

## CONSEJERÍA DE EMPLEO DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Ginés (Código 4103742), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral, a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenio de cada una de las Delegaciones de Trabajo, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

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

**Primero:** Registrar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Ginés, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007.

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

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

**Cuarto:** Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia. Sevilla a 16 de noviembre de 2005.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL.

En Ginés, siendo las 12.00 horas del día 16 de junio de 2005, habiendo sido convocados previamente sus miembros titulares, se reúne la Comisión para la aprobación y firma del

Convenio del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Ginés.

**Asisten los siguientes miembros:  
Corporación Municipal:**



Don Francisco González Cabrera.  
Don Manuel Ferrero Manso.  
Don Manuel Cabrera Ramírez.  
Don Francisco J. Hurtado Peralías.

**Representantes de los Trabajadores:**

Doña Esperanza Velázquez Martín.  
Don Joaquín María Palomar Cano.  
Don José A. Muñoz Centeno.  
Don Diego Campos Palomar.

**Asesores Jurídicos:**

Don Gumersindo Melo González.  
Doña Marcela Lora Barrera.

Se abre la sesión y manifiestan los representantes su aprobación del Convenio del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Ginés, lo cual firman al presente acta y el citado Convenio.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL  
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GINES.**

**Capítulo I. Disposiciones Generales.**

**Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio-Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y se aplica a todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Ginés que se encuentren bajo relación laboral.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todos los trabajadores/as tanto fijos, eventuales y de temporada vinculadas con el Ayuntamiento por un contrato de trabajo, con las exclusiones reseñadas a continuación:

- Monitores de Cursos de Formación.
- Monitores de Escuelas Deportivas y Talleres Culturales.
- Otros trabajadores cuyo contrato se deriven de subvenciones de otras Administraciones Públicas, salvo el Personal de Servicios Sociales (Auxiliares de Ayuda a Domicilio, Coordinadora de Ribete, mientras exista dicho programa), el Personal de la Delegación de la Mujer (abogada y Animadora Socio-Cultural).
- Personal contratado para obras o servicios financiados a través del Capítulo VI





de Inversiones del Ayuntamiento.

El Capítulo referido a Acción Social tan sólo se aplica a aquel personal que tenga una antigüedad en la empresa superior a 2 años de forma continua o discontinua o aquellos trabajadores que tengan su plaza en propiedad.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el 1 de Enero de 2005, hasta el 31 de diciembre de 2007, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

No obstante, si alguna de las partes que lo suscriben no formularan solicitud de revisión, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, éste se considerará prorrogado automáticamente cada año con el incremento marcado en La Ley de Presupuesto General del Estado. Al objeto de que las normas establecidas en el presente acuerdo tengan la eficacia normativa que las confiere la Ley, se someterá al Pleno del Ayuntamiento para su aprobación, dándose la debida publicidad en el «Boletín Oficial» de la provincia.

### **Artículo 4. Condiciones más favorables.**

Las condiciones acordadas en el presente texto, tendrán carácter de mínimos, quedando subordinado a cualquier Convenio municipal más favorable que haya estado en vigor anteriormente a la firma del presente y a lo dispuesto por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores) y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

### **Artículo 5. Comisión paritaria de seguimiento.**

Para la vigilancia, seguimiento y cumplimiento del presente convenio, se crea una comisión de seguimiento compuesta por 8 miembros, cuatro en representación de la Corporación Municipal y los otros cuatro en representación de los trabajadores, los cuales serán miembros del Comité de Empresa, pudiendo ir acompañados por los asesores de las partes interesadas si lo estiman oportuno.

La Mesa se reunirá en un plazo máximo de 15 días desde que lo soliciten cualquiera de las partes.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativo como retributivo, forman un todo orgánico e indivisible.

Si por algún motivo se declarara por la Jurisdicción Competente, la nulidad de alguno o algunos de los artículos del presente Convenio, estos serán nuevamente redactados conforme a derecho, previa negociación entre las partes firmantes, permaneciendo el resto del articulado vigente.



## **Capítulo II. Jornada, horarios, descansos, festivos y vacaciones.**

### **Artículo 7. Jornada-horarios.**

La jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual se establece en 1.645 horas distribuidas semanalmente en 37 horas y 30 minutos.

Al objeto de distribuir la jornada de trabajo se establecerán para cada servicio el oportuno calendario laboral que deberá ser informado previamente por la Comisión de Seguimiento.

En principio se establecen las siguientes reducciones:

- Feria Local: Reducción de 2 horas diarias.
- Festividad de Navidad: Reducción de 1 horas el día 5 de enero.

### **Artículo 8. Descansos.**

El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que comprenderá el sábado y el domingo completo.

Lo anteriormente indicado no afectará a aquellos puestos de trabajo que por su especial naturaleza estén obligados a trabajar en días festivos.

En las jornadas continuas de trabajo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de treinta minutos durante su jornada de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 9. Festivos.**

Como norma general las fiestas laborales (14 días al año) se descansará, salvo aquellos puestos que por su especial naturaleza estén obligados a trabajar en días festivos.

Excepcionalmente, para aquellos servicios de ineludible prestación ciudadana, en que se tuviera que trabajar los días festivos se compensará al personal con doble período de descanso o acuerdo de las partes mediante compensación económica equivalente a dos días de salario o de forma mixta.

### **Artículo 10. Vacaciones.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar por cada año de servicio completo, un período de vacaciones anuales de treinta y un días naturales continuado o 22 días hábiles anuales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 20 años de servicio: 32 días (23 días hábiles).
- 30 o más años de servicio: 33 días (24 días hábiles).

El trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de sus vacaciones si no va en detrimento del Servicio. Además éstas se podrán disfrutar a lo largo del año en periodos mínimos de 15 días naturales consecutivos.



Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado, computándose las fracciones de mes como completo (2,5 días por mes trabajado). Preferentemente las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio a septiembre, estableciéndose un turno de rotación en sucesivos años.

Si el inicio de las vacaciones coincide con festivo o descanso semanal, se iniciará el primer día hábil siguiente.

Antes del día 30 de marzo de cada año, ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en curso. No obstante lo anterior, con dos meses de antelación se avisará el período vacacional establecido.

Los trabajadores que disfruten de quince días de descanso durante la Romería del Rocío, el resto de las vacaciones serán disfrutadas cuando determine el Ayuntamiento.

### **Capítulo III. Permisos, licencias y excedencias.**

#### **Artículo 11. Permisos.**

El personal laboral tendrá derecho, previa solicitud y justificación adecuada, a licencias retribuidas por las causas y tiempos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento, adopción de un hijo, intervención quirúrgica y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando dichos casos se produzcan en distinta provincia de la del domicilio del trabajador, el tiempo de licencia será de cuatro días. En caso de enfermedad grave dicha circunstancia deberá acreditarse mediante informe médico.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente: hijos y nietos; en la línea recta ascendente: padres y abuelos, y en línea colateral: hermanos.

El parentesco de afinidad comprende: el cónyuge propio o pareja de hecho, los cónyuges de los hijos, nietos y los padres, abuelos y hermanos políticos. Las situaciones de acreditada convivencia derivarán las mismas relaciones de afinidad.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual en la misma localidad y tres días si es fuera de la misma.

d) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en centros oficiales de formación o pruebas de acceso a la función pública durante la jornada completa los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia, deberá acreditarse documentalmente, sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral, en el supuesto de que el personal laboral perciba retribución o indemnización por el cumplimiento de deber o desempeño de cargo,

se descontará el importe de la misma del que tuviera derecho a las retribuciones.

f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre en un mismo tiempo. Este derecho se amplía a las trabajadoras que sean madres adoptivas.

g) Hasta ocho días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores. Tales días no podrá acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

Los días no disfrutados no generarán derechos económicos.

Deben disfrutarse la mitad de dichos días antes del 30 de junio, no pudiendo acumularse más de tres días seguidos.

Al finalizar el año, si quedase algún día de asuntos propios, se tendrá que disfrutar obligatoriamente antes del 15 de enero del año entrante.

h) En el supuesto de adopción nos remitiremos por la legislación vigente, Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

i) Los días 24 y 31 de diciembre, salvo servicios de Registro y atención al público.

### **Artículo 12. Licencias.**

El personal laboral indefinido podrá solicitar licencias sin derecho a retribución por un plazo no superior de tres meses y en casos excepcionales prorrogable. Su régimen se regulará por la Comisión Paritaria de Seguimiento.

### **Artículo 13. Excedencias.**

Las excedencias serán reguladas tal y como determina la ley en la actualidad tanto en el caso de voluntarias como forzosas.

### **Artículo 14. Desplazamientos.**

Cuando el trabajador, dentro de su jornada de trabajo tenga que realizar desplazamientos por motivo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello y en casos particulares se utilizara el vehículo particular previa autorización del Concejal del Área abonándose la cantidad de 0´16828 euros por kilómetro, que es lo que marca la Ley en estos casos.

En cuanto a las dietas por desplazamiento éstas se registrarán por el convenio colectivo de la administración General del Estado.

Dietas en territorio nacional (cuantía diaria en euros)

Por alojamiento    Por manutención    Dieta entera

Grupo 1    94,96    52,29    147,25



Grupo 2	58,90	36,66	95,56
Grupo 3	44,47	27,65	72,12

#### **Capítulo IV. Acción social.**

Se acuerda establecer un fondo de 5.670,66 euros para 2005 y para el año 2006, y 2007 se incrementará lo estipulado en la Ley de Presupuesto General del Estado. Una vez realizado el cómputo total de las ayudas concedidas el Ayuntamiento informará al Comité de Empresa.

##### **Artículo 15. Ayuda escolar.**

Se acuerda establecer un fondo para el año 2005, 2006 y 2007 en concepto de Ayuda Escolar que estará sujeto a lo que permita las disponibilidades presupuestarias para Acción Social, fijándose en las siguientes cuantías:

\* Grupo I. Universidad: Estudios de nivel universitario en Facultades, Escuelas Universitarias, Colegios Universitarios o cualquier otro que responda a un plan de Estudios aprobado por el Ministerio de Educación y Ciencia.

- Matrícula (50%), curso completo y asignaturas sueltas siendo el importe máximo por unidad familiar 280,53 euros.

\* Grupo II Educación Secundaria: Estudios de Bachillerato, 2º ciclo de la E.S.O. Formación Profesional, curso y examen de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

- Curso completo: 84,16 euros al año.

- Asignaturas sueltas: 14,15 euros (Hasta un límite de 84,16 euros).

\* Grupo III Educación Primaria: Ayuda para cursos de Preescolar, Primaria y 1º Ciclo de ESO.

- Importe: 56,09 euros.

\* Grupo IV: Ayuda por cada hijo menor: Ayuda que se concede por los hijos que no hayan cumplido los tres años de edad y asistan a Escuela Infantil.

- Importe: 14,02 euros / mes.

##### **Artículo 16. Ayuda para gastos sanitarios.**

Se establecen ayudas para compensar los gastos sanitarios ocasionados por la adquisición de prótesis oculares, gastos odontológicos, podológicos, ortopédicos y auditivos, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Se acuerda establecer un fondo para el año 2005 en concepto de Ayuda para Gastos Sanitarios que estará sujeto a lo que permita las disponibilidades presupuestarias para Acción Social, fijándose en las siguientes cuantías:

Clases e importes:

\* Oculares:

Ayuda por un único producto por causante, a escoger entre los que se relacionan,



con las limitaciones en el número de unidades por producto e importes que también se especifican:

- Gafas graduadas: Una.
- Cristales graduados: Dos.
- Montura: Una.
- Lentillas graduadas: Dos.
- Importe máximo por unidad familiar: 127,81 euros.
- Importe máximo por ayuda individual: 42,92 euros.

\* Odontológicos:

Prótesis, órtesis, tratamiento odontológico, excluyendo las extracciones:

- Importe Máximo por unidad familiar: 214,60 euros.
- Importe máximo por ayuda individual: 85,84 euros.

\* Podológicos:

Exclusivamente para el trabajador.

- Importe: 30 euros.

\* Ortopédicos:

Gastos por material ortoprotésico:

- Importe máximo por unidad familiar: 143,07 euros.
- Importe máximo por ayuda individual: 71,53 euros.

\* Auditivos.

Exclusivamente para el trabajador.

- Importe: 155,10 euros.

En todos los casos deberá presentarse factura (sin tachaduras ni enmiendas), expedidas por el establecimiento o facultativo correspondiente, en la que figure el nombre y apellidos de la persona que fue atendida.

\* Ayuda por servicios sanitarios no cubiertos por organismos públicos:

Ayuda dirigida a los empleados, para compensar los gastos por tratamiento o servicios sanitarios, no cubiertos por Organismos Públicos.

Causantes:

— El trabajador laboral.

— El /la esposo/a e hijos/as a cargo del trabajador.

• Importe:

— 65% del tratamiento o servicio, con límite de 1.430,68 euros.

• Documentación General:

— Solicitud según modelo.

— Facturas en las que figura el nombre de la persona que recibe el servicio sanitario, e identificación fiscal del profesional que prestó el servicio.

— Prescripción fundamentada del tratamiento o servicio sanitario, por parte del facultativo especialista del sistema público de salud o de la entidad con la que el Ayuntamiento tenga concertada la asistencia.

— Documentación acreditativa de que el mismo no se encuentra cubierto por el sistema público de salud o entidad con la que esté concertada la asistencia.

• Exclusiones:

— Medicinas alternativas (homeopatía, reflexoterapia, hidroterapia, acupuntura,





medicina natural.

- Fisioterapia.
- Masaje, gimnasia y natación.
- Cirugía estética.
- Receta y gastos de farmacia.

Esta normativa se aplicará con efecto de 1 de enero 2005.

### **Artículo 17. Ayudas por servicios derivados de la gestión municipal.**

1. Todo trabajador que cumpla 25 años interrumpido en el Ayuntamiento, cobrará una paga adicional de 300 euros como única gratificación por su cumplimiento.

### **Artículo 18. Incapacidad temporal.**

Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal, percibirán por parte del Ayuntamiento hasta alcanzar las siguientes retribuciones:

- Baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional o común el 100% de sus retribuciones mensuales desde el primer día.

### **Artículo 19. Indemnización.**

Para todos los trabajadores afectos al presente Convenio se establecen las siguientes indemnizaciones:

- Por muerte natural o laboral: 18.030 euros.
- Por incapacidad absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 18.030 euros.

### **Artículo 20. Jubilación.**

Voluntaria: el trabajador, una vez cumplidos los 60 años, y siempre que cuente con 20 años de servicio, cuando solicite la jubilación anticipada, tendrá derecho a percibir de la corporación un premio a la jubilación en la siguiente cuantía:

- 60 años: 6.122,00 euros (en caso de más de 2 trabajadores jubilados en el año).
- 60 años: 12.000 euros (en caso de un máximo de 2 trabajadores jubilados en el año).
- 61 años: 5.357,00 euros.
- 62 años: 4.591,00 euros.
- 63 años: 3.827,00 euros.
- 64 años: 3.061,00 euros.

En los casos en que la antigüedad del trabajador en la empresa sea inferior a 20 años se irá reduciendo el premio un 5% por cada año que falte para los 20 años.

### **Artículo 21. Ayudas en educación especial.**

Ayuda dirigida a los empleados para compensar los gastos de tratamiento especial originados por anomalías físicas, psíquicas o sensoriales no cubierto por



organismos públicos.

Requisitos e importes:

- Minusvalía hasta el 33%.

Importe: 30 euros/ mes (12 meses).

- Minusvalía superior al 33%.

Importe: 60 euros/ mes (12 meses).

Esta ayuda también podrá aplicarse a los hijos/as de empleados de este Ayuntamiento.

Deberá presentarse Informe de calificación de minusvalía, Certificación negativa de la Seguridad Social e Instituto Andaluz de Servicios Sociales de no percibir este tipo de ayuda. En el supuesto de que estas ayudas sean menores, se suplementará la diferencia por parte del Ayuntamiento.

### **Artículo 22. Anticipos a corto plazo.**

El Ayuntamiento habilitará anualmente en el presupuesto una partida destinada a anticipos sin interés, con un máximo de 2.000 euros por persona, para el personal laboral fijo o interino, cuya devolución se hará por sucesivas entregas mensuales y en un plazo no superior a 24 meses. El personal eventual lo podrá solicitar dependiendo del carácter de su contrato y de la cantidad solicitada.

Todo ello será estudiado por la Administración Local para su posterior resolución.

El Ayuntamiento se compromete a aumentar esta partida progresivamente conforme a las necesidades.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestros, accidentes, enfermedades que necesiten intervenciones o tratamientos especiales o costosos, podrán concederse anticipos extraordinarios cuya cuantía determinará la Comisión de Seguimiento a reintegrar en un máximo de 24 meses.

En caso de despido, se reintegrara previamente la cantidad anticipada.

## **Capítulo V. Formación profesional.**

### **Artículo 23. Formación profesional.**

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública.

Los trabajadores que acrediten debidamente que cursan con regularidad cursos académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, podrán elegir vacaciones anuales y tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a los exámenes según aparece en el presente Convenio.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez al año, a la asistencia a cursos de



formación profesional específico siempre relacionado con el puesto laboral que desempeñe, y disfrutando de los siguientes beneficios:

- a) La asistencia al curso le eximirá del cumplimiento de la jornada laboral que le corresponda, sin que su salario sufra modificación alguna.
- b) El Ayuntamiento podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico cuando de la asistencia a las mismas se pueden derivar beneficios para los servicios municipales.

La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador a quién se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los distintos acontecimientos, corresponderá al Alcalde y comité de empresa, la decisión y valoración sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio. En este caso, se devengará dietas de viaje, dietas diarias, matriculación y se abonará así mismo, el salario íntegro correspondiente.

El Ayuntamiento incluirá en su presupuesto anual una partida destinada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal, para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación señalados en el apartado anterior, una vez ratificados por la Comisión de Seguimiento.

## **Capítulo VI. Seguridad y salud laboral.**

### **Artículo 24. Principios generales.**

Ambas partes acuerdan promover la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo dentro del marco de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y a los reglamentos de desarrollo que se aprueban en esta materia.

### **Artículo 25. Equipaciones de trabajo.**

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado por el Ayuntamiento de equipaciones de trabajo adecuadas, tales como impermeables de abrigo o incombustibles, etc., según la índole del trabajo. Dichas equipaciones no serán propiedad del trabajador.

A los trabajadores, la empresa suministrará dos equipaciones anuales (dos de verano y dos de invierno), así como el calzado adecuado.

- Equipaciones de verano: dos camisas, dos pantalones.
- Equipaciones de invierno: dos camisas, dos pantalones, un chaleco, una chaquetilla.

El chaquetón o prenda de abrigo se entregará cada dos años, previa comprobación de su deterioro consecuencia del uso de trabajo.

El tipo de prendas que se seleccione tendrá relación con el puesto de trabajo y el



desempeño de sus funciones.

Asimismo se dotará de prendas y botas de agua al personal que por necesidad del servicio le sea necesario su uso.

Las citadas equipaciones se entregarán cada seis meses, en abril y octubre, a excepción del calzado que se hará una vez al año. El uso por el trabajador de las equipaciones que le fueron entregadas por el Ayuntamiento será obligatorio durante todo el tiempo de duración de la jornada laboral, quedando totalmente prohibido su uso fuera de la misma.

La Comisión Paritaria gestionará y hará el seguimiento de las equipaciones de trabajo, tres meses antes de cada entrega.

#### **Artículo 26. Revisión médica.**

Se efectuará anualmente una revisión médica, en horas de trabajo a todo el personal laboral de cuyo resultado se le dará cuenta. Dicha revisión se realizará preferentemente en el segundo trimestre de cada año.

#### **Artículo 27. Asistencia laboral y jurídica.**

Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los supuestos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia expresa del interesado, a ser el Ayuntamiento el demandante.

### **Capítulo VII. Derechos sindicales.**

#### **Artículo 28. Acumulación de crédito horario.**

Los distintos miembros del Comité de empresa podrán acumular sus créditos horarios mensualmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar elevado o relevados del servicio sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo, previamente, en conocimiento de la unidad de personal, quien lo comunicará, a los efectos procedentes, a la Unidad de Servicio donde está adscrito, también con los del delegado sindical.

#### **Artículo 29. Secciones sindicales.**

En todo el ámbito del Ayuntamiento de Ginés se reconoce, exclusivamente, una sola sección Sindical por cada Central Sindical legalmente constituida.

#### **Artículo 30. Tiempo sindical.**

El Delegado de Personal dispondrá de 40 (cuarenta) horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones representativas.



La Sección Sindical dispondrá de 20 (veinte) horas mensuales para ejercer sus funciones sindicales.

Quedan excluidos de esta comunicación las reuniones o casos urgentes, que sólo tendrá el requisito de avisar en el acto. Quedan excluidas del cómputo de utilización de las horas sindicales las empleadas en reuniones convocadas por el Ayuntamiento, en la negociación colectiva, en el Comité de Seguridad e Higiene y en la Comisión Paritaria de Seguimiento.

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

#### **Artículo 31. Faltas.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores por el Convenio Colectivo se clasificarán, según su índole, en leves, graves o muy graves.

##### **\* Serán faltas leves:**

- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, inferiores a treinta minutos, durante el período de un mes.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para el Ayuntamiento, ni perturbará el trabajo de los demás operarios, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.
- e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- f) Las discusiones con los compañeros de trabajo en horas laborales, siempre que no sea en presencia de público.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material de trabajo o en su limpieza.
- h) No comunicar al Ayuntamiento los cambios de domicilio.
- i) Faltar un día al trabajo durante un mes, sin debida autorización y causa justificada.
- j) Falta de educación, en el trato con los compañeros e incorrección en ademán o en las respuestas al dirigirse al encargado y demás superiores y estos a los subordinados.

##### **\* Serán faltas graves:**

- a) Más de cinco faltas de puntualidad al mes no justificadas.
- b) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, en el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público se considerarán como faltas muy graves.





- c) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.
- d) Simulación de enfermedad o accidente.
- e) Desobediencia a sus superiores en acto de servicio.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia de público.
- h) Falta notoria de respeto y consideración con los superiores, compañeros, subordinados o administrados.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo y emplear para uso propio, material y herramientas del Ayuntamiento.
- j) Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.
- k) Descuido importante en la conservación de herramientas o útiles de trabajo.
- l) El abandono del servicio sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la empresa, o fuera causa de accidente a sus compañeros.
- m) Introducir a los lugares de trabajo bebidas alcohólicas.
- n) Disminución voluntaria en el rendimiento normal de trabajo asignado.
- ñ) Ofender de palabra amenazar a un compañero o subordinado o viceversa.
- o) Subir en los vehículos de la empresa sin la debida autorización, consentir a los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
- p) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado+ sanción.

**\* Serán faltas muy graves:**

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, en un período de seis meses o de quince en un año.
- b) Más de quince faltas de puntualidad al trabajo en un período de dos meses o treinta en un año.
- c) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- d) Fraude, deslealtad, abuso de confianza en la gestión encomendada y hacer negociaciones de trabajo por cuenta propia sin la debida autorización del Ayuntamiento.
- e) Hacer desaparecer o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Ayuntamiento.
- f) El robo, hurto o malversación de fondos cometidos dentro o fuera del Ayuntamiento.
- g) La embriaguez o uso de drogas dentro del trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documento reservado al Ayuntamiento.
- h) Los malos tratos de palabra y de obra, de abuso de autoridad y la falta grave de respeto tanto a los jefes como a sus familiares, así como a sus compañeros de trabajo y subordinados.
- i) Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.
- j) Las reincidencias en la falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de seis meses de haberse cometido la primera.

k) Cualquier otra de análogas características.

### **Artículo 32. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas según el orden en el que hay que realizarlas serán las siguientes:

\* Por falta leve:

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.
- 3) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

\* Por falta grave:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a 15 días.

\* Por falta muy grave:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- 2) Inhabilitación por un período entre seis meses y dos años para ascender de categoría.
- 3) Despido.

El trabajador, en los casos de falta leve, grave o muy grave, tendrá derecho a la interposición de un Pliego de descargo.

### **Artículo 33. Procedimiento disciplinario.**

Un trabajador no podrá ser sancionado por falta grave o muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la representación sindical pudiendo solicitar la presencia de sus representantes sindicales dándose cuenta de la sanción impuesta al comité de empresa y a la organización sindical.

## **Capítulo IX. Organización del trabajo.**

### **Artículo 34. Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la Legislación vigente.

La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá, entre otras las siguientes finalidades:

- a) Mejoras de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Estructurar el trabajo de forma que se obtenga la máxima productividad.

### **Artículo 35. Relación de puestos de trabajo.**

a) La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados al personal laboral y eventual. Se aprobará anualmente junto con el presupuesto, con las reservas de cada puesto de trabajo.



- b) A cada categoría está asignado un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso.
- c) Cualquier modificación deberá ser negociada con los representantes sindicales, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan al Delegado Municipal de Personal.

### **Artículo 36. Descripción de categorías.**

#### **Grupo VII:**

- Peones (ordinarios y especializados).
- Limpiadoras.
- Notificador.
- Otro personal sin cualificar.

#### **Grupo VI:**

- Oficiales de 2ª.
- Conserje.
- Sepulturero.

#### **Grupo V:**

- Auxiliares (Administrativos, Biblioteca, Consultorio, Televisión y Ayuda a Domicilio).
- Oficiales de 1ª.
- Agente de información.

#### **Grupo IV:**

- Encargados.

#### **Grupo III:**

- Delineante.
- Animadora Socio-Cultural.
- Gestor Cultural.
- Administrativo de Apoyo Informático.

#### **Grupo II: Técnicos Medios.**

- Graduado Social.
- Trabajadora Social.
- Maestra de Formación.
- Ingeniero Técnico Agrícola.
- Directora de la Agencia de Desarrollo Local.
- Técnico en Animación Socio-Cultural.
- Coordinadora-Educadora.

#### **Grupo I: Técnico Superior.**

- Arquitecto.
- Psicólogos.





- Técnico del Gabinete de Información.
- Abogado.

### **Artículo 37. Ingresos en plantilla. Selección de personal y contratación temporal.**

Del personal fijo: El Ayuntamiento seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso- oposición u oposición libre. Se garantizarán en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Con carácter previo a la convocatoria pública se efectuarán las plazas a promoción interna.

Del personal temporal y eventual: Para hacer frente a las contrataciones temporales se utilizará la Bolsa de Trabajo del Ayuntamiento de Ginés.

La lista provisional y el orden de solicitudes presentadas será expuesta en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento para conocimiento de los interesados, los cuales podrán recurrirla, en caso de no estar conforme, en el plazo máximo de veinte días hábiles contados a partir del siguiente al de la exposición.

El período mínimo de trabajo de las personas contratadas mediante la Bolsa de Trabajo será de tres meses y no citándose al candidato siguiente de la Bolsa hasta que el anterior no haya completado este período, a través de uno o varios contratos.

El Ayuntamiento informará al Comité de Empresa en qué situación se encuentran las bolsas de trabajo, tanto en el orden que rigen los aspirantes como el tiempo de contratación de los mismos.

### **Artículo 38. Promoción interna.**

En todas las vacantes y/o puestos de nueva creación, el Ayuntamiento de Ginés facilitará la promoción interna consistente en la promoción desde un grupo de titulación a otro superior.

Para ello, los trabajadores afectados por el presente convenio deberán reunir las siguientes condiciones:

- Poseer la titulación exigida, además de cumplir con todos los requisitos exigidos legalmente para poder participar en el proceso de promoción interna.
- Antigüedad de dos años como mínimo en el grupo de procedencia.
- Reunir los requisitos específicos que para cada caso se establezcan en las convocatorias que será de mutuo acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes legales de los trabajadores.
- Se establece como procedimiento único de ascenso a puesto de superior categoría profesional, el concurso-oposición por méritos y actitudes demostradas en las pruebas que se establezcan teórica y/o práctica.
- En el caso de que hubiese empate en la puntuación obtenida, se cubrirá la vacante con el trabajador que lleve más tiempo al servicio del Ayuntamiento.



### **Artículo 39. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones brutas totales anuales se desglosan en los siguientes conceptos:  
Salario base: Será fijado en la tabla de retribuciones, consistente en 12 pagas mensuales.

Pagas extraordinarias: Se establece dos pagas extraordinarias de 30 días cada una, a abonar el 30 de Junio y el 20 de diciembre. Su cómputo se efectuará sumando el salario base según convenio, más antigüedad y paga adicional en los términos establecidos en la Ley General de Presupuestos para el año 2005, 2006 y 2007.

Antigüedad: Se establece una antigüedad mensual consistente en un trienio por cada tres años de Servicio para el personal laboral fijo de plantilla que haya obtenido la plaza tras el correspondiente proceso selectivo. Se utilizará para el reconocimiento de los servicios previstos el mismo procedimiento establecido para los funcionarios públicos. La cuantía por trienio será la señalada en la tabla de retribuciones.

Complemento de responsabilidad: Se establece un complemento de responsabilidad que será fijado en la tabla de retribuciones.

Plus extrasalarial: Se establece un plus extrasalarial que será fijado en la tabla de retribuciones.

Complemento personal transitorio: Establecido para aquellos puestos de trabajo que tienen una responsabilidad concreta.

El personal que tienen asignado el CPT es el siguiente:

- Oficial 1.ª electricista.
- Agente de información.

Funciones concreta que realizan y por las que llevan el CPT.:

- Oficial 1ª electricista: Guardia durante 24 horas todos los días de la semana, incluidos los sábados, domingos y festivos, en cuanto a asuntos relacionados con el puesto.
- Agente de información: Planificación, gestión, coordinación y responsabilidad de todas aquellas cuestiones relacionadas con la limpieza y mantenimiento de edificios municipales (limpiadores/as).

Asimismo se indica que en el momento de cese en esa responsabilidad, el trabajador dejará de percibir este concepto.

Ver tabla de retribuciones.

Complemento específico: Conforme a la RPT del personal laboral, se establece un complemento específico que será de aplicación en los términos y anualidades que se detallan a continuación:

Grupos I, II, III y IV:

- 50% anualidad 2005.
- 25% anualidad 2006.
- 25% anualidad 2007.

Grupos V, VI y VII:

- 90% anualidad 2005.
- 10% anualidad 2006.

Ver tabla de retribuciones.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos se actualizará conforme establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado cada año salvo el complemento de personal transitorio.

#### **Artículo 40. Horas extraordinarias.**

Ante la situación de paro existente y con el objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Para los trabajos de urgente reparación, prevención de daños y fuerza mayor será de aplicación el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. La Delegación de Personal informará mensualmente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas y la distribución por los distintos departamentos.

En el caso de ser abonadas se harán en la siguiente cuantía:

Ver tabla de retribuciones.

#### **Artículo 41. Trabajo de superior categoría.**

En el caso de sustituciones de puestos de trabajo de superior categoría se distinguen a efectos de retribuciones dos situaciones:

— Sustitución plena, en el sentido de que la misma abarca la totalidad de funciones del puesto de trabajo ocupado provisionalmente, el 100% de las retribuciones del puesto ocupado.

— Sustitución parcial, en el sentido de que la misma no abarca la totalidad de funciones del puesto de trabajo ocupado provisionalmente, el 30% de las diferencias retributivas con el puesto sustituido.

#### **Disposición adicional primera.**

El Ayuntamiento de Ginés se compromete a llevar a cabo un proceso de consolidación y regularización de aquellos puestos fijos de plantilla que se encuentran ocupados de forma temporal o interina. El sistema que se seguirá para realizar dicha consolidación de empleo será el de concurso-oposición.

#### **Disposición adicional segunda.**

El contrato eventual por circunstancias de la producción, previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

#### **Disposición adicional tercera.**

Al total mensual del Complemento Específico, se descontará el importe pagado mensualmente hasta la fecha en concepto de productividad con carácter retroactivo a la fecha de entrada en vigor del convenio.

#### **Disposición adicional cuarta.**



El procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión, será el que dicte la Jurisdicción Social competente.

TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES 2005

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	PUESTO EXTRA	COMPLEMENTO ESPECÍFICO (LIVEL)	C.P. TRANSFERIDO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS NO TRABAJADAS Y FESTIVAS
I	Psicólogos	1.054,00€	41,00€	33,00€	-	-	181,25€	14,20€	16,40€
	T. O. Información	1.054,00€	41,00€	33,00€	-	-	181,25€		
	Abogado	1.054,00€	41,00€	33,00€	-	-	181,25€		
II	Encargado Social	1.072,15€	32,00€	33,00€	454,21€	-	213,33€		
	Trabajador Social	1.072,15€	32,00€	33,00€	454,21€	-	213,33€		
	Maestra Formación	1.072,15€	32,00€	33,00€	-	-	181,33€		
	T. Aním. Socio-cultural	1.072,15€	32,00€	33,00€	-	-	181,33€	14,20€	15,50€
	Coordinadora Educativa	1.072,15€	32,00€	33,00€	-	-	178,67€		
	Dir. Agencia D.D.O. Local	1.072,15€	32,00€	33,00€	-	-	218,33€		
III	Ing. Técnico Agrícola	1.072,15€	32,00€	33,00€	189,24€	-	202,67€		
	Delincuente	962,00€	24,67€	33,00€	-	-	181,33€		
	Animadora Socio-cultural	962,00€	24,67€	33,00€	-	-	178,67€	11,20€	14,60€
IV	Gestora Cultural	962,00€	24,67€	33,00€	-	-	178,67€		
	Admvo. Agencia Informativa	962,00€	24,67€	33,00€	231,57€	-	181,33€		
	Encargado de Deportes	777,10€	16,41€	33,00€	346,69€	-	181,33€	16,30€	17,74€
V	Encargado de Mantenimiento	777,10€	16,41€	33,00€	346,69€	-	181,33€		
	Auxiliares (Admvo. Biblioteca, Televisión, Consultorio)	669,33€	16,41€	33,00€	-	-	197,00€		
	Agente Información	669,33€	16,41€	33,00€	-	136,61€	202,66€	9,00€	12,30€
	Aux. Ayuda a Domicilio	669,33€	16,41€	33,00€	-	-	202,66€		
	Oficial 1º Electrico	669,33€	16,41€	33,00€	-	-	164,32€		
VI	Oficial de 2º	603,00€	12,01€	33,00€	-	-	218,4		
	Conserje	603,00€	12,01€	33,00€	427,40€	-	218,4		
	Sepultorero	603,00€	12,01€	33,00€	189,20€	-	207,60€	9,00€	12,30€
VII	Peones Especializados	278,96€	10,41€	33,00€	11,51€	-	258,92€		
	Peones (Oficios Varios)	278,96€	10,41€	33,00€	-	-	258,92€	8,40€	10,70€
	Limpiadoras	278,96€	10,41€	33,00€	-	-	258,92€		

COMPLEMENTO ESPECÍFICO AÑO 2008

GRUPO	CATEGORÍA	
I	PSICÓLOGOS	272,00
	T.O. INFORMACIÓN	272,00
	ABOGADO	272,00
II	ENCARGADO SOCIAL	320,00
	TRABAJADOR SOCIAL	320,00
	MAESTRA FORMACIÓN	272,00
	T. ANIM. SOCIO-CULTURAL	272,00
	COORDINADORA EDUCADORA	256,00
	DIRA. AGENCIA D.D.O. LOCAL	344,00
III	ING. TÉCNICO AGRÍCOLA	304,00
	DELINQUENTE	272,00
	ANIMADORA SOCIO-CULTURAL	256,00
IV	GESTORA CULTURAL	256,00
	ADMVO. APROYO INFORMÁTICO	272,00
V	ENCARGADO DE DEPORTES	272,00
	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	272,00
VI	AUXILIARES (ADMVOS. BIBLIOTECA, TELEVISIÓN, CONSULTORIO)	330,67
	AGENTE INFORMACION	330,67
	AUX. AYUDA A DOMICILIO	330,67
	OFICIAL 1º ELÉCTRICO	352,00
	OFICIALES DE 1º MANTENIMIENTO	352,00
VII	OFICIALES DE 2º	320,00
	CONSERJE	320,00
VIII	SEPULTURERO	330,67
	PEONES ESPECIALIZADOS	288,67
	PEONES (OFICIOS VARIOS)	288,00
	NOTIFICADOR	288,00
	LIMPIADORAS	288,00



COMPLEMENTO ESPECÍFICO AÑO 2007		
GRUPO	CATEGORIA	TOTAL
I	PSICÓLOGOS	362.67
	T.G. INFORMACIÓN	362.67
	ABOGADO	362.67
II	GRADUADO SOCIAL	426.67
	TRABAJADOR SOCIAL	426.67
	MAESTRA FORMACIÓN	362.67
	T. ANIM. SOCIO-CULTURAL	362.67
	COORDINADORA-EDUCADORA	341.33
	DRA. AGENCIA D.LLO. LOCAL	468.67
	ING. TECNICO AGRICOLA	405.33
III	DELINEANTE	362.67
	ANIMADORA SOCIO-CULTURAL	341.33
	GESTORA CULTURAL	341.33
	ADMVO. APOYO INFORMÁTICO	362.67
IV	ENCARGADO DE DEPORTES	272.00
	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	272.00
V	AUXILIARES (ADMVOS, BIBLIOTECA, TELEVISIÓN, CONSULTORIO)	330.67
	AGENTE INFORMACIÓN	330.67
	AUX. AYUDA A DOMICILIO	330.67
	OFICIAL 1º ELECTRICO	362.00
	OFICIALES DE 1º MANTENIMIENTO	362.00
VI	OFICIALES DE 2º	320.00
	CONSERJE	320.00
	SEPULTURERO	330.67
VII	PEONES ESPECIALIZADOS	288.67
	PEONES (OFICIOS VARIOS)	288.00
	NOTIFICADOR	288.00
	LIMPIADORAS	288.00

### **ACTA DE SESIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE ESTE AYUNTAMIENTO.**

En Gines, siendo las 12.00 horas del día 5 de octubre de 2005, y siendo las 12.00 horas, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria del Personal Laboral de este Ayuntamiento, para solventar errores en el Convenio Colectivo de dicho personal, aprobado por el Ayuntamiento Pleno, con fecha 29 de junio de 2005, según el escrito recibido en este Registro General el día 29 de septiembre de 2005, de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

#### **Asisten los siguientes miembros, por la empresa:**

Don Francisco González Cabrera.  
 Don Manuel Ferrero Manso.  
 Don Manuel Cabrera Ramírez.  
 Don Francisco J. Hurtado Peralías.

#### **Asisten los siguientes miembros por los trabajadores:**

Don Joaquín María Palomar Cano.  
 Doña Esperanza Velázquez Martín.  
 Don José A. Muñoz Centeno.



Don Diego Campos Palomar.

Los citados miembros adoptan los siguientes acuerdos:

**Primero:** Incluir en el Convenio Colectivo del Personal o Laboral de este Ayuntamiento la siguiente cláusula adicional, que será la número cuatro:  
«El procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión, será el que dictamine la jurisdicción social competente.».

**Segundo:** Modificar la disposición adicional segunda del citado Convenio que quedará redactada de la siguiente forma:  
«El contrato eventual por circunstancia de la producción, previsto en el apartado 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.».  
Y no siendo otro el objeto de esta sesión, se levanta la presente acta que firman los señores miembros asistentes, en el día arriba señalado.

