

**CONSEJERIA DE EMPLEO  
CADIZ  
CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL ILTMO.  
AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE  
Código convenio: 1102392**

**Capítulo I. Disposiciones generales (ámbito).**

**Artículo 1. Alcance.**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio del Ilmo. Ayuntamiento de Ubrique sujeto a su ámbito de aplicación.

**Artículo 2. Ámbito territorial, temporal y denuncia.**

Este Convenio será de aplicación en el ámbito del Ilmo. Ayuntamiento de Ubrique, el cual tendrá una vigencia de 4 años, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2004 y terminando el día 31 de Diciembre de 2007.

Transcurrido el plazo de vigencia cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio, por escrito y con una antelación de tres meses a la finalización de su vigencia.

Las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio, al inicio del último trimestre de su vigencia. No obstante, denunciado en forma y hasta que entre en vigor el nuevo que le sustituya, será de aplicación en su totalidad el presente Convenio, que servirá de base mínima para su negociación. El Convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 31 de Diciembre de 2007 por tática reconducción, si no mediare denuncia de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito dirigido a la otra parte.

Se considerarán incorporadas a las presentes normas reguladoras, los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre Sindicatos representativos y la FEMP ó la FAMP en aquellos aspectos que mejoren lo acordado y sean de aplicación al Personal Laboral al servicio de las Entidades Locales.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación.**

Quedará afectado por lo dispuesto en el presente Convenio todo el personal que preste sus servicios para este Excmo. Ayuntamiento mediante Contrato laboral. Quedarán no obstante excluidos del presente Convenio el personal contratado por el Ayuntamiento al amparo de las bases de colaboración INEM-CORPORACIONES LOCALES, así como el personal al amparo de los instrumentos de colaboración suscritos entre este Ilmo. Ayuntamiento y las distintas Administraciones Públicas



(Junta de Andalucía, Mancomunidad de Municipios. Diputación de Cádiz. etc.), regulándose estas contrataciones por las disposiciones legales o reglamentarias aplicables a los acuerdos de colaboración que se suscriban.

## **Capítulo II. Organización y clasificación.**

### **Artículo 4. Principios generales.**

Las decisiones sobre organización práctica del trabajo deberán ser previamente negociadas con la representación legal de los/as trabajadores/as de la misma.

#### **4.1. Gestión de los Servicios Públicos.**

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

Para la consecución de una mayor fluidez en las relaciones de la Administración con los administrados, así como una mejora en la calidad de los servicios públicos, las partes consideran conveniente adoptar medidas tendentes a:

- La información personalizada al ciudadano.
- La creación de la ventanilla única de atención al ciudadano.
- La motivación y formación del personal que se relaciona directamente con el ciudadano, con la impartición de cursos.
- La agilización y simplificación de los procesos administrativos.

Cualquier modificación en la modalidad de gestión de servicios municipales se comunicará previamente al Comité de Empresa, que valorará la propuesta mediante la emisión de informe que se dirigirá al órgano competente para adoptar la modificación, con el objetivo prioritario de asegurar el mantenimiento de los puestos de trabajo en la medida de lo posible y en el mismo área de gestión pública.

### **Artículo 5. Racionalización del trabajo.**

La racionalización del trabajo, tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- c) Vigilancia y control del absentismo.
- d) Mejorar la prestación de los servicios al/la ciudadano/a.

### **Artículo 6. Plantilla personal/oferta y relación de puestos de trabajo.**

#### **6.1 Plantilla de Personal.**

El Ayuntamiento aprobará anualmente a través del presupuesto la plantilla de personal, debiendo negociar previamente su contenido con el Comité de Empresa, que comprenderá todos los puestos reservados a funcionarios/as, personal laboral y personal eventual. Contendrá asimismo la denominación de los puestos, naturaleza estatutaria ó laboral de la relación.

#### **6.2. Relación de Puestos de Trabajo.**



Es objeto de la R.P.T. la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos para el desempeño de los puestos de trabajo y clasificar y valorar cada uno de ellos.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, previa negociación previa con la representación de los/as trabajadores/as, la aprobación de la R.P.T. y sus modificaciones.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, debiendo contener como mínimo las siguientes circunstancias:

- a) Denominación o categoría.
- b) Características esenciales.
- c) Arca, servicios, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.
- d) Adscripción del puesto a personal laboral o funcionario/as en atención a la naturaleza de su contenido.
- e) Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos, escalas, subescalas o clases de funcionarios/as, o categorías de personal a quienes se reservan.
- f) Forma de provisión, por concurso o libre designación.
- g) Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
- h) Nivel de complemento de destino.
- i) Complemento específico con indicación de los factores que se retribuyen con el mismo.

El Ayuntamiento se compromete a iniciar el estudio y confeccionar el catálogo de trabajo una vez concluida la negociación y firma del presente Convenio, en el plazo de un año.

### 6.3 Oferta de Empleo Público.

La Oferta de Empleo Público, deberá contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes. Indicará asimismo, las que de ellas deban de ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario y las previsiones temporales para la provisión de las restantes. La publicación de la Oferta obliga a los órganos competentes a proceder, dentro del primer trimestre de cada año natural, a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso a las plazas vacantes comprometidas en las mismas.

En todo caso, antes de aprobarse por el órgano competente una Oferta de Empleo Público se estudiará, mediante las reuniones que sean precisas entre los/as representantes de la Corporación, Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, la posibilidad de cubrir las plazas vacantes objeto de la convocatoria con el personal existente mediante la reasignación de efectivos, atendiendo siempre preferentemente al sistema de promoción interna. No obstante lo anterior, siempre tendrá preferencia el personal que pudiera encontrarse en la situación de



"expectativa de destino" o de "excedencia forzosa".

Aualmente, cada vez que se apruebe la plantilla de personal, se irán incluyendo paulatinamente plazas de promoción interna hasta completar todas las plazas de promoción que se han sido objeto de negociación previa en la elaboración de la plantilla ideal aprobada por el Ayuntamiento Pleno.

Si durante la vigencia del presente convenio se implantara la RPT, la Corporación se compromete a convocar los correspondientes concursos de méritos para proveer todos los puestos de trabajo que resulten de RPT.

El Ayuntamiento se compromete a convocar las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público del año 2004, desde Abril de 2004 hasta un año después de la firma del Convenio.

#### 6.4. Selección de Personal.

Cuando por necesidades del servicio hayan de cubrirse plazas vacantes temporalmente y no pueda hacerse por el sistema de promoción interna, se hará, en todo caso, atendiendo a lo dispuesto en el Artículo 91.1 de la Ley 7/85 de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, sin menoscabo del cumplimiento del Reglamento de contratación para el personal laboral eventual vigente en el Ayuntamiento de Ubrique.

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

El personal afectado por este Convenio, se clasifica en:

Personal laboral fijo o indefinido: Aquel que ocupe un puesto de trabajo o plaza de un modo permanente y posea documentación, titulación y experiencia acreditativa de dicha situación.

Personal laboral contratado: Aquel que a tiempo concreto o para trabajo determinado, sea contratado temporalmente por la Empresa.

Se atenderá a las condiciones y capacidad del/a trabajador/a y a las funciones que realmente viniera realizando, clasificándose en la categoría que realmente desempeña, oída la representación de los/as trabajadores/as.

El Ayuntamiento se compromete si así es posible al mantenimiento de la plantilla de los/las trabajadores/as laborales y funcionarios/as durante la vigencia del presente Convenio.

### **Artículo 8. Incompatibilidades.**

Norma general de aplicación a todos los puestos de trabajo. Se estará a lo previsto en la legislación vigente: Ley 53/84 de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, su reglamento de desarrollo aprobado por Real Decreto 598/85 y demás disposiciones aplicables.

### **Artículo 9. Jornada y horario laboral.**

a) Jornada Laboral.

La jornada laboral para todo el personal, será la establecida por la Ley de Bases



de Régimen Local y se realizará con carácter general durante los cinco primeros días de cada semana.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un periodo de treinta minutos, que se imputará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

El personal que tenga su jornada partida también tendrá derecho a pausa de veinte minutos por la mañana y veinte por la tarde.

En cuanto al calendario de fiestas, jornadas reducidas y puentes para la vigencia del presente convenio, será el siguiente:

- Todas las fiestas nacionales, autonómicas y locales según calendario oficial.
- Fiesta de Santa Rita, Navidad y Nochevieja.
- Feria, el horario será de 10 a 13 horas, elaborándose 3 tumos.
- Tres puentes a determinar.
- Durante el periodo de Navidad el 50% del personal disfrutará de una semana de descanso y el otro 50% lo hará en la semana siguiente. Estos días no serán acumulables a los asuntos propios.
- Las fiestas que caigan en sábado ó domingo pasarán a ser de libre disposición.

El personal podrá prestar servicios, previa negociación con los representantes de los/as trabajadores/as en régimen de especial dedicación realizando una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que debidamente sea previsto realizar por necesidades del servicio en razón a la naturaleza especial de este régimen.

A estos efectos, para aquellos otros colectivos que sus condiciones singulares del trabajo lo requieran, se negociarán jornadas y horarios específicos de los respectivos ámbitos funcionales.

#### b) Horario de Trabajo.

Con carácter general la parte principal del horario de obligada concurrencia para el personal será entre las 8 y las 15 horas.

Se establecerá una flexibilidad horaria para todo aquel personal que quiera acogerse a la misma, esta comprenderá desde las 7,30 horas hasta las 8,30 horas y desde las 14,30 horas hasta las 15,30 horas, según horario aprobado. La Corporación arbitraré los mecanismos de control necesarios para su puesta en funcionamiento y determinará aquellos puestos susceptibles de acogerse a esta flexibilidad y los que no puedan acogerse por la naturaleza de las funciones que se realizan en el puesto todo ello previo acuerdo con los sindicatos

La reducción de jornada durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, será de treinta minutos. Igual reducción de jornada y mismo horario se establecerá en la semana de Semana Santa y en el periodo de Navidad, entendiéndose por tal el comprendido entre los días 24 de diciembre y 06 de enero. Se considerarán como festivos el día 22 de mayo, el 24 y 31 de diciembre.

En aquellos centros donde el servicio se preste por sistema de tumos, éstos se efectuarán preferentemente de forma rotativa. Con carácter general los tumos de descanso semanal rotarán de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por igual por todo el personal del Centro. Entre turno y turno deberá transcurrir un



período de 12 horas de descanso como mínimo.

Para cualquier modificación de jornada de trabajo, horario laboral, régimen de trabajo o turnos, sistema de trabajo o rendimiento, así como cambio de dependencias o cometidos será preceptiva consulta y negociación con la Comisión Paritaria.

Anualmente se elaborará un calendario laboral que será firmado por ambas partes empresa y representantes de los/as trabajadores/as.

### **Artículo 10. Vacaciones.**

a) El personal disfrutara de un periodo anual retribuido de 31 días naturales de vacaciones con las siguientes modalidades a escoger por los mismos:

31 días consecutivos, que podrán fraccionar en periodos, siempre que en su cómputo no alcance más de 23 días laborables o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo.

Tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiendo uno más al cumplir veinte años, otro al cumplir veinte y cinco años, y otro al cumplir treinta años hasta un total de 27 días hábiles, no pudiendo en ningún caso quedar departamentos vacíos.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre ambos inclusive, y se procurará que las vacaciones del personal con hijos/as coincida con el periodo de vacaciones escolares.

Si las necesidades del servicio no permitieran tomar vacaciones en dicho período, se incrementará el descanso en diez días más, que se disfrutarán interrumpidamente,

Las vacaciones se disfrutaran siempre dentro del año natural al que correspondan y hasta el 30 de enero del año siguiente y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte, excepto en casos especiales (falta de personal, necesidades del servicio, etc.).

b) En caso de enfermedad o accidente laboral se interrumpirá el disfrute de las vacaciones. Esta interrupción estará basada en la imposibilidad de disfrutar efectivamente de las vacaciones anuales y requerirá informe favorable de la Comisión Paritaria.

c) Antes del día 1 de Mayo se confeccionará para el periodo anual el calendario de vacaciones de los/as trabajadores/as. Se autorizarán cambios en el periodo solicitado siempre que no afecten al funcionamiento del servicio, y con una antelación de 1 semana.

d) Si cualquier trabajador/a, por necesidad del servicio, hubiera que variarle la fecha prevista para el disfrute de sus vacaciones habrá que comunicárselo por escrito y con una antelación de al menos 1 semana.

e) En caso de coincidencia en la petición de vacaciones por los/as trabajadores/as y si no se llegara a un acuerdo entre los interesados, se seguirá el sistema de rotación, decidiéndose el primer año por sorteo entre los afectados. En cualquier caso, aquellos que el año inmediato anterior hayan disfrutado un mes de invierno, tendrá preferencia sobre los que lo hayan disfrutado en periodo de verano.



f) En caso de que ambos cónyuges se encuentren trabajando dentro de la misma empresa y siempre que el servicio lo permita, se procurará que ambos disfruten del mismo periodo vacacional.

g) Para cualquier asunto referido a régimen de permisos, jornada laboral, vacaciones y licencias será preceptiva consulta y negociación con la Comisión Paritaria.

### **Artículo 11. Permisos retribuidos.**

a) El personal tendrá derecho a permisos retribuidos previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

- 1.- Por matrimonio o unión de hecho 17 días naturales.
- 2.- Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica, del cónyuge, compañero/a y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos) y segundo grado de afinidad (padres políticos, hijos políticos y hermanos políticos) 3 días naturales en la localidad y 5 días fuera de la misma. El disfrute de la misma en los supuestos de hospitalización, deberá quedar comprendido dentro del periodo que esta observe, aunque el/la trabajador/a tiene la posibilidad de disfrutar de forma consecutiva o alterna. Por fallecimiento de un familiar distinto al del apartado anterior el tiempo indispensable si es dentro de la localidad y 1 día si es fuera de la localidad.
- 3.- Nacimiento de un hijo: 5 días naturales, ampliables a 8 días en caso de parto distócico ó enfermedad grave acreditada.
- 4.- Estudios Académicos: 1 día por examen para estudios de B.U.P. o similares, 2 días por examen por estudios universitarios y 5 días para estudios realizados para la obtención de la Tesis de Licenciatura o Doctorado, incluido el de celebración los exámenes y anteriores a estos.
- 5.- Se concederán permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- 6.- Traslado de domicilio: 2 días naturales en la localidad y 3 cuando se trate del traslado de otra a este término Municipal.
- 7.- Por contraer matrimonio hijos padres ó hermanos: 1 día dentro de la localidad y dos si es fuera de la misma, incluido el de la celebración.
- 8.- Por bautizo y primera comunión de hijos, hermanos y nietos, el día de su celebración.
- 9.- Por asistencia a facultativos por consulta para el/la trabajador/a, esposo/a e hijos/as el tiempo necesario para la misma.

b) El personal tendrá asimismo derecho a permiso retribuido siempre que ello no cause detrimento en el servicio en los casos y con la duración que a continuación se indican:

- 1.- Exámenes de estudios relacionados con la promoción del/a trabajador/a: el tiempo de su duración, previo informe de los/as representantes legales del personal.
- 2.- Asistencia a cursos de formación o promoción relacionados con el puesto de



trabajo: el tiempo de su duración, previo informe de los/as representante legales del personal.

c) Los permisos regulados en los apartados precedentes serán concedidos por la autoridad que tenga atribuida la competencia en el momento de la petición.

d) Licencias por maternidad y gestación (s/acuerdo Adm. - Org. Sindical):

1.- En los supuestos de parto o adopción, los permisos otorgados al personal de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, que podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial a solicitud del mismo, y si lo permiten las necesidades del servicio en los términos en que se determine por la normativa correspondiente.

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, distribuidas a opción de la interesada, excepto las seis semanas que habrán de ser inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre, para el cuidado del/a hijo/a, en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, la madre, en el supuesto de que el padre trabaje, podrá optar por que éste disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia. siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

2.- Adecuación del puesto de trabajo a la mujer embarazada, en el supuesto de que el trabajo fuese penoso o perjudicial para su estado, previo informe del médico especialista, se adecuará a la gestante al lugar de trabajo idóneo o compatible con su situación. sin que ello pueda suponer ninguna pérdida de salario o categoría profesional.

3.- En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 20 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples, en dos semanas más por cada menor a partir del segundo.

Cuando se trate de adopción o acogimiento a menores, mayores de 6 años incapacitados/as o minusválidos/as o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes también será de 20 semanas.

Adopción o acogimiento de mayores de 6 años no se prevé el disfrute de ningún permiso en este supuesto, siempre que no se den las circunstancias del apartado anterior.

4.- Asimismo, tendrá derecho a una hora y media de ausencia del trabajo durante los 12 meses desde su incorporación al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, o una reducción de la jornada normal en hora y media. Este derecho, será extensivo al padre, siempre que lo solicite justificadamente y no haga uso de él la madre. Asimismo tendrá derecho a una hora para gimnasia pre-parto





siempre que sea dentro de un programa reglado.

e) Licencia por asuntos propios:

A lo largo del año el personal tendrá derecho a disfrutar de 07 días de licencia o permiso para asuntos particulares no incluidos en los indicados en los puntos anteriores de este apartado.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas y se podrán coger hasta el 30 de Enero del año siguiente.

f) Ausencias:

Por autorización escrita del jefe del departamento respectivo ó Concejal de Personal, podrá el/la trabajador/a ausentarse del servicio por causa justificada y por tiempo no superior a dos horas.

g) Compensación por asistencia a Juicio.

Cuando por motivo de su actividad profesional en la Empresa, el personal tenga que acudir a juicio fuera de la Localidad en días de descanso, recibirá en compensación otro día. Por cada dos asistencias ajuicio, en días de descanso, por los mismos motivos y en la misma localidad, recibirá en compensación un día.

## **Artículo 12. Permisos no retribuidos.**

Los/as trabajadores/as podrán solicitar permiso sin sueldo por un periodo máximo de 6 meses dentro del año, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso, sólo podrá ejercitarse por aquellas personas que tengan al menos tres años de antigüedad en la empresa o bien haya transcurrido un año desde su reingreso en el servicio activo, después de haber disfrutado de este tipo de licencia.

La empresa podrá conceder estas licencias o permisos no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos expuestos y previo informe de la Jefatura del Servicio. En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.

El/la trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad alguna retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración y un máximo de la mitad de aquella, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 20 grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Cuando el/la trabajador/a estuviese casado/a, o fuere pareja de hecho, este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges y habrá de justificarse previamente.

## **Artículo 13. Excedencias voluntarias y forzosas.**

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas se regularán conforme a la legislación vigente.



a) Excedencia voluntaria, es la que se concede por motivos particulares al/la trabajador/a fijo/a y a instancias de éste, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo tres años en la Empresa.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes, a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada, procurando despachar favorablemente aquéllas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el periodo que el/la trabajador/a permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, por tanto, no percibirá remuneraciones de ningún tipo, ni tampoco le será computable dicho tiempo a los efectos de antigüedad.

La excedencia podrá ser hasta de seis meses, que podrán prorrogarse por otros seis más si el/la trabajador/a lo solicitase con un mes de antelación.

En los casos de excedencia voluntaria prevista en el presente apartado, la Empresa estará obligada a la reserva del puesto de trabajo durante dicho periodo de tiempo. Las vacantes producidas por tal motivo, deberán ser cubiertas interinamente por sustitutos, estableciendo para ello la cláusula de reserva consiguiente, en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho a la excedencia voluntaria en los términos contenidos en el núm. 2 y 5 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### a.1 Excedencia por cuidados familiares:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción así como por acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o en su caso de la resolución judicial-administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá un al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 1 año, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando el/la trabajador/a tenga a su cargo algún familiar con una minusvalía superior al 33% tendrá derecho a una reducción de jornada del 20% sin merma de sus derechos económicos.

Durante estos períodos, por cuidado de hijos o por familiar a su cargo, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo ya que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

#### a.2 Excedencia por cuidados geriátricos:

Los/ as trabajadores/as que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un



ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad, afinidad y mayor de 65 años que, por limitaciones físicas requiera una atención geriátrica continuada e intensiva, tendrán derecho, a un periodo de excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años.

Dicha excedencia podrá concederse a petición del/a interesado/a, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismo no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

La solicitud de excedencia deberá presentarse al menos con un mes de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

Los/as trabajadores/as excedentes no devengarán retribuciones, no podrán participar en los concursos de traslados o promociones que se celebren durante el periodo en que se encuentre en excedencia, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de antigüedad. No obstante tendrán derecho a la reserva de plaza y centro de trabajo.

La excedencia terminará:

a) Por agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso al finalización del mismo.

b) Por el fallecimiento del ascendiente causante. En este caso, deberá solicitarse el reingreso dentro de los 15 días siguiente al óbito.

b) Excedencia forzosa. Son situaciones de excedencia forzosa del personal afectado por el presente Convenio, las siguientes causas:

b.1 Nombramiento por Decreto o elección para cargo político o de representación sindical, incluyendo la prevista en el núm. 6 del artículo 46 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios a la Empresa.

b.2 Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por tanto, todo el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en situación de invalidez provisional

El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo a los efectos de antigüedad, de todo el tiempo de duración de la misma, no percibiendo durante tal periodo, retribución alguna.

Los/as excedentes forzosos/as se incorporarán a sus puestos de trabajo en el plazo de 30 días, una vez extinguida la causa que motivó tal situación.

La Empresa cubrirá las plazas del personal en situación de excedencia forzosa, con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

c) Excedencia voluntaria por prestación de servicios encomendados por el Ayuntamiento a otra Entidad.

El/la trabajador/a que pase a prestar en Organismo o Entidad de distinta Administración a quien el ayuntamiento le haya encomendado la gestión de servicios públicos municipales con arreglo a lo establecido en los artículos quince y siguientes de la Ley 30/92 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las

Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común, tendrá derecho, si, las necesidades del servicio lo permiten, a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia por prestación de servicios en dicho organismo o entidad.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior deben considerarse incluidas en dicho supuesto a las empresas que, constituidas por aquellos organismos o entidades para la prestación de los servicios mencionados, sean controladas por ellos por cualquier de los medios previstos en la legislación mercantil y en las que su participación directa o indirecta sea superior al 50%.

El/la trabajador/as en esta situación tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que en ella permanezca a efectos de antigüedad. El/la trabajador/a podrá permanecer en dicha situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producida el cese en ella deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria a que se refiere el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores apartado b) de este art.

Todo lo anteriormente expuesto habrá de entenderse sin perjuicio de que las partes opten por suspensión de mutuo acuerdo del contrato prevista en el apartado al del artículo 45 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

#### **Artículo 14. Enfermedad y accidente.**

La Empresa garantiza al personal en baja, con prestación de servicios superior a tres años, por accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común la diferencia que hubiere entre el conjunto de las prestaciones por A. T. el. T. y el cien por cien de su retribución mensual que vengán percibiendo.

Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas, que requieran un tratamiento prolongado, darán plenitud de derechos económicos. Dichas licencias podrán prorrogarse por períodos mensuales, previo informe de la Comisión Paritaria.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será de aplicación siempre que se cumpla con la obligación de comunicar la situación de enfermedad o accidente, mediante la presentación del correspondiente parte de baja, alta o confirmación, dentro de los cinco días laborales siguientes a la fecha del hecho causante.

Previo autorización escrita del Jefe del Departamento respectivo, podrá ausentarse el/la trabajador/a dentro de la jornada laboral por el tiempo necesario para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que lo acredite suficientemente con la aportación de! justificante que expida el facultativo.

La aplicación de lo dispuesto en este artículo estará condicionada al contenido del contrato que formalice el Ayuntamiento con alguna Mutua de Accidentes de Trabajo, cuyo contenido será previamente valorado por el Comité de Empresa.

#### **Artículo 15. Desplazamiento y dietas en caso de enfermedad.**

El personal que por prescripción facultativa tenga que efectuar desplazamientos fuera de la provincia para recibir asistencia sanitaria o tratamiento quirúrgico, como consecuencia de encontrarse en situación de baja por enfermedad, percibirá el importe de los gastos de desplazamiento, así como de las dietas correspondientes, conforme a los criterios, extensión y cuantías vigentes, que en cada momento tenga establecido el Servicio Andaluz de Salud.

Los gastos anteriormente reflejados, serán aplicados igualmente a un acompañante del/a trabajador/a.

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

La aplicación de lo dispuesto en este artículo estará condicionada al contenido del contrato que formalice el Ayuntamiento con alguna Mutua de Accidentes de Trabajo, cuyo contenido será previamente valorado por el Comité de Empresa.

### **Artículo 16. Ayudas medico sanitarias complementarias.**

El Ayuntamiento destinará durante el período de vigencia del convenio la cantidad de 7.535.00 euros anuales aumentados con el I.P.C. interanual correspondiente, dichas cantidades económicas tendrán finalidad médico sanitarias para los/as trabajadores/as acogidos al presente convenio colectivo y con prestación de servicios superior a tres años.

El Comité de Empresa junto con los/as Delegados/as de Personal elaborarán un reglamento para la concesión de estas ayudas para el personal laboral y funcionario, que contendrá el objeto y contenido de las ayudas, procedimiento de concesión e incompatibilidad. Las ayudas previstas se concederán por la Alcaldía previo informe de la Comisión Paritaria.

## **Capítulo III. Retribuciones.**

### **Artículo 17. Normas generales.**

Las retribuciones salariales comprendidas en este convenio, estarán constituidas por las retribuciones básicas y complementarias que se detallarán en el catálogo de puestos de trabajo.

### **Artículo 18. Retribuciones básicas.**

Son retribuciones básicas, el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias, la cuantía de estas serán las mismas que las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el específico, el de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarias.

### **Artículo 19. Liquidación y pago.**

El pago de los salarios se efectuará antes del último día laboral de cada mes



natural. En caso de imposibilidad, la Carpo-ración deberá notificarlo a los/as representantes legales del personal con la antelación suficiente.

### **Artículo 20. Antigüedad.**

La antigüedad, cuyo devengo será por trienios, se abonará en una cuantía igual a la que se establezca anualmente en las tablas económicas para cada grupo retributivo, conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Cada trienio, se consolidará en relación con la categoría profesional que ostente el/la trabajador/a en la fecha de su cumplimiento.

El efecto del trienio que se cumpla entre el día 1 y el 15 del mes se reflejará en la nómina de ese mes, si se cumpliere entre el 16 y el 31 de reflejará en la nómina del mes siguiente.

Al/la trabajador/a que adquiera la condición de fijo en la plantilla o con contrato o prestación de servicios superior a tres años y lo solicite, se le reconocerá a efectos de cómputo la antigüedad, el tiempo de los servicios prestados anteriormente como contratado temporal para éste Ayuntamiento, sus Organismos Autónomos o en otras Administraciones Públicas. Si bien, ello procederá únicamente cuando cilla trabajador/a hubiese optado previamente por esta opción.

### **Artículo 21. Retribuciones complementarias.**

Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino correspondiente al nivel de puesto que desempeña.
- b) El complemento específico estará destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, que determinará el catálogo de puestos de trabajo pero no obstante se han tenido en consideración a la hora de determinar la masa retributiva del personal.
- c) El complemento de productividad destinado a retribuir las condiciones particulares de especial rendimiento, a la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el/la trabajador/a con prestación de servicios superior a tres años desempeñe su cargo.
- d) Las gratificaciones y otros complementos por servicios extraordinarios.

### **Artículo 22. Complemento específico.**

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, y se abonará por los servicios prestados cuando concurren algunas de las circunstancias que se relacionarán en la relación de puestos de trabajo con prestación de servicios superior a tres años como: complemento de trabajo tóxico, penoso o peligroso, complemento de turnicidad, jornada partida, trabajos en festivos, desgaste de herramientas.



Los/as trabajadores/as que realicen algún trabajo que sea tóxico, penoso o peligroso, los que presten sus servicios en régimen de jornada partida ó turnicidad, los que por razón del servicio tengan que trabajar los domingos o festivos y descansen en días no festivos, los que realicen su trabajo en el que desarrollen tareas de desgaste de herramientas y quebranto de moneda, devengarán por cada uno de los conceptos y por cada mes un plus en la cantidad establecida en el catálogo de puestos de trabajo.

En el supuesto de que el complemento específico asignado en el catálogo al puesto de trabajo ocupado por el/la trabajador/a no recogiese el plus señalado en el párrafo anterior y efectivamente se dieran las circunstancias que dan derecho a percibirlo, dicho plus deberá ser abonado al/la trabajador/as en proporción a los días efectivamente trabajados en los que se produzcan las circunstancias que dan derecho a su cobro.

### **Artículo 23. Complemento de nocturnidad.**

Los/as trabajadores/as que cumplan su jornada laboral entre las 22 horas y las seis de la mañana sin excepción, percibirán un plus de nocturnidad en la cuantía de 6,01 euros diarios. Si la jornada fuera parcialmente nocturna, el plus se liquidará a prorrata del importe. Esto se incrementará con su I.P.C. correspondiente a los años 2004 al 2007 y el que corresponda a los años de aplicación de este convenio.

### **Artículo 24. Gratificaciones por servicios especiales y extraordinarios.**

Se consideran servicios especiales y extraordinarios, aquellos que se efectúen por los/as trabajadores/as, una vez finalizada su jornada semanal habitual de trabajo, establecidas en el artículo 9 del presente acuerdo. Afecta a todo el personal de este Ayuntamiento con prestación de servicios superior a tres años a excepción de la policía local y aquellos otros servicios que tengan establecidos el régimen especial de dedicación, o tengan suscritos acuerdos específicos con la Corporación.

El importe de las mismas, será de 20,55 euros por hora si son en periodos nocturnos o festivos y 17,13 por hora en periodos diurnos.

Por mutuo acuerdo entre la representación de la Empresa y los/as trabajadores/as, se podrá establecer la compensación de las horas que se realicen en tiempo de descanso, siempre con el consentimiento del/la trabajador/a, siguiendo la siguiente proporción:

por una hora ordinaria 1,75 horas

por una hora festiva-nocturna 2,00 horas

No obstante ambas partes, declaran expresamente la intención de reducir la realización de las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución, en cuyo caso no se tendrá en cuenta a los efectos de la duración máxima de su jornada laboral ordinaria, ni para cómputo de toques máximos.

### **Artículo 25. Dietas y kilometraje.**

Las indemnizaciones por razón de servicio y por razón de gastos de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicios serán las fijadas para los/as funcionarios/as civiles del Estado.

### **Artículo 26. Indemnización por renovación del permiso de conducir.**

Aquellos/as trabajadores/as con prestación de servicios superior a tres años que para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, se le requiera que deba estar en posesión del preceptivo permiso de conducir de las clases A-2, B-2, C-1, C-2, D y E, la empresa le abonará el importe de las tasas y gastos derivados de dicha renovación.

## **Capítulo IV. Derechos sociales.**

La cuantía de las ayudas establecidas en el presente capítulo serán actualizadas anualmente en relación con el IPC

### **Artículo 27. Compensación por antigüedad.**

A los/as trabajadores/as que vayan a cumplir 20 años al servicio de la Administración, se les abonará una compensación económica de 392,35 euros, y a los que cumplan 30 años al servicio de la Administración se les abonará la cantidad de 784,66 euros. Ambos incentivos son compatibles y la percepción del primero no excluye el segundo.

A la jubilación forzosa del/la trabajador/a y según sus años de servicio en la Administración, este/a percibirá una compensación económica atendiendo el siguiente cuadro:

20 años o más de servicio	1.177,01 euros
30 años o más de servicio	1.961,67 euros

Los/as que se jubilen, fallezcan o causen baja definitiva en el Ayuntamiento por invalidez permanente, recibirán la compensación correspondiente a sus años de servicio o fracción. En caso de fallecimiento, será beneficiario el cónyuge o persona con la que conviva el/la trabajador/a.

### **Artículo 28. Anticipos reintegrables.**

Se tendrá derecho a solicitar anticipos reintegrables por la cuantía máxima de 1.712,41 euros y mínima de 1.027,45 euros a devolver en veinticuatro y catorce mensualidades respectivamente.

La concesión de tales anticipos se llevará a cabo por riguroso orden de presentación de peticiones y a los/as trabajadores/as con prestación de servicios superior a tres años. No se podrá conceder un nuevo anticipo hasta tanto no haya transcurrido el plazo por el que se concedió uno anterior, así en el caso de su



cancelación anticipada.

En cada ejercicio presupuestario, la Corporación consignará en sus presupuestos la cantidad de 13.699,29 euros destinados a la concesión de anticipos reintegrables.

Dicha cantidad se verá incrementada con las cantidades que se vayan ingresando para la cancelación de los reintegros concedidos.

a) Las solicitudes que se presenten del 20 al 1, se otorgarán a partir del día 10 del siguiente mes.

b) Las que se presenten del 1 al 20, se otorgarán a partir del día 25 de ese mismo mes.

En cuanto al resto de ayudas sociales del convenio, las que se soliciten antes del día 20 de cada mes, se otorgarán a partir del día 25 de ese mismo mes. Las Ayudas que se soliciten con posterioridad al día 20 de cada mes, se otorgarán a partir del día 25 del mes siguiente.

### **Artículo 29. Ayudas por hijos/as disminuidos/as psíquicos/as o físicos/as.**

Todos/as los/as trabajadores/as con prestación de servicios superiora tres años acogidos al presente convenio percibirán la cantidad de 78,46 euros mensuales por cada hijo/a que sea minusválido/a físico/a o psíquico/a, así como una reducción de una hora de su jornada laboral, siempre y cuando la incapacidad sea igualo superior al 65% de las señaladas por el E.V.O.

La corporación podrá cubrir en función de las circunstancias del caso concreto, el tratamiento a que deban someterse los/as trabajadores/as, sus hijos/as o cónyuges de estos/as, por reeducación del lenguaje, psicoterapia individual o grupal y otros tratamientos considerados necesarios por prescripción facultativa.

### **Artículo 30. Ayuda por natalidad o adopción.**

Por cada hijo/a nacido/a vivo/a o por cada hijo/a que se adopte el/la trabajador/a con prestación de servicios superior a tres años percibirá la cantidad de 117,71 euros

En el caso de que el padre y la madre sean trabajadores/as del Ayuntamiento solo uno de ellos podrá solicitar dicha ayuda.

### **Artículo 31. Ayuda escolar a hijos/as.**

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo y con prestación de servicios superior a tres años percibirán por cada uno de sus hijos/as y en concepto de AYUDA por estudios de estos las siguientes cantidades:

Educación Infantil y enseñanza primaria 78,46 euros

Enseñanza secundaria incluida F. P. 117,71 euros

Estudios Universitarios medios o superiores 313,88 euros

Ciclos de formación en la localidad 117,71 euros

Ciclos de grado superior y medio fuera de la localidad 313,88 euros



Si la familia del solicitante fuere numerosa estas cantidades se incrementarán en un 25%.

Esta ayuda será incompatible con otra concedida por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Dichas cantidades se abonarán anualmente en el mes de noviembre previa solicitud por las/as interesados/as. A la solicitud se acompañarán los documentos y justificaciones que se determinen.

### **Artículo 32. Ayudas de estudios a trabajadores/as.**

Se establecerá con carácter general y al personal con prestación de servicios superior a tres años una ayuda de estudios del 50% de gastos de matrícula y el 100% de gastos de libros hasta un máximo de 117,71 euros.

El pago de estas ayudas se abonará previa justificación en el mes de noviembre de cada año.

Estas ayudas de estudios se entienden sin perjuicio de las ayudas contempladas en el artículo 34 en el marco del derecho de formación profesional de los/as trabajadores/as.

### **Artículo 33. Seguro de vida y accidente.**

El Ilmo. Ayuntamiento concertará obligatoria e inmediatamente a la firma del presente acuerdo pólizas de seguro de vida y accidentes que cubrirán al menos, las siguientes contingencias y matices de los/as trabajadores/as con prestación de servicios superior a tres años:

- a) Invalidez permanente Total y Absoluta y Gran Invalidez ya sea producida por accidente laboral o no o enfermedad común contraída 12.020,24 euros
- b) Muerte por cualquier causa 12.020,24 euros
- e) Muerte por accidente 24.040,48 euros

Cualquier incidencia de este tipo que ocurra hasta tanto se suscriba la póliza correrá el importe de las indemnizaciones a cargo de la Corporación.

## **Capítulo V. Derechos profesionales.**

### **Artículo 34. Formación profesional.**

El Ayuntamiento, de acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as, concertará con las Administraciones Públicas competentes programas formativos en el marco del Plan de Formación Continua del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

La Corporación deberá informar de cuantas convocatorias a cursos convocados por centros oficiales a los/as trabajadores/as, teniendo estos derecho a participaren los mismos, siempre y cuando dichos cursos tengan relación directa con el puesto de trabajo desempeñado y se incluyan en la programación concertada por el Ayuntamiento conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior,



abonándose en este supuesto por el Ayuntamiento todos los gastos motivados por la impartición del curso.

En el supuesto de que en dicha programación no se incluyan cursos relacionados con materias específicas que afecten a algún/a trabajador/a, éstos tendrán derecho a realizar cursos que se convoquen sobre dichas materias específicas. En este supuesto la realización del curso deberá ser autorizado previamente por el/la Concejal/a Delegado/a de Personal, previo informe de la Comisión Paritaria de seguimiento de este Convenio. Autorizada la realización del curso en estas condiciones, siempre que las circunstancias económicas y de funcionamiento de los servicios lo permitan, todos los gastos motivados por la impartición del curso serán abonados por el Ayuntamiento.

La concesión de autorización y abono de gastos para la asistencia a cursos fuera de los supuestos anteriores, tendrá carácter discrecional y en todo caso se requerirá informe previo de la Comisión Paritaria de seguimiento de este Convenio.

### **Artículo 35. Funciones de superior categoría.**

Los/as trabajadores/as con prestación de servicios superior a tres años que desempeñen puestos de superior categoría, tendrán derecho a percibir las retribuciones objetivas inherente al puesto desempeñado, con independencia de quien sea su titular, retribuciones objetivas que serían las diferencias de complemento de destino y del específico asignado, si bien en cuanto al complemento de destino, la diferencia se conceptuará como complemento de productividad.

Cuando se produzca interrupción del servicio activo de algún/a contratado/a laboral fijo/a, el Ayuntamiento tendrá la obligación de reemplazarlo, con carácter accidental y preferente el subordinado más antiguo de los destinados en la misma dependencia o servicio. Los de inferior jerarquía se sustituirán entre si, en la forma que disponga su jefe inmediato. Corresponderá a la Delegación de Personal la organización posterior con carácter permanente, dando cuenta al Comité de Empresa.

### **Artículo 36. Promoción y traslado.**

Anualmente se realizará antes de la oferta de empleo público, una convocatoria general para la provisión de todos aquellos puestos singularizados que se encuentren vacantes.

La Corporación se compromete a facilitar la promoción interna en base al acuerdo FEMP, con Sindicatos de fecha 15-09-94 y rubricada en Madrid por el Ministerio para las Administraciones Públicas el 8-6-95.

Cuando un/a trabajador/a vaya a ser trasladado de su puesto o turno, deberá ser consultado previamente El Comité de Empresa.

En situaciones de emergencia y con una duración máxima de 48 horas podrán realizarse cambios siendo la comunicación al Comité de Empresa obligatoria

aunque sea con posterioridad.

### **Artículo 37. Traslados especiales.**

La Corporación adoptará previsiones oportunas a fin de que los/as trabajadores/as de servicios especiales que por su edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para desarrollar su actual puesto de trabajo, sean destinados a otros adecuados a su capacidad y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, si así lo solicita, a ser posible dentro del mismo al que estén adscritos y una vez consultado el Comité de Empresa.

### **Artículo 38. Asistencia jurídica.**

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica gratuita a todos/as los/as trabajadores/as en cualesquiera, procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoe, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, por los actos u omisiones realizadas en el ejercicio de su cargo, salvo dolo o negligencia grave. En los supuestos anteriormente mencionados y mientras tanto el tribunal competente no emita fallos, el ayuntamiento se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso las fianzas que se soliciten.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores, en su caso, pudiéndose utilizar los servicios propios de los profesionales de que disponga el Ayuntamiento en su plantilla, o concertar los servicios de profesionales del derecho, cuando carezca de los mismos o sean éstos insuficientes.

## **Capítulo VI. Seguridad e higiene.**

### **Artículo 39. Salud laboral y medio ambiente.**

Se estará en todo caso a lo dispuesto en la legislación estatal y autonómica vigente en la materia y en especial en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El comité de Seguridad e Higiene tendrá la misma composición que la dispuesta con carácter general en la legislación estatal.

### **Artículo 40. Reconocimientos médicos.**

La Empresa pondrá a disposición de todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito.

### **Artículo 41. Vestuario.**

Por el Comité de Seguridad e Higiene, se hará un estudio que refleje los puestos de trabajo que deban proveerse de vestuario. Este será el más idóneo para cada trabajo determinado, habida cuenta de las características de cada puesto de trabajo y la climatología a que deban estar expuestos.



De forma general, salvo para la Policía local se dotara de dos mudas de verano en el mes de mayo y de dos mudas de invierno en el mes de septiembre.

A si mismo se facilitará calzado a los/as trabajadores/as que llevan uniforme ya los puestos de trabajo que lo requieran por las características del mismo.

## **Capítulo VII. Competencias de los órganos de representación colectiva.**

### **Artículo 42. Comité de empresa.**

1. Es competencia del Comité de Empresa, la defensa de los intereses generales y específicas de los/as trabajadores/as de la empresa y. en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos o subcomisiones delegadas.

2. El Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información de todos los asuntos del personal. A este efecto, se le enviará el orden del día de las distintas Comisiones o Plenos, así como las actas o resúmenes de los acuerdos de las mismas.

b) Recibir información y tener audiencia de todos los expedientes disciplinarios, abiertos a cualquier trabajador. Siempre que lo autorice expresamente el/la interesado/a, se le entregará copia del pliego de cargo, pudiendo emitir informe en el plazo establecido para el pliego de descargos

c) Conocer previamente los modelos de contrato.

d) Recibir la oportuna información de la cesación de los contratos.

e) Emitir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos plenarios, decretos y resoluciones en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen de prestación de los servicios.

Igualmente, los órganos de representación de los/as trabajadores/as tendrán acceso y emitirán informes en cualquier otro expediente en materia de personal que se le requiera.

Cuando se trate de Planes de Empleo y Memorias Justificativas de los mismos, recibirán la documentación al respecto 24 días hábiles antes (excluyendo el de la notificación) de la negociación de los mismos.

f) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la empresa, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios y régimen de asistencia, seguridad y previsión social. en lo que sea competencia de la empresa, participando en la gestión de las obras sociales correspondientes.

g) Una representación de los/as trabajadores/as estará presente en la mesa de contratación del personal contratado o eventual, así como en los tribunales de selección de! personal fijo, con derecho a voz y voto. Asimismo, podrá asistir a las Comisiones Informativas de Personal.

3. Tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiera, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

4. Deberán ser consultados preceptivamente en los cambios de horarios y turnos,



- así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.
5. Se le dará conocimiento por parte de la empresa, al menos trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedad profesional y sus consecuencias. Igualmente se le dará a conocer los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
  6. Ejercer una labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa vigente en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo.
  7. Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
  8. Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones a que se refieren éste artículo.

### **Artículo 43. Garantías y facultades sindicales.**

1. Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías y facultades:
  - a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del/la interesado/a, el comité de empresa, Junta o restantes delegados/as de personal. En el supuesto de despido de representantes legales de los/as trabajadores/as, que sean expresamente declarados improcedentes por los juzgados correspondientes, la opción de readmisión o indemnización, corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el/la trabajador/a optase por esta.
  - b) Expresar individual o colegiadamente con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crean oportunas.
  - c) No poder ser discriminado de su promoción económica o profesional en razón, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.
  - d) Disponer de un número de 40 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo.Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación. así como aquellas empleadas en periodo de negociación.
2. Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de [os distintos miembros del mismo a uno o varios de sus componentes, debiendo solicitarse previamente con la suficiente antelación.
3. Los/as representantes de los/as trabajadores/as que tengan mandato en organizaciones sindicales de ámbito provincial, regional o nacional, podrán disponer de un número de horas para atender dicha representación y, en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las

que sean citados oficialmente.

4. Ninguno de los miembros de dicha representación podrá ser trasladado de su centro por razones de su actividad sindical.
5. Cuando ajuicio de la Empresa haya de realizarse un traslado, cambio de turno por necesidad del servicio, o supresión de puesto por un Plan Empleo que afecte a un representante sindical, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado, cambiado de turno o suprimido su puesto.
6. Los/as trabajadores/as elegidos para el desempeño de cargos sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal tendrán derecho a la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública con reserva del puesto de trabajo y a que se le compute la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
7. Se facilitará a los/as Representantes del Personal los locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
8. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

#### **Artículo 44. Obligaciones sindicales.**

La representación legal de los/as trabajadores/as se obliga expresamente a:

- a) Cumplir o respetar lo pactado y lo negociado con la empresa.
- b) Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en el art. 65,2 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.
- e) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/as trabajadores/as.
- d) Notificar a la empresa cualquier cambio que se produzca en el ámbito de sus órganos de representación.

#### **Artículo 45. Secciones sindicales.**

1. Los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa estarán representados por un Delegado Sindical, con las mismas garantías y facultades establecidas para los miembros de los órganos de representación del personal en el artículo 43.
3. Aquellas Secciones Sindicales no comprendidas en el apartado anterior podrán designar un/a representante sindical a los efectos de servir de interlocutor entre el sindicato y el Ayuntamiento.
4. Las Secciones Sindicales a que se refiere el apartado nº 2 del presente artículo, dispondrán de los medios necesarios para su funcionamiento y ostentarán las siguientes funciones:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de sus afiliados/as en los diferentes centros de trabajo y plantearlo ante los órganos de representación del personal.
- b) Convocar Asambleas en los términos previstos en el artículo siguiente.

#### **Artículo 46. Asambleas.**

1. Convocatoria. Están legitimados para convocar asambleas de trabajadores/as y para formular la correspondiente solicitud de autorización;
  - a) Comité de Empresa y Delegados/as de Personal.
  - b) Las Secciones Sindicales a sus afiliados/as y al personal funcionario o laboral.
2. Requisitos formales. Serán requisitos para poder celebrar una reunión, los siguientes:
  - a) Se formulará con una antelación de dos días hábiles y se realizarán al final de la jornada.
  - b) Señalar la hora y lugar de la celebración conjuntamente con el orden del día a tratar.
  - c) Si en el plazo de veinticuatro horas anteriores a la lecha de celebración de la reunión, la Empresa no formularse objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.
  - d) Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrá de cumplirse también, los siguientes requisitos:
    - d.1) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
    - d.2) Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de treinta y seis horas anuales, las cuales estarán destinadas para las asambleas que convoquen tanto la representación legal como los Sindicatos. No obstante, se excluyen del cómputo de las 36 horas anuales, las que se utilicen durante la negociación de un convenio colectivo, siendo determinado el número de horas necesarias para este supuesto, por la comisión paritaria.Antes del 31 de Enero de cada año, dichas representaciones facilitarán a la Corporación la distribución de las 36 horas disponibles para ello, indicando las que correspondan a cada representación.

### **Capítulo VIII. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 47. Personal laboral.**

Las faltas cometidas por el Personal Laboral en el ejercicio de sus funciones podrán ser muy graves, graves y leves.

#### **Artículo 48. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de las funciones.





- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal asocial
- c) El abandono del servicio.
- d) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.
- e) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- f) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- h) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- i) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- j) La participación activa en huelgas declaradas ilegales.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- m) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

#### **Artículo 49. Faltas graves.**

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el Servicio o que causen daño a la administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una



situación de incompatibilidad.

- j) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
  - k) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando los dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
  - l) La grave perturbación del servicio.
  - m) El atentado grave a la dignidad de los/as trabajadores/as o de la administración.
  - n) La grave falta de consideración con los/as administrados/as.
  - o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo
  - p) Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
2. A efectos de los dispuesto en el presente artículo. se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero a ultimo de cada uno de los doce que componen el año.

#### **Artículo 50. Faltas leves.**

Son faltas leves:

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

#### **Artículo 51. Responsabilidad disciplinaria.**

1. El personal Laboral incurrirá en responsabilidad disciplinaria en los supuestos y circunstancias establecidos por este Convenio Colectivo.
2. La extinción del contrato laboral no libera de la responsabilidad civil o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostento aquella.
3. Los/as trabajadores/as que indujeren a otros a la realización de actos o conducta constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
4. Igualmente incurrirán en responsabilidad los/as trabajadores/as que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños para la Administración o los/as ciudadanos/as.

#### **Artículo 52. Sanciones.**

Por razón de las faltas a que se refiere este capítulo, podrán imponerse [as



siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Apercibimiento.

### **Artículo 53. Imposición en las sanciones.**

La sanción de despido disciplinario únicamente podrá imponerse por faltas muy graves.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves. La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave, no podrá ser superior a cuatro años ni inferior a dos; si se impone por falta grave, no excederá de dos años.

Si la suspensión firme no excede del período en el que el/la trabajador/a permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida del puesto de trabajo.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento. Los/as trabajadores/as responsables de la comisión de faltas que supongan daños en los locales, material o documentos de los servicios estarán obligados a reponer los daños causados. La determinación y valoración del daño causado se realizará en el procedimiento sancionador.

### **Artículo 54. Instrucción expedientes.**

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en el presente capítulo.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al/la inculpado/a que deberá evacuarse en todo caso.

### **Artículo 55. Responsabilidad civil y penal.**

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía.
2. Si durante la substanciación del procedimiento sancionador se produjere la extinción del contrato de trabajo se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones.

### **Artículo 56. Prescripción y caducidad.**

1. La responsabilidad por la comisión de faltas muy graves prescribirá a los sesenta días contados a partir del momento en que la Administración tiene conocimiento de que se ha cometido y, en todo caso, a los seis meses desde su

comisión.

2. La responsabilidad por la comisión de faltas graves prescribirá a los veinte días desde su comisión.

3. La responsabilidad por la comisión de faltas leves prescribirá a los diez días desde su comisión.

4. La prescripción se interrumpe por la incoación de expediente disciplinario conforme a lo dispuesto en este capítulo. No se interrumpe el plazo de prescripción cuando la tramitación del expediente se paralice por plazo superior a un mes por causa imputable a la Administración.

5. Las sanciones impuestas prescribirán en los siguientes plazos:

- Sanciones por faltas muy graves. Un año.
- Sanciones por faltas graves: seis meses.
- Sanciones por faltas leves: un mes.

### **Artículo 57. Incoación expediente.**

En cualquier momento del procedimiento en que el/la instructor/a aprecie que la presunta falla puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la Autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal.

Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción si procediera. No obstante, cuando el procedimiento judicial que en su caso se incoe sea necesario para la determinación de los hechos, deberá suspenderse la tramitación del expediente disciplinario hasta tanto recaiga resolución judicial.

### **Artículo 58. Procedimiento disciplinario.**

1. El procedimiento sancionador se iniciará siempre de oficio, por resolución de la alcaldía, bien por propia iniciativa o como consecuencia de petición razonada de los/as subordinados/as o denuncia.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará instructor/a, que deberá ser un/a trabajador/a fijo/a o trabajador/a con categoría profesional igual o superior al del/la inculpado/a.

La incoación del procedimiento con el nombramiento del/la Instructor/a, se notificará al/la trabajador/a sujeto a expediente, así como al/la designado/a como instructor/a.

2. Iniciado el procedimiento, la alcaldía podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario, con un plazo máximo de seis meses.

No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

3. El/la instructor/a ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

El/la instructor/a como primera actuación, procederá a recibir declaración al/la presunto/a inculpado/a.

A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a 10 días contados a partir de la incoación del procedimiento, el/la instructor/a formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones puedan ser de aplicación. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados.

El pliego de cargos se notificará al/la inculpado/a concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el/la instructor/a podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes., para la practica de las pruebas se dispondrá del plazo de veinte días. El/la instructor/a podrá denegar la admisión y practica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivas la denegación.

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrá acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

Cumplimentada las diligencias prevista en el apartado anterior el/la instructor/a formulará dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el/la inculpado/a, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad de lila trabajador/as así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por el/la instructor/a al/la interesado/ a para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el/la instructor/a cuanto considere conveniente en su defensa.

La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.

La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

### **Disposiciones adicionales.**

### **Disposición Adicional Primera.**

Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Las normas contenidas en el presente Convenio, regularán las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores/as, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general sectorial.

### **Disposición Adicional Segunda.**

Absorción y Compensación. Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de carácter general, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual y que superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos o retribuciones.

### **Clausula de revisión salarial.**

La revisión salarial anual de todos los conceptos retributivos durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será igual al IPC real, más el 1% de la masa salarial y estará constituido por la subida que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, más la diferencia entre el IPC previsto y el real, más el 1% de la masa salarial, siendo el reparto de los dos últimos conceptos de forma lineal entre todos los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

### **Disposiciones finales.**

#### **Disposición final Primera.**

Ambas partes manifiestan el propósito de que el presente Convenio regule la totalidad de las condiciones económicas, laborales y sociales.

#### **Disposición Final Segunda.**

En el tercer trimestre de 2004 la empresa y los/as representantes legales del personal establecerán un pacto de servicios mínimos que tendrá validez para todas aquellas situaciones de huelga que se produzcan con posterioridad a la firma del presente convenio, sin perjuicio de la competencia de la autoridad laboral.



### **Disposición Final Tercera.**

Las partes negociadoras, junto con sus asesores jurídicos, formarán una comisión de resolución extrajudicial de conflictos.

### **Disposición Final Cuarta.**

#### **Comisión mixta de interpretación, seguimiento y vigilancia.**

**1. Composición.** Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la legislación vigente. Dicha comisión estará compuesta por los/as representantes de cada parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio, independientemente de los/as asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

**2. Competencias.** La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimientos de lo establecido en este Convenio, y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales surjan de la aplicación de la legislación vigente en cada momento.

Tanto los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio, como el Ayuntamiento, cuando tengan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en este convenio o de lo establecido en la legislación aplicable deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria de este Acuerdo.

La Comisión Mixta asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la empresa. Las resoluciones de la Comisión Mixta tendrán los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Acuerdo.

**3. Procedimiento.** Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, tanto la empresa como los/as trabajadores/as, cuando tengan conflictos se dirigirán a la comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estime oportunas.

La comisión resolverá, mediante resolución escrita, de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser adoptados por acuerdo de las dos partes (Ayuntamiento y representantes de los/as trabajadores/as).

Los acuerdos se enviarán a los/as interesados/as en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión.

En caso de que no se llegare a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de 5 días hábiles después de celebrada la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los/as interesados/as, donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción competente o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

**4. Convocatoria de la comisión.** La convocatoria de reunión de la Comisión Paritaria del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una



antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión. Podrá realizarse convocatoria con carácter urgente, cuando ambas partes reconozcan el carácter de la misma.

**5. Sesiones comisión paritaria.** Se levantará acta, actuando como Secretario/a de la Comisión el de la Corporación o Funcionario/a en quien delegue.

**6. Domicilio de la comisión.** El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede del Ayuntamiento.

### **Disposición Final Quinta.**

Lo dispuesto en el presente Convenio entrará en vigor y tendrá plena eficacia con efectos desde el día 1 de enero de 2004.

Tras la aprobación del texto del Convenio Colectivo por el Ayuntamiento Pleno se procederá a la firma del convenio y el cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación aplicable para su eficacia y entrada en vigor.

Firmantes del Convenio colectivo.

Por la administración: Fdo. Fco. Javier Cabezas Arenas. Alcalde-Presidente; Fdo. Manuel Toro Rincón. Tte Alcalde Delegado de Personal.

Por los representantes de los trabajadores: Fdo. Juan Luis Fernández Fernández.

Por CCOO; Fdo. Francisco Javier Chacón González. Por UGT; Fdo. Vicente Domínguez Coronil o Por UGT; Fdo. José Luis Pérez Rosa. Por UGT; Fdo. Andrés Esteban Pan. Por UGT.

