabajo al día.

2. El desarrollo diario de la jornada se realizará, preferentemente, de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, para todos los servicios, salvo aquellas excepciones que serán debidamente reflejadas en los cuadrantes. En especial, el Servicio de Recaudación, la atención del Registro de Entrada y demás tareas que se desarrollen en horario partido o vespertino.

3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales se confeccionará en función de las necesidades de cada servicio. Con carácter anual los diferentes calendarios se negociarán con el Comité de Empresa. Cuando la modificación o variación de la jornada o del calendario incida en las condiciones de trabajo, tendrá que ser negociado obligatoriamente con el Comité de Empresa.

4. La planificación del tiempo de trabajo habrá de respetar un descanso obligatorio de 12 horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de otra. El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos durante su jornada laboral diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

5. Las horas que de forma excepcional y voluntaria realice el trabajador en horario de tarde, podrán ser compensadas en descansos cualquier día de la semana, en el mismo número de horas trabajadas en el horario habitual.

6. El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso mínimo de 48 horas semanales. No obstante, en el calendario de cada servicio se podrá negociar con la representación sindical otra forma de descanso semanal.

#### **Artículo 20. Reducción de jornadas por fiestas tradicionales y compensación de festivos.**

1. La reducción de jornadas por fiestas tradicionales, siempre que quede

garantizado el funcionamiento y continuidad del servicio, se producirá en los siguientes términos:

- Durante la Semana Santa el horario laboral será de 9.00 a 14.00 horas.
- Durante días laborables de feria, jueves y viernes, el horario laboral será de 9.00 a 14.00 horas.
- Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de permisos retribuidos.

2. Compensación de festivos. Como norma general, los días considerados en el calendario anual con la condición de festivos se descansarán. No obstante, y para el caso de aquellos servicios de ineludible prestación ciudadana que obligaran a un efectivo desempeño del trabajo, se devengará una compensación consistente, a opción del trabajador, en:

- Doble descanso.
- Abono de la retribución diaria que le corresponda según categoría y un día adicional de descanso.

3. Con carácter previo a la realización de estos servicios, será preceptiva su comunicación a los trabajadores afectados con un mínimo de 72 horas de anticipación.

### **Artículo 21. Vacaciones.**

1. Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos. El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional del periodo trabajado desde su ingreso hasta el final del año.

2. Asimismo, tendrán derecho a un día laboral adicional al cumplir quince años de antigüedad en el servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, dos si alcanza los veinticinco y cuatro si acredita treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

3. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre.

4. No podrán disfrutarse periodos inferiores a siete días consecutivos.

5. En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas económicamente, a excepción de los trabajadores eventuales o de aquellos casos que se produzca una baja o un cese definitivo. No obstante, y para estos mismos supuestos cabe la imputación a este concepto vacacional de los días de ausencia injustificada al

trabajo, con independencia de su posible tratamiento disciplinario y salvo que se haya procedido al descuento de haberes.

6. El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año que correspondan. En supuestos excepcionales o de fuerza mayor, podrá autorizarse el disfrute de las vacaciones fuera del plazo previsto anteriormente, con el límite del 15 de enero del año siguiente.

7. Si antes del momento de disfrute del periodo vacacional el trabajador cursase enfermedad o accidente que implicara la baja laboral, se aplazará su comienzo hasta su posterior alta médica. Siempre dentro del año natural que corresponda y, excepcionalmente, hasta el 15 de enero del año siguiente.

8. Las vacaciones no podrán ser interrumpidas bajo ningún concepto. No obstante, en los supuestos de maternidad, y con independencia de que haya o no comenzado el disfrute efectivo de las vacaciones, éstas se interrumpirán hasta su reincorporación, momento en el que podrá disfrutarlas parcial o totalmente, según las hubiere ya comenzado o no, respectivamente.

9. Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:

- La distribución de los turnos se realizará por cada servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicará a la Corporación con una antelación de, al menos, tres meses. Sólo por causa justificada podrán ser denegadas las peticiones.

- En caso de conflictos de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales.

## **Artículo 22. Jornada reducida.**

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada laboral en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones.

2. Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3. Las trabajadoras víctimas de la violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas del tiempo de trabajo que sean aplicables en los términos que se estime oportuno en

cada caso. Dicha modificación será sometida a consulta de los representantes legales.

### **Artículo 23. Horas extraordinarias.**

1. La realización de horas extraordinarias se reducirá al mínimo indispensable y se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, no pudiendo en ningún caso superar las 40 horas al año. Las horas extraordinarias se retribuirán en metálico o mediante compensación por descansos. Su retribución tendrá el mismo valor que la hora ordinaria de trabajo. La determinación del momento concreto de disfrute del descanso compensatorio será fruto del acuerdo entre las partes.

2. Se crea una bolsa de horas extraordinarias obligatorias para todos y cada uno de los trabajadores en compensación a la disminución de la jornada ordinaria global pactada, que resultarán exigibles a demanda o instancias de la empleadora, por un total de 25 horas anuales. Este cupo horario computará a los efectos del tope establecido en el párrafo anterior. En ningún caso se podrá exigir la realización de más de una hora diaria con cargo a este cupo.

3. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados, previamente a su realización y por escrito con expresión de su motivación, por el Alcalde-Presidente, del que se dará traslado al trabajador, a instancias de la jefatura de servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios, imprevisibles y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados y en un plazo no superior a 5 días laborales.

4. Mensualmente, se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias que se devenguen y/o compensen, la causa que las ha motivado, los trabajadores que las han efectuado y servicios a los que están adscritos.

### **Artículo 24. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho al disfrute de un permiso adicional, con carácter retribuido, en los siguientes supuestos:

1. Por matrimonio o unión de hecho asimilable debidamente registrada, 15 días naturales.

2. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una ausencia diaria de 1 hora, dicho permiso sólo puede ser disfrutado por uno de los cónyuges o pareja de hecho si ambos prestan servicios en la Corporación. Por razón del nacimiento de hijo se disfrutarán 3 días naturales.

3. Por matrimonio de hijos, hermanos, padres -naturales y políticos-, y nietos, 1





día natural.

4. Por cambio de domicilio, 1 día natural y 3 días si el traslado es fuera de la localidad.

5. Para consulta médica del propio trabajador el tiempo necesario para ello. Será imprescindible para perfeccionar la retribución, aportar justificación documental comprensiva de la hora concreta de asistencia.

6. Por consulta médica para acompañamiento de hijo menor de 12 años, el tiempo necesario para ello. Será imprescindible para perfeccionar la retribución, aportar justificación documental comprensiva de la hora concreta de asistencia.

7. Para someterse a exámenes finales o liberatorios de materia conducentes a la obtención de título académico oficial, el día del examen. Dicho permiso será de 3 días si se ha de realizar un traslado a una provincia no limítrofe.

8. Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho, 3 días naturales. Dos días, en los casos de fallecimiento de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

9. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica e ingreso hospitalario de los familiares con quien conviva y familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, hasta un máximo de 10 días. Cada caso en concreto será objeto de estudio por la dirección del servicio, previa solicitud por escrito y con informe de la representación legal. En caso de supuestos de urgencia, se dispondrá de 2 días en primera instancia, debiendo solicitarse con posterioridad el tiempo que se estime necesario, con aportación documental que justifique los datos al respecto.

10. En caso de nacimiento de nieto, 1 día natural.

11. A lo largo del año 2005, el personal que mantenga una relación laboral indefinida, o temporal de duración igual o superior a los doce meses, podrá disfrutar de hasta 3 días de permisos adicional retribuido para asuntos particulares, previa autorización del responsable del Servicio de Personal. En los demás casos, sólo se podrán devengar los días naturales que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos. Los días se podrán disfrutar de forma consecutiva o fraccionada a voluntad del trabajador. Durante los dos restantes años de vigencia del convenio, el permiso por esta causa aumentará a 5 y 6 días, respectivamente.

12. En caso de parto o acogimiento o adopción legal de un menor de 12 meses, tendrán derecho, de conformidad con la legislación vigente y en los términos previstos por ésta, a un permiso de 16 semanas en caso de parto simple o 18 semanas en caso de parto múltiple, que se podrán distribuir en dos periodos anterior y posterior al parto, o bien se podrán disfrutar íntegramente después del

parto.

## **Capítulo IV. Retribuciones y condiciones económicas.**

### **Artículo 25. Normas generales y comunes.**

1. Los trabajadores serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este convenio. La ordenación del pago relativo a los gastos de personal tendrá carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.
2. Se regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.
3. La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente.

### **Artículo 26. Salario base.**

Es el que se determina para cada uno de los niveles retributivos en los que se agrupan las diferentes categorías existentes en el Ayuntamiento. Su cuantía, para los trabajadores con dedicación a tiempo completo, es la que se especifica en sus anexos.

### **Artículo 27. Pagas extraordinarias.**

1. Se devengarán dos pagas extraordinarias al año por el importe, cada una de ellas, que figura en el anexo.
2. Su abono o devengo se corresponderá con el de las nóminas de junio y diciembre.
3. Para los supuestos de nueva incorporación, extinción de la relación o cambio de nivel retributivo, la cuantía de la paga extraordinaria será proporcional al número de días que el trabajador haya desempeñado sus funciones en el semestre natural inmediatamente anterior.

### **Artículo 28. Indemnización por fin de contrato.**

1. Las cantidades establecidas por la Ley en concepto de indemnización por razón de la extinción de un contrato de duración temporal determinada, cuando proceda por causa de su modalidad, se devengarán prorrateadas durante los meses sobre los que se extienda la relación.
2. En el caso de que el trabajador pasara a la condición de fijo o indefinido, dicha percepción económica se absorberá en un complemento personal transitorio, que será compensable con los incrementos anuales o de cualquier otro tipo que

resultara aplicable.

### **Artículo 29. Dietas y desplazamientos.**

1. Todos los trabajadores que, por necesidades del servicio o por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas y limítrofes de las que radique el centro de trabajo, devengarán las indemnizaciones establecidas para los funcionarios públicos de la Administración municipal, en función de la equivalencia que corresponda por razón de su pertenencia al grupo profesional.
2. Las indemnizaciones referidas se abonarán una vez justificado y autorizado el gasto.
3. En el supuesto de desplazamiento a poblaciones distintas del centro de trabajo, el tiempo necesario al lugar de la población en que se deba desarrollar la actividad laboral se entenderá como tiempo de trabajo a todos los efectos.

### **Artículo 30. Cláusula de garantía salarial.**

La Comisión Paritaria queda facultada, para, en la medida en que la legislación presupuestaria lo permita, revisar las subidas salariales durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

## **Capítulo V. Permisos y excedencias.**

### **Artículo 31. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con una antigüedad de al menos un año servicios en el Ayuntamiento tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.
3. 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, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución administrativa oportuna de aquel. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajasen, sólo uno de ellos podrá

ejercitar este derecho.

Durante el periodo de excedencia por esta causa se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente con idéntica retribución a la que le hubiera correspondido a la fecha de reincorporación.

El primer año en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación.

4. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia forzosa en la administración.

5. Excedencia voluntaria por servicios en el sector público. Procederá declarar en esta situación, de oficio o a instancia de parte, a quien se encuentre en servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquier Administración Pública, y a los que pasen a desempeñar puestos en Organismos, o Entidades del sector público salvo que hubieren obtenido la oportuna compatibilidad y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

El personal laboral seguirá en esta situación en tanto que se mantenga la relación de servicio que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberá solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándosele en caso de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un plazo de dos años.

6. Excedencia voluntaria por agrupación familiar. Podrá concederse esta situación, con una duración mínima de dos años y máxima de cinco años, al personal laboral cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo o por contrato laboral de carácter indefinido. Antes de finalizar el periodo de cinco años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándosele, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un plazo de dos años.

7. Excedencia por cuidados geriátricos. Se reconoce el derecho a todos los trabajadores que acrediten la necesidad de atender el cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de 65 años que, por limitación física o psíquica, requiera una atención geriátrica continuada e intensiva, y por una única vez durante su relación con el Ayuntamiento, a un

periodo de excedencia por esta razón que no podrá superar en ningún caso los tres años. La excedencia podrá concederse, a petición del interesado, por periodos anuales completos y alternativos, siempre que los mismos no superen el plazo máximo establecido. Deberá presentarse la solicitud con, al menos, tres meses de antelación.

Los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, no podrán participar en concurso de promoción durante este periodo, ni se computará a efectos de trienios. Tendrán derecho de reserva de su puesto de trabajo y podrán solicitar el reingreso con un mes de antelación a la finalización del plazo de excedencia o por cesación de las necesidades.

8. En todo lo relativo a excedencias y situaciones administrativas del personal laboral no previsto en este convenio, se estará supletoriamente a lo dispuesto en el RD 365/95, de 10 de marzo.

### **Artículo 32. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.**

1. Las trabajadoras víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los doce primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

2. Cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

### **Artículo 33. Permisos o licencias no retribuidas.**

1. Los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años tendrán derecho a disponer de una licencia no retribuida de tres meses manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

2. Esta licencia no se podrá volver a solicitar hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior.

## **Capítulo VI. Derechos profesionales y sociales.**

### **Artículo 34. Formación y perfeccionamiento profesional.**

1. La Corporación se compromete a realizar o promocionar cursos de formación profesional, de reciclaje y perfeccionamiento, tanto teórico como práctico, dirigidos a todo el personal afectado por este Convenio Colectivo.

2. En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por otras Administraciones Públicas o centros oficiales u organizaciones sindicales, el trabajador, previa autorización, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral y sin merma de haberes. A tal fin el trabajador deberá solicitar su petición mediante escrito en el que, al menos sucintamente, justifique su utilidad. Para la concesión de la autorización se podrá valorar tanto su duración, en relación a las necesidades del servicio, como la posibilidad de acreditación del aprovechamiento. La denegación de estos permisos se comunicará al trabajador y a la representación de los trabajadores, que podrá solicitar la negociación de la asistencia en la Comisión Paritaria.

### **Artículo 35. Auxilio y colaboración por razón del servicio.**

1. Cuando un trabajador sea citado para asistir a juicio u otros requerimientos de naturaleza judicial o administrativa por motivos relacionados con el servicio y fuera de su jornada laboral, percibirá la indemnización correspondiente por servicios extraordinarios, según lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

2. En el caso de que la asistencia a dicho requerimiento se realice en horas de trabajo no tendrá derecho a ninguna contraprestación económica.

### **Artículo 36. Conductores.**

1. Los trabajadores que tengan como función específica de su categoría la conducción de cualesquiera tipos de vehículo y que como consecuencia de un procedimiento sancionador seguido en vía gubernativa o judicial se vean privados del permiso de conducir, tendrán derecho, siempre que los hechos que den origen a esta situación se hayan producido en el ejercicio efectivo de su prestación y no sean de naturaleza dolosa –se consideran como tales los supuestos de conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas o similares–, a ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en cualquier centro o dependencia de la Corporación mientras tanto dure la retención del referido permiso. En estos casos percibirán las mismas retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual.

En estos casos se requerirá al órgano de representación de los trabajadores, así como en el caso de ser afiliado de un sindicato a la sección sindical correspondiente, para que informe antes de la resolución del asunto.

2. Así mismo, los trabajadores que realicen funciones de conductor o que tengan que utilizar vehículo para desarrollar su trabajo, tendrán derecho al abono de los gastos que origine la renovación obligatoria de la licencia o permiso que se exija

por la empresa para el desempeño de las mencionadas funciones.

### **Artículo 37. Opción en caso de despido improcedente.**

Los trabajadores con relación laboral de carácter fija e indefinida, y que ocupen su puesto de trabajo tras la resolución del proceso de cobertura de vacantes regulado en este convenio colectivo, dispondrán de la siguiente garantía en caso de despido declarado como improcedente por la jurisdicción social. En tal sentido, para determinar el ejercicio de la opción entre indemnización o reingreso, se estará a lo que se decida por mayoría cualificada de dos tercios en el seno de la comisión paritaria de seguimiento. Para el caso de que no existiera acuerdo entre las partes, se designará a un tercero que actuará en concepto de árbitro, que será quien decida con carácter vinculante el sentido de la misma.

### **Artículo 38. Uniformes.**

1. El personal de oficios y servicios generales, así como el de ambulatorio, y aquellos otros que lo necesiten por razón de su actividad, deberá ser dotado por la empresa de ropa de trabajo adecuada a cada temporada, al menos, anualmente.
2. El estudio y selección del tipo y número de uniformes serán los necesarios para los distintos puestos de trabajo, siendo tarea del Delegado de Personal o Comité de Empresa conjuntamente con la Administración, previa audiencia de los trabajadores afectados.

### **Artículo 39. Fondo de acción social.**

1. El Ayuntamiento establecerá en el Presupuesto Municipal un fondo social dotado con una cantidad global de nueve mil euros, destinado a proporcionar ayuda de carácter social a los trabajadores que lleven más de un año de servicio en este Ayuntamiento, así como a sus familiares y beneficiarios.
2. La Comisión Paritaria negociará el Reglamento de Distribución y acordará su convocatoria al menos con periodicidad anual, resolviendo sobre la base del mismo, las solicitudes que se produzcan cuando se encuentren debidamente justificadas.
3. A petición de los trabajadores, la Corporación anticipará sus retribuciones en una cuantía de hasta dos mensualidades por motivos de especial necesidad, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador, en alícuotas partes mensuales, en un número que no sobrepasará, alternativamente, ni los meses que resten para la finalización del año natural o el de resto de vigencia de su contrato.

### **Artículo 40. Plan de Pensiones.**

El Ayuntamiento llevará a cabo durante el año 2005, los análisis y estudios técnicos necesarios para la configuración y aplicación de un Plan de Pensiones durante la vigencia del convenio.

#### **Artículo 41. Jubilación.**

La jubilación del personal se producirá al cumplir 65 años de edad, salvo que la Ley estableciera otra cosa. La jubilación tendrá carácter forzoso cuando el trabajador tenga acreditado el periodo de carencia exigible para acceder a la prestación contributiva de Seguridad Social, y quedará ligada con tal carácter a la provisión de vacantes en el marco de una política de creación o mantenimiento del empleo.

#### **Artículo 42. Aseguramiento y cobertura de riesgos.**

El Ayuntamiento llevará a cabo durante el año 2005 los análisis y estudios técnicos necesarios para la configuración y aplicación de un Plan de Cobertura de Riesgos durante la vigencia del convenio.

#### **Artículo 43. Incapacidad temporal.**

1. En los supuestos en que un trabajador cause baja por incapacidad temporal, en concepto de mejora voluntaria de las prestaciones de Seguridad Social, percibirá una cantidad adicional hasta garantizar el cien por cien de su salario habitual, siempre que la contingencia haya sido producida por enfermedad profesional o accidente de trabajo, y tenga un origen profesional y no común.

2. A efectos de combatir el absentismo, el Ayuntamiento podrá solicitar, a la Mutua o entidad colaboradora, en coordinación con la representación legal del personal, informe de los especialistas del cuadro médico que se estime oportuno, para los supuestos recogidos en el párrafo anterior.

#### **Artículo 44. Anticipos reintegrables.**

1. El Ayuntamiento incluirá en su presupuesto ordinario una cantidad que no excederá de seis mil euros a fin de satisfacer anticipos reintegrables a su personal laboral. Al mismo fin se destinarán las cantidades que se vayan reintegrando de los mismos.

2. Los anticipos concedidos deberán ser reintegrados en alícuotas partes mensuales, en un número que no sobrepasará, alternativamente, ni los meses que resten para la finalización del año natural, ni el resto de vigencia del contrato.

### **Capítulo VII. Salud laboral.**

#### **Artículo 45. Salud laboral.**



1. El Ayuntamiento, en colaboración con la representación del personal, tendrá entre sus funciones prioritarias garantizar los derechos del personal laboral en sus puestos de trabajo en cuanto a seguridad e higiene se refiere, con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Prevención y Riesgos Laborales.
2. Con carácter anual, y de conformidad con lo que prescriban los servicios de prevención, se efectuará un reconocimiento médico voluntario a todo el personal laboral. El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.
3. Se establecerá un sistema de especial vigilancia respecto del personal que actúe con pantalla de ordenador, a efectos de posibles daños de carácter oftalmológico. Adicionalmente, se establecerá un seguimiento específico para los trabajadores mayores de 55 años de edad y los posibles riesgos de carácter cardiovascular.
4. Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.
5. La Corporación deberá:
  - Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.
  - Elaborar en el plazo de un año tras la firma del presente Convenio Colectivo, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.
  - Informar trimestralmente sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias, así como los índices de siniestralidad, en coordinación con la Delegación de Personal, con el objetivo de elaborar un estudio completo del apartado anterior.

## **Capítulo VIII. Derechos sindicales.**

### **Artículo 46. Información sindical.**

Se garantiza el acceso de la representación sindical a la información relacionada con los asuntos de personal. Asimismo, se le facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo, actas y órdenes del día del Pleno, con la antelación suficiente antes de su realización.

### **Artículo 47. Tablón de anuncios.**

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tabloneros.

### **Artículo 48. Comité de Empresa.**

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral y, en su caso, del personal laboral eventual, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados.

2. El comité de empresa dispondrá, al margen de las garantías y competencias previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de las demás facultades, garantías y derechos que designa la L.O.R. 9/87, de 12 de mayo, en materia de representación.

3. El Ayuntamiento habilitará al Comité un local dotado de los medios apropiados, en función de las disponibilidades de espacio. Asimismo permitirá el uso de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones, y autorizará a sus miembros al uso del material mobiliario y fungible existente, para la actividad ordinaria de los mismos.

### **Artículo 49. Secciones sindicales.**

1. Las Secciones Sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato con presencia en el comité de empresa, dispondrá de las garantías adecuadas para celebrar reuniones de sus afiliados. A tal fin, la convocatoria se deberá preavisar con dos días laborales de antelación.

2. A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de cinco días como mínimo, y para asistencias a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento podrá conceder a los afiliados aquellos permisos retribuidos necesarios por un máximo de siete días al año.

### **Artículo 50. Derecho de reunión.**

1. El comité de empresa podrá convocar asambleas de carácter general para todo el personal laboral y se responsabilizará del normal desarrollo de la misma. A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicarlo con la antelación de dos días laborables.

- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Acreditar la legitimación de los convocantes.
- Remitir el orden del día.

2. Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores laborales siempre que el mismo sea igual o superior al 40 % de la plantilla.

## Capítulo IX. Clasificación profesional.

### Artículo 51. Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de esta Administración, en cinco Grupos profesionales:

**Grupo I:** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a, o título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

**Grupo II:** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o título equivalente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

**Grupo III:** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

**Grupo IV:** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga a la reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

**Grupo V:** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Certificado de Escolaridad, terminada la EPO o formación laboral equivalente o de una categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo análoga a la que se describe, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

### **Artículo 52. Categorías profesionales.**

El encuadramiento de las categorías profesionales en los distintos grupos se realizará conforme a los criterios expuestos en el precepto anterior, sin perjuicio de las propuestas genéricas o de las resoluciones individualizadas que en su día pueda adoptar la Comisión Paritaria.

## **Capítulo X. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 53. Disposiciones generales.**

1. El Personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.
2. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.
3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

### **Artículo 54. Faltas muy graves.**

#### **Son faltas muy graves las siguientes:**

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.
7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, o para terceros.
9. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
12. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Corporación.
13. Incumplir lo pactado libremente con la Administración, vulnerando la buena fe contractual.
14. El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### **Artículo 55. Faltas graves.**

##### **Son faltas graves las siguientes:**

1. La falta de obediencia debida a los superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y

compañeras, personal subordinado o público en general.

4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.

7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

10. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

11. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

12. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.

13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.

14. El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.

15. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

#### **Artículo 56. Faltas leves.**

##### **Son faltas leves las siguientes:**

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

### **Artículo 57. Sanciones.**

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

#### **1.1. Por faltas leves:**

- Apercibimiento escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

#### **1.2. Por faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

#### **1.3. Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.
- Traslado forzoso sin indemnización.
- Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical en su caso.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa

de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirán a la representación del personal, y, en su caso, el delegado sindical.

4. En el supuesto de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

#### **Artículo 58. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

#### **Artículo 59. Procedimiento sancionador.**

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente. Quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o instructora del mismo. En la medida de lo posible, quien instruye el expediente tendrá la condición de personal laboral y no pertenecerá al centro de trabajo donde preste servicios la persona expedientada. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oirá a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará a los restantes miembros del Comité de Empresa la incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales a quienes ampara las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor o instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado o interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.

4. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el



plazo establecido para su realización y del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el Instructor o instructora formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o Instructora, dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa y motivada causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente en el plazo de diez días.

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.

8. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

9. Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

10. No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándoles de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

#### **Artículo 60. Indemnidad de las faltas causadas por la violencia de género.**

En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de sus puestos de trabajo, estas faltas de asistencia,

totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

### **Artículo 61. Mediación, arbitraje y conciliación.**

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

### **Disposiciones adicionales.**

**Primera.** Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/84, debiendo aportar Certificado Oficial establecido.

**Segunda.** El Ayuntamiento facilitará copia del presente Convenio Colectivo a todo el personal laboral que figure en plantilla. También dispondrá su acceso, junto con la toma de posesión, a todos los trabajadores de nuevo ingreso.

**Tercera.** El personal laboral con una relación temporal determinada percibirá el cien por cien de las retribuciones correspondientes al nivel en que esté incluida la plaza en que ocupen vacantes.

**Cuarta.** El personal que preste servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Espartinas, como consecuencia de un convenio de los referidos en el artículo 3, tendrá garantizada la igualdad de derechos y de tratamiento en materia de condiciones de trabajo. Específicamente, y en materia retributiva, se le garantiza no obstante el devengo del noventa por ciento de lo que perciba un trabajador de plantilla comparable.

**Quinta.** En caso de transferencia de competencias en materia de Servicios Sociales y Desarrollo económico, el Ayuntamiento se compromete a establecer procesos de consolidación de los puestos de trabajo ocupados en la actualidad a través de los convenios de colaboración con Diputación Provincial u otras entidades públicas.

**Sexta.** A fin de poner en marcha el proceso previsto en los artículos 11 y 12 del presente convenio, el Ayuntamiento se compromete a reforzar un Plan de consolidación y estabilidad en el empleo con la representación de los trabajadores, a desarrollar a partir de 2005.

**Séptima.** En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

## Disposiciones finales.

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

**Segunda.** Durante la vigencia del presente convenio todos y cada uno de los conceptos económicos mantendrán, en cómputo anual, la entidad y cuantía que se fija en los anexos.

**Tercera.** Conjuntamente, Corporación y Representación Social, realizarán un estudio sobre la incentivación de la jubilación anticipada.

**Cuarta.** A efectos de carácter exclusivamente económico, todas las categorías profesionales existentes se agruparán en torno a los siguientes niveles retributivos:

### **Personal universitario titulado:**

Nivel A. Licenciados y Técnicos Superiores.

Nivel B. Diplomados y Técnicos medios.

### **Personal de oficios o servicios generales:**

Nivel 1. Jefes de taller o sección y conductores de autobús.

Nivel 2. Oficiales, Gobernantas.

Nivel 3. Peones.

Nivel 4. Monitores escolares y de taller.

### **Personal de servicios administrativos:**

Nivel 2. Administrativo, Administrativo de Ambulatorio, Agente Dinamización.

Nivel 3. Auxiliares Administrativos.

Nivel 4. Ordenanzas y Conserjes.

Las categorías que no figuren en la tabla anterior, se equiparán a la categoría más próxima dentro de su Grupo profesional, previo informe de la comisión paritaria.

**Quinta.** Todo trabajador que, como consecuencia del establecimiento del nuevo

sistema salarial, viera mermada su retribución global y en cómputo anual, devengará un complemento personal transitorio por la diferencia que se abonará con carácter mensual. Dicho complemento será objeto de compensación y absorción a lo largo de la vigencia del presente convenio, respecto de cualquier mejora que procediera, hasta su total desaparición.

**Sexta.** Las retribuciones acordadas en el presente Convenio Colectivo, que despliegan su eficacia temporal con efectos desde el uno de enero de 2005, resultarán de aplicación no obstante y de manera exclusiva para los trabajadores que a la fecha de su firma mantengan una relación laboral en vigor con el Excmo. Ayuntamiento de Espartinas.

**Séptima.** Con el fin de favorecer la homologación de condiciones de trabajo, y en tanto no se negocie un convenio colectivo propio, el Excmo. Ayuntamiento de Espartinas se compromete a extender la aplicación del conjunto de normas sobre condiciones de trabajo del presente acuerdo al personal que presta sus servicios en el Organismo Autónomo Local Espartinas.

### Anexo. Tabla de salarios

#### Salario base/mes (euros)

Nivel	Euros
A	2.443,49
B	1.733,52
1	1.454,30
2	1.138,60
3	812,53
4	655,27

#### Importe paga extraordinaria (euros)

Nivel	2005	2006	2007
A	814,50	1.628,99	2.443,49
B	577,84	1.155,68	1.733,52
1	484,77	969,53	1.454,30
2	379,53	759,06	1.138,60
3	270,54	541,69	812,53
4	218,42	436,85	655,27

