

**JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA**

Resolución de 16 de noviembre de 2005, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Ayuntamiento de San Juan del Puerto.

Expte. núm.: 1.521.

Código de Convenio: 2101932.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Juan del Puerto, que fue suscrito con fecha 19 de noviembre de 2004 por los representantes de la Corporación y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/ 81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

Segundo: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 16 de Noviembre de 2005.-El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

**CONVENIO PERSONAL LABORAL
AYUNTAMIENTO DE SAN JUAN DEL PUERTO
2004 - 2007**

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto y normas supletorias.

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículos 32, 35 y s.s. de la Ley 9/87,



de 12 de mayo de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (con las modificaciones introducidas por la Ley 7/90 de 19 de julio) y artículos 82, 83 y concordantes del R.D. Legislativo 1/1995, de 34 de Marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, regula las condiciones de trabajo y las Ayudas Sociales del personal que bajo relación jurídico laboral presta sus servicios en el Ayuntamiento de San Juan del Puerto y establece sus propios sistemas de aplicación.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los convenios de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores/as. En lo sucesivo, siempre que se haga referencia a la Representación Sindical de los trabajadores/as se entenderá al Delegado de Personal y al/los Delegados de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

Se consideran incorporados a las presentes Normas Reguladoras los convenios suscritos o 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.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento de San Juan del Puerto realiza en todos sus centros y dependencias actuales, así como en los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estuvieran ubicados en el término municipal de San Juan del Puerto, y serán de aplicación a todos los trabajadores/as de la Corporación con régimen jurídico de derecho laboral, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la Legislación vigente.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por parte de ambas partes, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2.004 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre 2.007.

Este convenio 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. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente convenio.

Artículo 4. Indivisibilidad del convenio.



Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente.

No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del Convenio, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Comisión Paritaria.

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose “ad personam” mientras no sean expresamente compensadas por Acuerdos posteriores.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios y su aplicación corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y petición reconocidos a los trabajadores y trabajadoras en el artículo 40, 41 y 64.1 del R.D. 1/1.995 de 4 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten a los empleados y empleados en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se negociarán en el seno de la Comisión Paritaria, regulada en este Capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada. En caso de no existir acuerdo, deberá ser aprobada por la autoridad laboral competente.

Igualmente se someterá a informe de esta Comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de las prestaciones de servicios cuando afecten a empleados y empleadas incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengan impuestas por la normativa legal o reglamentaria de aplicación al caso. No obstante, las partes reconocen la necesidad de consenso de las partes firmantes del Convenio, tanto gestores públicos como representantes sindicales, para conseguir la plena eficacia de las medidas que se adopten, para ello, se



establecerán cauces de participación adecuados en esta materia.

Artículo 7. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que pueden ser agrupados los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen, mediante la equiparación profesional con el personal funcionario de igual o similar categoría del Ayuntamiento de San Juan del Puerto.

La escala, grupo y empleo define la prestación de servicios, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento se clasifica en razón de su situación contractual en:

- Personal laboral fijo.
- Personal laboral fijo a tiempo parcial.
- Personal laboral fijo-discontinuo.

A los efectos de retribuciones se establecen cinco niveles salariales cada uno de ellos compuestos por los siguientes Grupos de Categorías Profesionales:

- Grupo A. Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.
- Grupo B. Título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico o equivalente.
- Grupo C. Título de bachiller, formación profesional de segundo grado o equivalente.
- Grupo D. Título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.
- Grupo E. Certificado de escolaridad.

* Las plantillas deberán comprender todas las plazas, y se aprobarán anualmente junto con el Presupuesto.

* La plantilla deberá responder a los principios de racionalidad, económica y eficacia.

* A cada categoría está asignado un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y complementos de destino.

Artículo 8. Relación de puestos de trabajo.

8.1.- Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

8.2.- La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

a)- Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).



- b)- Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
 - c)- Naturaleza (temporal, fijo, etc.)
 - d)- Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.
 - e)- Código numérico de identificación.
 - f)- Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.
- 8.3.- La elaboración y modificaciones de la RPT serán objeto de negociación previa con la representación sindical del personal.
- 8.4.- Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión Paritaria.
- 8.5.- La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las R.P.T.
- 8.6.- Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT, en el marco de la Comisión Paritaria, y ello con carácter previo a la aprobación de sus Presupuestos.
- 8.7.- La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es pública.

Artículo 9. Comisión paritaria.

- 9.1.- Los firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. La misma estará compuesta en representación de los trabajadores/as por el Delegado de Personal y al/los Delegados de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, y dos miembros en representación de la Corporación Municipal, ambas partes podrán estar asistidas por sus respectivos asesores.
- 9.2.- Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo.
- 9.3.- Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Se convocará de forma ordinaria con 3 días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas. Y los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.
- 9.4.- En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en este Convenio, y se constituirá formalmente dentro del plazo máximo de 1 mes de la entrada en vigor del mismo.
- 9.5.- La negociación colectiva se seguirá, asimismo, a través de esta Comisión, siendo los acuerdos que se alcancen de plena aplicación a todo el personal en

régimen laboral, tras su aprobación por el Órgano competente de la Corporación.

9.6.- Serán objeto de negociación en el seno de la Comisión Paritaria:

- a) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad y su asignación individualizada, así como el Complemento Específico a aplicar a cada puesto de trabajo.
- b) El establecimiento de la jornada laboral, en función del calendario laboral aprobado anualmente, horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- d) La clasificación de los puestos de trabajos.
- e) La determinación de los programas para la promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- f) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores/as.
- g) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- h) Medidas sobre salud laboral.
- i) Las materias de índoles económicas, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general a cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores/as y sus Organizaciones Sindicales con esta Administración.

9.7.- Las reuniones tendrán lugar mediante convocatorias de la Corporación por acuerdo con los representantes de los trabajadores/as o ante petición expresa de cualquiera de las partes. En estos casos los representantes sindicales que asistan a las mismas dispondrán de permisos considerados como jornada efectiva de trabajo.

9.8.- Para entender de asuntos especializados esta Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

Artículo 10. Registros administrativos del personal.

En la Corporación existirá un Registro de Personal, en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo. En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión o afiliación política o sindical del empleado/a. El empleado o empleada tendrá libre acceso a su expediente.

Capítulo III. Régimen de retribuciones.

Artículo 11. Retribuciones económicas.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública.



El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

a)- El Sueldo y Trienios que correspondan al grupo de titulación al que pertenezca. Sus cuantías serán las que cada año vengán reflejadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del mes siguiente a aquel en que se cumplan los mismos y serán reconocidos de oficio por la cuantía del grupo en el que se haya perfeccionado dicho trienio. Los derechos económicos contemplados en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, en cuanto al reconocimiento de servicios prestados en cualquier Administración Pública, como personal funcionario o laboral, serán de aplicación, previa solicitud, a todo el personal que preste servicios en el Ayuntamiento de San Juan del Puerto.

Cuando un trabajador/a cambie de empleo, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo puesto ocupado.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan en la actualidad los trabajadores/as, por aplicación individualizada de su antigüedad en este Ayuntamiento.

b)- El Complemento de Destino que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior. La suma de la cuantía que conforman las Retribuciones Básicas (Sueldo, Trienios y Pagas Extras) viene determinada en el Anexo I.

c)- El Complemento Específico es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, de acuerdo con la normativa vigente. El Complemento Específico se regulará o modificará a través de una Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.) o cualquier modificación que pudiera realizarse será a través de éstos o negociación de complementos específicos individuales o colectivos a través de la Comisión Paritaria.

d)- El Complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que realicen trabajos de superior categoría percibirán desde el primer día en el complemento de productividad durante la prestación de tales servicios, la diferencia del total de las retribuciones existentes entre el catálogo de puesto de trabajo al cual pertenece y del puesto que esté realizando siempre que no venga percibiendo en su Complemento Específico cantidades en concepto de sustitución del inmediato superior. En ningún caso se podrán cubrir puestos de trabajo por trabajadores/as de un grupo distinto a los que la R.P.T. prevea para el



citado puesto. En caso de necesidad inaplazable y previo dictamen de la Comisión Paritaria podrá adscribirse un trabajador/a a un grupo distinto que no prevea su cobertura inmediata, por el tiempo indispensable para cubrir el citado puesto por los procedimientos previstos en la normativa vigente.

e)- Las Pagas Extraordinarias tendrán la cuantía que cada año fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se abonarán en las nóminas de Junio y Diciembre.

Los trabajadores/as que tengan suspendida su relación laboral o en situación de licencia por servicio militar o prestación civil sustitutoria tendrán derecho a la percepción de dichas pagas mientras dure tal situación.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que al tiempo efectivamente trabajado.

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

Artículo 12. Incremento de retribuciones y fondos adicionales para 2004/2007.

El incremento de retribuciones para los años 2.004 al 2.007 será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y lo aprobado por el Gobierno de la Junta de Andalucía. Asimismo, la Corporación Municipal destinará un Fondo Adicional para Mejoras Sociales, no retributivas, equivalente al 2% del Capítulo Primero de sus Presupuestos para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio y cuya determinación última se llevará a cabo en la Comisión Paritaria.

Artículo 13. Programa de aumento de productividad.

1.- A fin de determinar el incremento anual de retribuciones para 2004/2007, y su diferente aplicación, se estará a lo dispuesto por la Ley de Presupuestos correspondientes y se tendrán en cuenta los proyectos o programas que se elaboren en la Corporación para aumentar la calidad de los servicios públicos que presten o las iniciativas que desarrollen para aumentar la eficiencia y, especialmente, para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos a través de Planes de Empleo.

2.- Los proyectos y programas a que se refiere el apartado anterior concretarán los objetivos que persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Artículo 14. Indemnizaciones y suplidos.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación,

de conformidad con los conceptos siguientes:

1.- Dietas: Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual, comprenderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso y dieta reducida si se pernocta en el domicilio habitual. Se establecerán en función de las siguientes cuantías para todas las categorías:

Dieta de manutención 30 €

Dieta de alojamiento 60 €

Dieta completa 90 €

El Ayuntamiento abonará, antes del inicio del viaje, al trabajador/a que tuviera que desplazarse, el total del valor de las dietas que le correspondan. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como máximas.

2.- Gastos de desplazamiento: Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. Se establece la cantidad de 0.20 €/km. si se utiliza vehículo propio, o el importe justificado del gasto en caso de utilizar cualquier medio de transporte público.

3.- Las indemnizaciones: Se abonarán en el momento de producirse el gasto. En aquellos supuestos en que el trabajador/a sea designado por la Corporación para ostentar la representación de ésta en cualesquiera actos a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

Dichas cantidades podrán ser anticipadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización. En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación, hasta un límite de 1.200 €.

Artículo 15. Servicios extraordinarios.

1.- Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual.

La Corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

2.- En todo caso, dichos servicios tendrán carácter excepcional y responderán siempre a necesidades no previsibles ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras.

3.- La realización de servicios extraordinarios requerirá la voluntariedad del trabajador/a. Igualmente, de existir acuerdo en este sentido, se podrá negociar su compensación con una disminución de jornada contemplada en el apartado siguiente.

4.- Dichos servicios se abonarán, conforme a lo establecido en la siguiente tabla, considerando siempre un mínimo de cuatro horas extraordinarias a partir de un mínimo de 20 minutos de realización de las mismas:



Grupo	Hora extra normal	Hora extra festiva/nocturna
A	26.44 €	+3 €
B	22.24 €	+3 €
C	18.00 €	+3 €
D	15.00 €	+3 €
E	12.00 €	+3 €

- Tendrán preferencia para la realización de servicios extraordinarios el personal que venga realizando las funciones que demande la realización de dichas horas.
- Los servicios extraordinarios se realizarán aplicándose sistemas rotativos entre el personal que desea realizarlo, y el cómputo de horas será anual, teniendo preferencia el personal que menos horas tenga realizadas y a su vez no se encuentre de permiso.
- La compensación en descansos se realizará a razón de dos horas de descanso por cada hora de servicios extraordinarios. Y en festivos y nocturnos, a razón de tres horas de descanso por cada hora de servicios extraordinarios.
- Cuando exista una jornada de trabajo extraordinaria ininterrumpida coincidiendo con el horario de almuerzo o cena, el trabajador/a tendrá derecho a media dieta o el Ayuntamiento garantizará la manutención del trabajador/a.
- Para los puestos de trabajo con el concepto de dedicación en su complemento específico, se aplicará el mismo precio/hora de la siguiente escala y su cumplimiento se verificará mediante el sistema de control de presencia que la Corporación determine. Dicha escala tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2.004, incrementándose cada año en el mismo porcentaje que el resto de las retribuciones.

Grupo	Precio/hora
A	14.42 €
B	12.62 €
C	10.82 €
D	9.00 €
E	7.21 €

En este sentido, la dedicación contemplada como prolongación de jornada sólo servirá para realizar trabajos que en la jornada habitual no se puedan realizar o terminar y se realizarán hasta las 22:00 horas como máximo. Nunca se utilizarán estas horas para atender temas de urgencia, por catástrofes, en los descansos semanales y/o festivos.

5.- La Corporación Municipal, junto con la representación sindical de los trabajadores/as, buscarán fórmulas para reducir al máximo y suprimir este tipo de servicios, al objeto de incrementar las oportunidades de empleo de los trabajadores/as en paro forzoso. Con este objetivo la Corporación Municipal evaluará, junto con la representación sindical, la posibilidad de creación de empleo estable por cada 600 horas de servicios extraordinarios, computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura organizativa,



comprometiéndose a la creación de un nuevo puesto de trabajo en los casos en que así se acuerde por ambas partes.

6.- La representación sindical tendrá información por escrito del personal que solicita el servicio extraordinario y el personal que es elegido para el mismo, y horas realizadas.

La Corporación facilitará a la representación sindical, de forma trimestral, memoria explicativa sobre la realización de servicios extraordinarios, en la que detallará en qué puestos y en qué servicios se han realizado, cuándo, qué cantidad y por qué causas.

7.- Cuando un trabajador/a deba asistir a juicio, motivado por razón del servicio, fuera de su jornada laboral percibirá una contraprestación económica de 21.00 y una compensación en descanso de media jornada. Si fuese en su día de descanso o permiso percibirá 21.00 y una jornada completa de descanso, excepto para el personal que le aplique en su catálogo de puestos de trabajo dicho concepto.

8.- Con motivo de las fiestas patronales de San Juan Bautista, se acuerda la realización de Servicios Extraordinarios de carácter especial, durante los días 10 al 23 de Junio (ambos inclusive). Dichos servicios se abonarán a razón de 11.00 €/hora las diurnas y a 15.00 €/hora las nocturnas, no siendo de aplicación, en este caso concreto, la Tabla del punto 4 de este Artículo, ni se computarán dichas horas según lo establecido en el punto 5 de este Artículo.

Artículo 16. El recibo del salario o nómina.

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes. El trabajador/a y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, de hasta el 50% de la liquidez de su nómina mensual.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador/a de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

- Nombre, DNI, Cuerpo y Empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la S.S., grupo de cotización y número de registro.
- Nombre de la Corporación, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la S.S. de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.
- Fecha, período de abono y total de días retribuidos.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.
- Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.
- Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.
- El modelo de recibo y sus posibles modificaciones deberá ser considerado en la



Comisión Paritaria.

Capítulo IV. Empleo y promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en los artículos 91 y 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, la selección de todo el personal, se llevará a cabo mediante convocatoria pública a través del sistema de concurso, oposición o concurso oposición libre garantizando los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad así como el de publicidad.

Artículo 17. Planes y ofertas de empleo.

1.- La planificación integral de los recursos humanos y del empleo del Ayuntamiento de San Juan del Puerto 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.- Los Planes de empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad y modificación o distribución de puestos de trabajo.
- Incluirán las previsiones y medidas necesarias para transformar el empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que, durante la vigencia de este Convenio, el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- Se coordinará la política de empleo con la Formación y la Promoción Profesional.
- Deberán incluir, asimismo, la previsión y los procesos de funcionarización que procedan, de acuerdo con las propuestas realizadas tanto por la Corporación como por el representante de los trabajadores/as.
- Tratarán las medidas de movilidad que se precisen, desde una perspectiva positiva como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado. Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria y promoverán que la gestión de este proceso se lleve a cabo de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.
- Los Planes de Empleo deberán contemplar de forma conjunta las actuaciones a desarrollar tanto del personal funcionario como laboral del Ayuntamiento de San Juan del Puerto.
- Deberán argumentarse suficientemente los motivos de eventuales supresiones de puestos de trabajo, que no podrán darse como consecuencia de contratación



del Servicio correspondiente, salvo en los casos en que exista acuerdo entre la Corporación y los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

- La Corporación deberá entregar los mencionados Planes de Empleo a la representación sindical con una antelación de, al menos, 30 días a su puesta en marcha.
- No se podrán convocar Ofertas Públicas de Empleo sin que previamente se hayan intentado cubrir las vacantes con el personal que se encuentre en expectativa de destino o excedencia forzosa.
- Con carácter anual se convocarán concursos de traslados, de forma previa a la aprobación de la Oferta Pública de Empleo correspondiente.
- La contratación temporal obedecerá a trabajos específicos, estacionales o temporales. Una vez superados los seis meses de vigencia, se evaluará la estabilidad del puesto, teniendo en cuenta la normativa básica Estatal.
- La Corporación Municipal informará a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, mediante petición de éstos, de los servicios realizados en o para el Ayuntamiento por personas físicas y/o jurídicas, que supongan la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por el personal laboral del propio Ayuntamiento.
- El Ayuntamiento de San Juan del Puerto aplicará en su ámbito la Ley 2/1.991 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y eventual que se facilitará a los sindicatos firmantes.
- La Corporación Municipal deberá informar a la representación sindical de los trabajadores/as de los proyectos que vayan a ser realizados o se estén realizando por convenios con la Comunidad Autónoma de Andalucía, el INEM, etc.
- Las previsiones y medidas de los Planes de Empleo se reflejarán en una memoria justificativa que contendrá las referencias temporales que procedan, en un período máximo de 12 meses. Esta memoria se remitirá a la representación sindical para su negociación en la Comisión Paritaria, con una antelación mínima de 15 días.

3.- El conjunto de vacantes existentes en la RPT conforman la Oferta de Empleo. Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por trabajadores/as fijos de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva por cualquiera de los motivos previstos en la normativa vigente. Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre los trabajadores/as laborales que reúna los requisitos señalados en la RPT para dichos puestos:

- Reingreso de empleados o empleadas excedentes.
- Provisión de puestos mediante concurso de méritos y libre designación, en su caso, entre el los trabajadores/as pertenecientes al mismo grupo de titulación.
- Las motivadas por concursos de traslados aquellas que sean por consecuencia de procesos selectivos para ascender dentro de la misma escala, pero el mismo grupo y el personal que pase a segunda actividad.
- Promoción Interna entre los trabajadores/as pertenecientes a grupos de



titulación inferior: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en este Convenio Colectivo.

- Oferta Pública a de Empleo.

4.- De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante se proveerá al trabajador/a 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.

5.- Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones del puesto desempeñado.

6.- Los aspectos de la Oferta de Empleo Público relacionados con la Promoción Interna y los criterios básicos de selección serán negociados en la Comisión Paritaria.

Artículo 18. Selección del personal.

1.- Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, serán negociados en la Comisión Paritaria y 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.- Se garantiza la presencia, con voz y con voto, de un miembro designado por cada una de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio en todos los Tribunales y Comisiones de Valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en el Ayuntamiento de San Juan del Puerto. Un Delegado del Personal Laboral, designado por acuerdo de entre los mismos, formará parte de dichos Tribunales y Comisiones de Valoración de pleno derecho con voz y voto en representación de los trabajadores/as al objeto de garantizar la objetividad y transparencia de todo el proceso selectivo.

En la asistencia a estos Tribunales o Comisiones de Valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el RD. 236/88, para todos aquellos miembros que asisten con voz y voto.

3.- Las convocatorias de acceso, provisión y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán negociadas en la Comisión Paritaria.

Artículo 19. Provisión de puestos de trabajo.

1.- Los puestos de trabajo se proveerán mediante negociación con la representación sindical y 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 RPT.

2.- Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán

cubrirse mediante redistribución de efectivos.

3.- Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en el presente Convenio, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4.- Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

a).- 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.

No se valorarán como méritos el desarrollo del puesto de trabajo, cuando hubiese sido desempeñado mediante comisión de servicios o libre designación.

- 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 artículo 45 del RD. 364/ 1995, de 10 de marzo.

- Los trabajadores/as del Ayuntamiento de San Juan del Puerto deberán permanecer un mínimo de seis meses en un año, u ocho meses en dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

- Los trabajadores/as que accedan a un puesto de trabajo de acuerdo con el procedimiento de concurso de méritos, podrán ser removidos del mismo conforme a lo establecido en el artículo 50 del mencionado RD 364/1995.

b).- Libre designación. Se podrán cubrir por este sistema los puestos de carácter directivo asimilables a Jefe de Servicio o superior y los de Secretario/a particular de la Alcaldía. El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional, conforme a lo previsto en el artículo 58 del RD citado.

5.- Con una periodicidad al menos anual se convocarán a Concurso de Traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional.

6.- Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo que se declarasen desiertas, conjunta y subsidiariamente se convocarán a promoción interna.

7.- Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 20. Adscripciones provisionales.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o libre designación.

b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.

c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o periodo de lactancia.

Artículo 21. Promoción profesional.

1.- La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación o categoría inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta dentro del mismo grupo. La promoción profesional deberá ser un instrumento adecuado para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados/as públicos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

2.- La promoción se deberá basar en el historial profesional, la formación y cualificación adquiridos, debiendo ser también objeto fundamental de consideración la antigüedad. Dentro de la aplicación de la legislación vigente se flexibilizará la exigencia de la titulación, suprimiendo las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados, así como convalidando titulación académica por experiencia profesional y cursos de formación.

3.- A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso o de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto de la RPT, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo al que pertenezcan. A tenor de lo expuesto, se podrá realizar la promoción interna:

a).- Cuando se viniera realizando trabajos de una Categoría superior durante más de seis meses continuados.

b).- Mediante el sistema de Concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, diez años.

c).- Mediante el sistema de Concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, cinco años y se superase un Curso de Formación específico, al que se accedería por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria.

d).- Mediante el sistema de Concurso-Oposición para promocionar a un grupo superior, se aplicarán los criterios establecidos en los apartados b).- y c).-, estableciéndose, asimismo, que los aspirantes deberán realizar, además, una prueba de aptitud sobre el trabajo a desarrollar en la plaza o puesto a ocupar.

4.- La adscripción de los trabajadores/as a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

5.- Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

Artículo 22. Oferta pública de empleo.

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por los empleados/as laborales de la Corporación formarán parte de la Oferta Pública de Empleo (OPE).

1. El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el RD 896/91 de 7 de junio y subsidiariamente por lo dispuesto en el RD 364/95 de 10 de marzo.

2. El sistema de selección será el de concurso, oposición o concurso-oposición libre.
3. La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 23. Excedencias.

- 1.- En todo lo relativo a excedencias y situaciones administrativas de los trabajadores/as se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 365/95 de 10 de marzo (art. 13 al 19), o norma que le sea de aplicación en cada momento.
- 2.- Podrá concederse una excedencia voluntaria incentivada cuando el trabajador/a se encuentre afectado por un plan de empleo, esta tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos en el sector público bajo ningún tipo de relación jurídica.

Artículo 24. Conversión de plazas temporales en fijas.

- 1.- Durante el período de vigencia del presente Convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, con el objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.
- 2.- Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá realizarse un estudio donde se analice globalmente el empleo en el Ayuntamiento; llevándose a cabo, en primer lugar, un reconocimiento de fijeza del personal que lleve tres o más años de trabajo en el Ayuntamiento. El resto de puestos de trabajo ocupados por empleados/as con menos de tres años de servicio en el Ayuntamiento, deberán formar parte del Plan o de la Oferta Pública de Empleo correspondiente.
- 3.- Los contratos para cubrir necesidades estacionales deberán indicar el tiempo de vigencia del mismo, que no podrá ser superior a doce meses, finalizando automáticamente al vencer su plazo temporal.
- 4.- La adquisición de fijeza se efectuará en los términos previstos en este Convenio Colectivo y teniendo en cuenta que de conformidad con lo establecido en los artículos 91 y 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, la selección de todo el personal, se llevará a cabo mediante convocatoria pública a través del sistema de concurso, oposición o concurso oposición libre garantizando los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad así como el de publicidad.

Artículo 25. Seguimiento de las contrataciones.

- 1.- Los contratos del personal serán visados por los representantes sindicales de los trabajadores/as a los que se entregará una copia literal o fotocopia de los

mismos, así como a los delegados de la Sección Sindical firmante del presente Convenio. Igualmente se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan y las causas de los mismos.

2.- Trimestralmente, al menos, el Ayuntamiento informará por escrito a los representantes sindicales del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral, contratación de servicios con carácter mercantil y de las asistencias técnicas, de acuerdo con lo previsto en la Ley 2/1991 de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, fijándose a continuación los criterios de selección y la modalidad de contratación en la Comisión Paritaria.

3.- Las subcontratas que afecten a puestos de trabajo de la plantilla laboral serán evaluados semestralmente en el marco de la Comisión Paritaria con la finalidad de considerar su eficacia, costes y condiciones de trabajo de este personal.

Capítulo V. Jornada, permisos y vacaciones.

Artículo 26. Jornada de trabajo.

- Se establece un horario semanal de 35 horas para todo el personal laboral que se acoge al presente Convenio Colectivo. Anualmente se aprobará el calendario laboral en el marco de la Comisión Paritaria, con un mes de antelación a la finalización del año.
- Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos 16 horas, sin perjuicio de lo acordado en el Art. 14.8 de este Convenio Colectivo.

Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen sábado y domingo.

- La jornada que se realice total o parcialmente entre las 22 y 6 horas tendrá la consideración de nocturna y, por tanto, una retribución específica de 12.00 € para todos los grupos.

Esta jornada no podrá exceder un promedio de 8 horas diarias, en un período de 15 días respetando su descanso semanal. Asimismo, la jornada de trabajo que se realice total o parcialmente en sábado, domingo o festivo, tendrá la consideración de festiva, y por tanto, una retribución específica de 12.00 €.

- Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de 30 minutos diarios.
- Los días 24 y 31 de diciembre y 25 de Junio se consideran como no laborales. Si estos tres días o las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial, coincidieran en sábado o domingo serán compensados con los días que correspondan.
- Para aquellos colectivos que deban prestar servicios las noches del 24 y 31 y las mañanas del 25 y 1 de enero, será realizada por el personal asignado por cuadrante con carácter obligatorio, pudiendo ser sustituido por aquellos que voluntariamente quieran prestarlo, y para las noches, además, su realización será considerada como servicios extraordinarios.



Artículo 27. Horarios.

1. Con carácter general la jornada laboral se realizará de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo.

2. Los trabajadores/as que trabajen a turnos o que deban realizar guardias deberán conocer sus horarios con al menos 30 días de antelación. La plantilla de estos horarios, el posible número de operativos o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas o imprevistos, deberán ser negociados con carácter anual, con la representación sindical con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer, en su caso, las correspondientes compensaciones.

Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán la duración de 31 días naturales. El disfrute de las vacaciones se realizará durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, preferentemente.

1.- Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos, uno de los cuales podrá ser por un período de 16 días a petición del interesado, siempre que los servicios lo permitan.

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

a).- Antes de finalizar el mes de Diciembre de cada año, junto con el Calendario Laboral del Personal, la Comisión Paritaria confeccionará la programación de las vacaciones.

En todo caso se tendrán en cuenta las preferencias de los trabajadores/as, así como las necesidades y cobertura de los servicios. Sólo por causa justificada y con el informe favorable de la Comisión Paritaria podrán ser denegadas las peticiones.

b).- Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de su disfrute, por parte de la Corporación, salvo por causas urgentes imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito, dirigido a la Comisión Paritaria. Si dicha programación se alterase se resarcirán los gastos, que hubiese precisado el interesado, para la programación de sus vacaciones.

c).- En caso de conflictos de intereses entre los trabajadores/as se atenderá a turnos rotativos anuales.

d).- Podrán unirse, exclusivamente, a las vacaciones las siguientes licencias:

- Por matrimonio civil o eclesiástico.

- Por maternidad.

- Los días de descanso a que se tuviera derecho por la realización de servicios extraordinarios realizados en el trimestre anterior.

e).- Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los funcionarios que se hallen disfrutando de licencia de vacaciones. En los casos en que esta situación se produzca se determinará la compensación correspondiente

en la Comisión Paritaria de Interpretación.

f).- Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los trabajadores/as que se hallen disfrutando de licencia de vacaciones. En los casos en que esta situación se produzca se determinará la compensación correspondiente en la Comisión Paritaria.

g).- Si antes del comienzo del disfrute de las vacaciones o descanso anual reglamentario programado, el trabajador/ a padeciera accidente o cause enfermedad constitutiva de incapacidad temporal, que coincidiera en el tiempo, con tal licencia programada, ésta quedará suspendida, debiendo el trabajador/a, al ser dado de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular nueva programación, compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural o los 3 meses siguientes al hecho.

h).- Teniendo presente la jurisprudencia existente al efecto, en el caso de que la enfermedad o el accidente se produjese una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, tal circunstancia no interrumpirá el período vacacional ni dará derecho a incremento del mismo.

Artículo 29. Permisos y licencias retribuidos.

1. En los supuestos que se citan los trabajadores y trabajadoras tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, civil o religioso y/o constitución de pareja de hecho debidamente acreditada su inscripción, separación o divorcio del trabajador/a 15 días hábiles.

b) Por matrimonio civil y religioso de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, (Primer grado de consanguinidad) 2 días.

c) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a 140 días naturales, pudiendo el marido o compañero disfrutar de 28 de los citados 140 en lugar de la mujer, salvo que el trabajo de ésta suponga riesgo para su salud. En caso de parto múltiple, la licencia será de 150 días. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años.

d) Por el nacimiento, adopción de un hijo, aborto o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a 3 días hábiles, ampliables según las circunstancias.

e) La trabajadora con un hijo menor de un año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Por decisión del trabajador o trabajadora podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral en media hora, al comienzo o antes de la finalización de la misma, y, en el caso de que los dos trabajen, sólo tendrá derecho uno de ellos.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñen actividades retribuidas, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. Tal reducción de jornada procederá también si el trabajador/a por razón de guarda legal tuviera a su cuidado directo a un anciano que requiera

especial dedicación.

g) En caso de enviudar, el trabajador o trabajadora teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales.

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, 3 días hábiles.

i) Por traslado de domicilio habitual, 2 días hábiles.

j) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, 3 días laborales.

k) Por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos o tíos, 1 día natural.

l) El trabajador o trabajadora que curse estudios en Centros de Enseñanza tendrá derecho a 3 días laborables antes de los exámenes finales de curso o presentaciones de proyectos. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año, y se entenderá sin perjuicio del establecido en el apartado siguiente.

m) Por exámenes, el día de su realización, tanto si se trata de Enseñanza Reglada como a Oposiciones Oficiales.

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

o) Ocho días por asuntos propios. El/la trabajador o trabajadora podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin justificar sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vacacional. La petición del disfrute de estos días no se podrá denegar por la Corporación excepto por causas de necesidades urgentes y/o debidamente justificadas de forma escrita. En estos casos la Corporación y/o el interesado darán cuenta de ello a la Comisión Paritaria, la cual determinará de cada caso en cuestión.

2. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador o trabajadora estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a la Corporación la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro del día hábil siguiente a su falta de asistencia.

3. Todas las comunicaciones de permiso deberán ser cursadas a través del Servicio de Personal, con la siguiente antelación:

a) Los permisos y licencias hasta diez días de duración deberán comunicarse con dos días hábiles de antelación y con cinco los de mayor duración, salvo casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso y será suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y la posterior justificación.

b) En caso de denegación, ésta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión, clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los trabajadores/as en los supuestos de disconformidad.

c) Los derechos aquí regulados son de aplicación a aquellos trabajadores/as que acrediten una situación familiar de convivencia en los casos que se requiera.

4.- En todo caso se ha de tener en cuenta lo establecido en la Ley 39/1999. De 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las

personas trabajadoras.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

A petición de los trabajadores/as se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad del responsable del servicio, por un período de hasta seis meses al año, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

1. Podrán concederse licencias por asuntos propios.

Dichas licencias se concederán sin retribución alguna cuando excedan de 15 días y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de seis meses cada dos años. El Ayuntamiento para cubrir la ausencia de los mismos efectuará contrataciones temporales a partir del primer mes de dicho disfrute.

2. Las peticiones de estos permisos, salvo casos de fuerza mayor, deberán ser cursadas a través de la Delegación de Personal, con una antelación de 15 días.

Capítulo VI. Formación profesional.

Artículo 31. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, los tendrán derecho a que se les facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, etc. organizados por la administración pública, con la participación de los representantes sindicales.

2. Los trabajadores/as tendrán derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas.

- La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo.

- La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de sus trabajadores/as.

3. Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, los trabajadores/as podrán disponer de hasta 15 días de permiso retribuidos.

Artículo 32. Planes de formación.

- La Corporación realizará cada año un estudio de las necesidades de formación profesional de sus trabajadores/as, éste le será facilitado a la representación sindical de los trabajadores/as.

- El desarrollo y gestión administrativa y económica de dicho plan se realizará con la participación del Delegado del Personal Laboral, dándose cuenta trimestralmente de su nivel de realización.



- La Corporación directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación o, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

Capítulo VII. Derechos sociales.

Artículo 33. Jubilación.

1.- La edad de jubilación de los trabajadores/as se producirá al cumplir 65 años de edad. En la liquidación la Corporación abonará, además de los haberes que corresponda, una mensualidad completa del salario.

2.- Los trabajadores/as podrán optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/85 de 17 de junio, de contratos de relevo.

3.- Los trabajadores/as podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio en función de la escala abajo reseñada. Del mismo modo se encuentran incursos en la referida escala aquellos trabajadores/as que causen baja definitiva en el Servicio activo por invalidez, no siendo ésta revisable.

- Faltando hasta 5 años o más para la jubilación 900 € por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 30.000 €.

- Faltando hasta 4 años para la jubilación 750 € por cada año de servicio prestado garantizando un mínimo de 24.000 €.

- Faltando hasta 3 años para la jubilación 600 € por cada año de servicio prestado garantizando un mínimo de 18.000 €.

- Faltando hasta 2 años para la jubilación 450 € por cada año de servicio prestado garantizando un mínimo de 12.000 €.

- Faltando hasta 1 años para la jubilación 300 € por cada año de servicio prestado garantizando un mínimo de 6.000 €.

4.- Se establece un premio por servicios prestados, por cada 15 años de servicio. Todo trabajador/a que durante la vigencia del presente convenio cumpla 15 años de servicios en este Ayuntamiento percibirá la cantidad de 600 € por tal concepto.

5.- Al personal cuya pensión de jubilación sea inferior al salario mínimo interprofesional, y no tenga reconocidos otros ingresos, la Corporación abonará, de una sola vez, una cantidad a un tanto alzado correspondiente a una mensualidad completa de haberes.

Este complemento de pensión se aplicará también en los supuestos de viudedad u orfandad, cuando el causante estuviera en activo.

6.- La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores/as, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

7.- A partir del momento en que el trabajador/a cause baja por jubilación y a petición del mismo, la Corporación le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera



reconocidos y ello hasta que comience a percibir su pensión.

Artículo 34. Plan de pensiones.

Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para el personal fijo, la Corporación, en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente reglamento, recabará los servicios especializados necesarios para la realización de un estudio actuarial sobre los costos y condiciones de aquel en función de las características de la plantilla. Del resultado se dará cuenta a los representantes sindicales del personal.

Artículo 35. Incapacidad temporal. Licencia por enfermedad.

Cuando el trabajador/a pase a encontrarse en situación de baja laboral las retribuciones a percibir serán las legalmente establecidas y será la Corporación Municipal la encargada de decidir si dicho trabajador/a percibirá las retribuciones íntegras, con cargo a los presupuestos municipales, desde el primer día de la misma, con la excepción de los casos de ingreso y/u operación en los que se percibirá el 100% de las retribuciones.

Artículo 36. Cobertura de riesgos.

- La Corporación vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los seis meses siguientes a la firma del presente Convenio, entregándose copia de la misma a cada trabajador/a.
- Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan:
- Muerte por cualquier causa, incapacidad permanente: total, absoluta y gran invalidez para todo tipo de trabajo derivada o no de accidente laboral 30.000 €.
- La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, las 24 horas del día. Esta póliza será suscrita con aquella compañía que a elección de la Corporación crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos. Igualmente, la Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores/as, estableciéndose las condiciones y coberturas del mismo a través de la Comisión Paritaria. Dándose copia del mismo a cada empleado/a municipal.

Artículo 37. Anticipos reintegrables.

A petición de los trabajadores/as, la Corporación anticipará al personal fijo de plantilla sus retribuciones en una cuantía de hasta 6.000 € sin justificar, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador/a en 48 meses, en cantidades mensuales iguales, sin interés ni gastos de algún tipo.

Artículo 38. Ayuda de estudios.

1.- La Corporación abonará, en concepto de ayuda social preescolar, para el año 2.004, la cantidad de 15 € mensuales por cada hijo/a de trabajador/a durante el periodo comprendido entre los 112 días de su nacimiento y hasta que comience el primer curso de Educación Primaria, siempre que acredite al hijo mediante el libro de familia o filiación.

Dicho importe se percibirá durante los doce meses del año en la misma nómina del trabajador/a. Para el año 2.005 esta ayuda se incrementará en función de la subida contemplada en la Ley de Presupuestos del Estado para las retribuciones de los funcionarios.

Para los trabajadores/as que causen nueva alta en el Ayuntamiento, sus derechos económicos surtirán efectos desde la fecha de ésta y siempre que se cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior.

2.- Todos los trabajadores/as con hijos en edad escolar recibirán una ayuda de estudio distribuida de la siguiente forma:

Centro de estudios	Importe €
Guardería / educación infantil	60 €
Educación primaria / EGB / ESO -1º y 2º / FP 1	72 €
FP 2 / ESO- 3º y 4º / BUP / COU- / acceso universidad	90 €
Universidad en la provincia de Huelva	120 €
Universidad fuera de la provincia de Huelva	210 €

Cuando por cualquier causa la guarda legal de los hijos no corresponda al trabajador/a, percibirá la citada ayuda quien legalmente tenga la custodia de los mismos.

En el caso de que ambos conjugues trabajen en el Ayuntamiento de San Juan del Puerto, solo uno de ellos podrá ejercer el derecho de solicitar estas ayudas.

3.- Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente programa de Ayudas de Estudios, son los siguientes:

a)- Posibilitar los estudios de todo el personal de este Ayuntamiento, así como de sus familiares.

b)- Contribuir a la formación permanente del personal al servicio del Ayuntamiento de San Juan.

c)- Colaborar económicamente en el costo general de los estudios junto con otras ayudas de carácter público o privado que sean compatibles con éstas.

d)- Contribuir a elevar el nivel cultural de los trabajadores/as y de sus familiares.

4.- Las condiciones generales para ser beneficiario de las ayudas otorgadas por este Ayuntamiento son las siguientes:

a) - Tener la edad reglamentaria para poder cursar estudios.

b)- Solicitarlo en el modelo oficial al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de San Juan del Puerto, en el plazo de tiempo establecido para ello.

c)- Presentar la documentación necesaria dentro del plazo reglamentario.

El plazo de presentación de solicitudes comenzará el día 15 de Agosto y terminará



el 31 de Octubre.

Los impresos de solicitud deberán ser presentados, una vez cumplimentados y con la documentación necesaria, en el departamento de personal del Ayuntamiento de San Juan del Puerto. Los documentos necesarios que deben acompañar a la solicitud vendrán especificados en ésta y serán los siguientes:

- Fotocopia de las calificaciones finales del curso anterior.
- Fotocopia de la reserva de matrícula para el curso siguiente.

5.- Serán requisitos de carácter académico los siguientes:

- a)- Estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.
- b)- Haber aprobado el curso anterior con una nota media de cinco puntos. En caso de tener que repetir el curso se continuará con la ayuda, de acuerdo con la normativa del Ministerio de Educación con respecto a la repetición.
- c)- En el caso de que la matrícula se realice solamente por unas determinadas asignaturas, la cuantía de la ayuda será proporcional al número de ellas, aplicándose las mismas condiciones que se exponen en el apartado anterior en el caso de repetición de asignaturas.
- d)- La matrícula deberá estar cursada en Centros Públicos.
- e)- Serán objeto de ayuda aquellos estudios a cuya terminación se otorgue un título de carácter oficial.
- f)- Solo se otorgará la ayuda de estudios universitarios fuera de Huelva, respecto de aquellos en los que no existieren Centros docentes en la Provincia, o que no existieran plazas, extremo éste que deberá ser debidamente acreditado por el trabajador/a mediante certificación en tal sentido expedida por la Secretaria del Centro correspondiente.
- g)- Sólo se concederá, por persona, ayuda para un solo tipo de estudios, salvo que exista eficacia probada de los estudios y lo permita la consignación presupuestaria, a criterio de la Comisión Paritaria.

Artículo 39. Otras ayudas.

1. Por cada hijo disminuido, cuya situación sea acreditada por informe médico, la cantidad a abonar por el Ayuntamiento mensualmente será de 90 € por el primero, 108 € por el segundo y 120 € por el tercero y cada uno de los restantes.

2. El Ayuntamiento de San Juan del Puerto destinará una cantidad suficiente para el reparto de la Bolsa de Vacaciones durante el año en dos cantidades iguales con arreglo al siguiente baremo:

Grupo Importe

- | | |
|---|---------|
| A | 1.833 € |
| B | 1.172 € |
| C | 962 € |
| D | 811 € |
| E | 721 € |

Que serán devengadas durante los meses de mayo y noviembre. Las mismas se consolidarán para años posteriores.



3. Gastos de sepelio: Se establece una ayuda para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa del trabajador/a o su cónyuge, hijos y padres a su cargo, y que con él convivan, que complementará las que pudieran conceder otros organismos hasta 210 €.
4. Vivienda: La Corporación Municipal gestionará ante las entidades locales oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de créditos que permita a sus trabajadores/as obtener préstamos para la adquisición y/o mejoras de viviendas en las condiciones más favorables posibles de las establecidas en el mercado.
5. Escode: La Corporación facilitará la integración de los trabajadores/as municipales que lo deseen en ESCODE, siendo a cargo de la Corporación el importe del 100%.
6. Polideportivo municipal: La Corporación facilitará la afiliación de todos los trabajadores/as e hijos/as que convivan con éste y que lo deseen, a las distintas instalaciones deportivas municipales, siendo por cuenta de la Corporación el 100% de las cuotas establecidas o que se establezcan.
7. Ayuda por natalidad: La Corporación abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad de 120 € a cada trabajador/a que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo. En el supuesto que los dos padres trabajen en la Corporación sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.
8. Ayuda por nupcialidad (Civil o religioso): La Corporación abonará una gratificación de 186 € por este concepto.

Artículo 40. Prestaciones sanitarias.

A).- Durante la vigencia del presente convenio se establecerán las siguientes prestaciones sanitarias, siendo de aplicación para los trabajadores/as de la Corporación y familiares a su cargo que estén reconocidos como tales en el libro de familia y/o cartilla sanitaria:

1. Prótesis dentales:

- a) Prótesis parciales, hasta un máximo de 5 piezas, 75% de su importe.
- b) Ortodoncias, endodoncias o empastes, el 50% de su importe.

2. Prótesis de visión:

- a) Gafas normales o lentillas y gafas bifocales, hasta el 100% de su importe, hasta un máximo de 180 €.
- b) Renovación de cristales o monturas, hasta el 100% de su importe, hasta un máximo de 120 €.

La duración mínima de estas prótesis será de dos años y sólo transcurrido dicho plazo se podrá solicitar nuevamente, para el mismo beneficiario.

Capítulo VIII. La prevención en el trabajo y la salud laboral.

Artículo 41. La salud laboral.

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a

una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopte legal y reglamentariamente y en concreto a:

- a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y al Delegado de Prevención.
- c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posible daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- d) Cursos de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.
- e) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2. La Corporación deberá:

- a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores/as de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a, sus compañeros o terceros.

El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

- b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del trabajador/a tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.
- c) Elaborar 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.
- d) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- e) La Corporación garantizará que en cada centro de trabajo exista un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a petición de la persona encargada de su mantenimiento o, en su defecto, de los propios trabajadores/as.

Artículo 42. Delegados de prevención.

En la Corporación se nombrará un Delegado de Prevención laboral, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral sobre los problemas del conjunto de trabajadores/as municipales.



Dicho Delegado contará con un crédito de 180 horas anuales para realizar su labor, siendo éste considerado a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Artículo 43. Protección de la trabajadora embarazada.

Las trabajadoras del Ayuntamiento de San Juan del Puerto que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado, (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

Asimismo, se les concederá permiso retribuido para asistir, a partir del séptimo mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación del parto. Para ello deberá solicitarlo al Servicio de Personal, acompañando a la solicitud informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad; debiéndose justificar en todo caso la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el centro y organismo impartidor de dichos cursos.

Artículo 44. Reconocimiento médico.

Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador/a.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para los trabajadores/as 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.

No se podrán efectuar pruebas de radiología, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador/a, a quien se deberá informar en todo momento del tipo de pruebas que le serán realizadas.

Artículo 45. Asistencia jurídica.

En los procedimientos penales, cuando el trabajador/a resulte condenado, los gastos de defensa jurídica, costas, fianzas y responsabilidad civil derivada de la penal, habrán de ser por cuenta de quien resulte penalmente responsable sin que pueda el Ayuntamiento hacerse cargo de estos gastos. En todo caso, la fianza que deba aportar en un procedimiento penal el trabajador/as aunque después resulte absuelto, no puede ser pagada por el Ayuntamiento.

Artículo 46. Material y ropa de trabajo.

La Corporación facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal laboral fijo o con contrato superior a un año que preste servicio en puestos de trabajo que

impliquen un desgaste de prendas de superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme y ello, al menos, dos veces al año. Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

Los Representantes Sindicales participarán en la determinación y en la selección del vestuario necesario de acuerdo con las necesidades del Colectivo. Las prendas de verano deberán facilitarse antes de mayo y las de invierno antes de octubre. Cualquier prenda que se deteriore deberá ser repuesta por el Ayuntamiento.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 47. El régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la Corporación Municipal como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y graduación de sanciones legalmente establecidas para cada caso.

La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario contradictorio, que se iniciará mediante pliego de cargos formulado por la Alcaldía. Este contendrá los hechos imputados. Deberán respetarse todos los trámites reglamentarios y se garantizará en todo caso la audiencia del interesado y la utilización de todos los medios posibles de defensa. Deberán indicarse claramente en la notificación de la resolución del expediente los recursos administrativos y jurisdiccionales que se puedan interponer así como los plazos para hacerlo. No obstante, se concederá al interesado un plazo de diez días para que presente su escrito de descargos.

Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de otros diez días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos, de conformidad con lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación vigente.

Los representantes de los trabajadores/as serán informados de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una acción sancionadora se informará a la representación sindical, así como a la Comisión Paritaria.

Artículo 48. Acoso en el trabajo.

1. El personal al servicio de la Corporación tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.
2. Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, por parte compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y



circunstancias que concurran.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 49. Información sindical.

Se garantiza el acceso de la Representación Sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de la nómina mensual del trabajadores/as y la copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal. Se les facilitará, asimismo, todos los medios necesarios para llevar a cabo en las mejores condiciones sus tareas de representación sindical.

Artículo 50. Tablón de anuncios.

La Corporación facilitará a la Representación Sindical un Tablón de Anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical.

Artículo 51. Garantías sindicales.

1.- El Delegado de Personal dispondrá de un crédito horario de 360 horas anuales para el ejercicio de sus tareas de representación.

Artículo 52. Derechos de los afiliados.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas. Asimismo contarán con un crédito de 20 horas anuales para participar en las convocatorias de reuniones que convoquen sus respectivas organizaciones sindicales.

Artículo 53. Delegados sindicales.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en la Corporación y que hubieran obtenido representación entre el personal laboral, podrán designar a un Delegado Sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados de Órganos unitarios de personal, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Tanto los Delegados del Personal Laboral como el Delegado de la Sección Sindical con representación en dicho personal, dispondrán de un crédito horario de 360 horas anuales para llevar a cabo sus tareas de representación, asimismo, la Corporación dotará a dicha Sección Sindical con 300 € anuales para facilitar su actividad representativa al





margen de poder disponer del material que necesite facilitado por el Ayuntamiento. Dicha cantidad será ingresada en la cuenta bancaria que dicho Órgano comunique a la Corporación por escrito una vez aprobado este Convenio.

Artículo 54. Derecho de reunión.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores/as durante la jornada laboral, a este efecto se dispondrá del tiempo necesario por el conjunto de los trabajadores/as para las reuniones o las asambleas convocadas por sus representantes sindicales o las Secciones Sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, así como que los servicios no queden desasistidos.

Las convocatorias de reunión que afecten exclusivamente a los afiliados de un sindicato constituido en la Corporación, contarán con un crédito de 20 horas anuales.

Disposiciones finales

Primera

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

Segunda

El Personal Laboral del Ayuntamiento de San Juan del Puerto se compromete a estar incluido únicamente en el sistema sanitario de la Seguridad Social, destinando los beneficios que se obtengan en esto a incrementar las cantidades que se vienen obteniendo actualmente bajo el concepto retributivo de Bolsa de Vacaciones

Tercera

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente Convenio, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.

Cuarta

Todos los incrementos salariales que se deriven del presente Convenio se devengarán en el periodo de vigencia del mismo a razón de un 33 % anual, con retroactividad a 1 de enero de 2004.

Quinta

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita.

Sexta

A este Convenio se le añadirán aquellas partes de cualquier acuerdo económico o social que se firme con el personal funcionario de este Ayuntamiento que supongan una mejora de éste y no se hallen contempladas en el mismo; siendo de aplicación directa cualquier mejora que amplíe lo aquí dispuesto al conjunto de trabajadores/as laborales del Ayuntamiento.

Séptima



Durante las fiestas locales se reducirá la jornada de trabajo en dos horas, en los casos en que esto no sea posible, se compensará con los descansos correspondientes.

Octava. Clausula de indivisibilidad y circunstancia más beneficiosa.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente; no obstante serán respetadas las circunstancias más beneficiosas que por acuerdo, uso o costumbre vinieran los empleados/as municipales disfrutando.

Novena

La Corporación y los Representantes de los trabajadores/as se comprometen a realizar un estudio sobre una póliza de responsabilidad civil para todos los empleados/as municipales.

Decima

Se establece como jornada no laborable la festividad del Patrón propio de cada colectivo municipal.

Decimo primera

Cuando se mencionen las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores/as, ha de entenderse referidos también a los parientes por afinidad, hasta el segundo grado de consanguinidad.

Igualmente, se entenderá por cónyuge, a la persona a quien se haya ligado el trabajador/a por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este caso, deberá acreditarlo mediante certificado de convivencia a los efectos oportunos.

Decimo segunda

El Ayuntamiento de San Juan del Puerto garantizará el poder adquisitivo de los trabajadores/as durante la vigencia del presente reglamento, destinando para ello la diferencia existente entre el IPC real y la subida establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, a distribuir en mejoras sociales.

