



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 2006 AL 2009 DE LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE EL EJIDO, PERSONAL LABORAL,**

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

#### **Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional.**

El presente acuerdo tiene carácter de Convenio colectivo de condiciones socio-laborales para todos los empleados contratados laborales de este Ayuntamiento que ocupen puesto de trabajo de los comprendidos en la Relación de Puestos de Trabajo vigente para cada ejercicio y/o plaza en la plantilla de personal laboral presupuestada para cada ejercicio.

#### **Artículo 2. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, extendiéndose desde el 2006 a 2009 ambos inclusive, y las medidas en él contenidas se desarrollarán a lo largo de dicho período, con la temporalidad que para cada una de ellas se establezca en función de su especificidad y posibilidades legales de ejecución.

Este Convenio se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

#### **Artículo 3. Denuncia del Convenio.**

Denunciado el Convenio, mediante escrito dirigido a la otra parte presentado a través del Registro General del Ayuntamiento y con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalada en el punto anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio. En su defecto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio.

#### **Artículo 4. Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento.**

Como ya se ha indicado, este Convenio constituye un conjunto integrado de prestaciones y contraprestaciones que se explican unas en función de las otras, de tal manera que supone participar de los derechos y comprometerse con las obligaciones. Así pues, se constituirá una Comisión de Seguimiento de lo pactado integrada por los firmantes del Acuerdo y el Equipo de Gobierno en los siguientes términos:



€ Su composición será paritaria.

€ Se hará en proporción a la representatividad ostentada en el Comité de Empresa por cada colegio electoral y las organizaciones sindicales en ellos presentes.

€ Será presidida por el Alcalde o Concejal en quien delegue.

€ La Comisión desaparecerá cuando el Convenio pierda su vigencia.

La Comisión Paritaria así constituida tendrá las siguientes funciones:

€ Vigilancia del cumplimiento colectivo y total del Convenio durante la vigencia del mismo.

€ Denuncia del incumplimiento del Convenio ante la propia Comisión antes de la externalización del conflicto. En caso de no llegar al acuerdo en Comisión o alguna de las partes se niegue a atender la convocatoria para analizar su incumplimiento y persista en él cabrá entender perfeccionado y exteriorizado el conflicto.

€ Informar acerca de la extensión y el grado de cumplimiento del Convenio.

€ Recibir cuantas consultas y reclamaciones se le formulen por escrito de cuestiones de su competencia formuladas por medio de las organizaciones sindicales que componen el Comité de Empresa firmante del Acuerdo.

La Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días siguientes de entrada en vigor del presente Convenio.

Las reuniones de esta Comisión se convocarán por su presidente siempre que lo solicite alguna de las partes y tanto la convocatoria como el régimen de sesiones y actas se realizarán en los términos previstos por la legislación para otros órganos colegiados.

### **Artículo 5. Naturaleza de lo pactado.**

Las condiciones acordadas quedan subordinadas a cualquier disposición legal que pudiera tener efectos más favorables para los empleados afectados.

## **Capítulo II. Organización y planificación de recursos humanos.**

### **Artículo 6. Organización.**

Corresponde a los órganos del Ayuntamiento la determinación de la estructura orgánica interna; por tanto, el establecimiento o configuración de la organización, de sus diferentes órganos administrativos, así como la concreción de sus



funciones y, en consecuencia la determinación del número de puestos de trabajo de que requiere para prestar los servicios públicos.

Cuando las decisiones en la materia antedicha afecten de una forma directa e inmediata a los intereses del colectivo de empleados laborales incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se procederá a consulta al Comité de Empresa en la comisión negociadora correspondiente.

### **Artículo 7. Plantillas.**

Su determinación corresponde a los órganos del Ayuntamiento, en cuanto entra dentro de la potestad organizadora del mismo, a confeccionar anualmente a través del Presupuesto. No obstante, si con posterioridad se modifica con la supresión o modificación de plazas cubiertas por personal laboral, se procederá previamente a la negociación.

### **Artículo 8. Oferta de Empleo Público.**

Será objeto de negociación en la correspondiente mesa las necesidades permanentes de personal que puedan ser cubiertas por promoción interna. En consecuencia, la propuesta de OEP se informará a los representantes sindicales previamente a su elevación al Alcalde-Presidente para su aprobación.

Así mismo, se procederá a la agilización de los procesos selectivos con el consiguiente aumento en la estabilidad en el empleo, y, en la medida en que presupuestariamente sea viable, en la sustitución del personal temporal en puestos no estructurales por personal fijo.

### **Artículo 9. Relación de Puestos de Trabajo.**

Ambas partes convienen en que la planificación de recursos humanos es una pieza clave dentro de la planificación general de la Entidad, por lo que ha de ser estudiada con rigor y ha de responder íntegramente a las necesidades reales de la

Entidad, abundando en el estudio de cuál va a ser la estructura futura de la Entidad y las necesidades de personal que va a tener.

En consecuencia, su revisión será fruto del diagnóstico y planificación de las necesidades prioritarias de efectivos de las áreas; la redistribución de efectivos en función de las cargas reales de trabajo; las reclasificaciones de puestos en función de las cargas reales de trabajo y, en base a ello, se podrán determinar las necesidades de promoción interna; los procesos de selección y su temporalidad; las necesidades de formación.

Su plasmación final se hará en la forma prevista en la legislación vigente en la



materia.

### **Artículo 10. Promoción interna.**

Ambas partes convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta el Ayuntamiento y propiciar las legítimas aspiraciones de los empleados que, contando con los requisitos legales establecidos, puedan optar a puestos de trabajo para los que se requiera ser titular de plaza de categorías de grupo de titulación superior.

## **Capítulo III. Retribuciones.**

### **Artículo 11.**

Las retribuciones del personal laboral se regirán, por analogía, por lo establecido en la legislación para personal funcionario; con la finalidad de mantener en todo momento un equilibrio y paridad en las retribuciones de un personal y otro, así como favorecer la referencia clara con la estructura retributiva acordada. Así pues, de acuerdo con el marco normativo en esta materia para los funcionarios, los empleados laborales municipales solo serán remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, sin que puedan establecerse, ni percibirse, otros conceptos retributivos distintos o al margen de los comprendidos en dicha Ley, ni alterar los rasgos previstos en la misma.

En este marco, la estructura retributiva a aplicar será la vigente a la firma de este Pacto, con las actualizaciones y especificaciones contenidas en la documentación que figurará como anexos a la propuesta del Presupuesto, y que será de aplicación el 1-1-2006, extendiendo sus efectos hasta el 31-12-2009.

## **Capítulo IV. Jornada y horarios.**

### **Artículo 12.**

La variedad y naturaleza de los servicios que presta el Ayuntamiento hace necesario establecer distintas modalidades de prestación de la jornada laboral, con la finalidad de hacer dichos servicios más accesibles al ciudadano y cumplir con la finalidad funcional que tiene su prestación, según los criterios y necesidades funcionales de cada Área.

Así pues, la jornada laboral será la vigente en el Ayuntamiento en el 2005, y las formas de prestación de la jornada laboral son:

P = Jornada partida: Es la que se realiza en dos períodos, con una interrupción entre ambos de, al menos, una hora.



F = Horario flexible: Es el que tiene un período con comienzo y final variables.

T = Turnos rotativos: Es la que se presta para ocupar sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo, implicando la necesidad de llevarla a cabo en horas diferentes en un período determinado.

I = Intensiva: Es la que se realiza sin interrupción entre su comienzo y el final, sin perjuicio de las pausas que estén establecidas.

E = Especial: Es la que reúne una serie de particularidades en razón del trabajo que se presta y cuyas características no tienen encaje en las modalidades establecidas en las jornadas anteriores. Podrá prestarse de lunes a domingo con los descansos que establece la Ley.

El tipo de jornada asignado a cada puesto se consignará en la correspondientes Relaciones de puestos de trabajo indicado mediante la clave que antecede a cada modalidad.

La asignación de tipos de jornada será sometida a negociación con los representantes sindicales con carácter previo a su asignación definitiva en las correspondientes RPT para su aprobación por el Pleno de la Corporación.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un período de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas. Esta pausa será de aplicación para el personal que tenga asignada jornada intensiva y/o a turnos. . En el caso de horario flexible o partido, el tiempo se repartirá en dos pausas de 15 minutos o en proporción a los tiempos realizados en cada parte del horario, sin que la suma de ambos exceda de 30 minutos.

Se admite un margen de 10 minutos diarios para el cumplimiento del horario de entrada, y el Ayuntamiento adoptará las medidas de control pertinentes para el cumplimiento del horario y utilizará los medios técnicos adecuados para ello, informando de las innovaciones a los Órganos de representación del personal.

El Registro General permanecerá abierto todos los sábados no festivos del año, siendo atendido por dos empleados en turnos rotativos entre todos los de la plantilla, con excepción de aquellos que por la naturaleza de su servicio se haya pactado la realización de cómputos horarios superiores.

Durante los días laborables de las fiestas locales se reducirá la jornada de trabajo en dos horas para el personal que la naturaleza de su trabajo lo permita. El resto del personal disfrutará de dos días de compensación, que tendrán el mismo régimen que los días de asuntos particulares.





### **Artículo 13. Calendario laboral.**

Con carácter general el calendario laboral será el que determine para cada año la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, más la propuesta de 2 fiestas locales realizada por el Ayuntamiento de acuerdo con la normativa autonómica a este respecto.

En este marco y en atención a las peculiaridades de ciertos servicios, se concretan las siguientes especificidades:

1. Para los integrantes de aquellas áreas que por razón de sus cometidos funcionales pueda requerirse la prestación de servicios extraordinarios con ocasión de circunstancias y/o eventos conocidos de antemano, se procederá a su previsión y comunicación con la máxima antelación posible que permita la conciliación de la vida familiar y laboral.

### **Artículo 14. Servicios extraordinarios.**

Los servicios extraordinarios que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (en cualquiera de sus formas de prestación) serán compensados bien con una cuantía equivalente al importe del valor de las horas ordinarias empleadas en su realización incrementada en el 75%, o con descanso anual calculado e incrementado de igual modo. Cuando los servicios extraordinarios tengan lugar en horario nocturno o festivo el incremento, tanto económico como en descanso, respecto de la hora ordinaria será del 100%.

### **Artículo 15. Absentismo laboral.**

Se efectuarán estudios sobre las causas y extensión del absentismo, así como sobre las medidas que puedan aplicarse. Se incidirá de manera específica en las causas de incapacidad temporal y las posibles medidas a adoptar para reducir su incidencia, en coordinación con el servicio de salud laboral. Para ello, la Unidad de Personal realizará la medición del absentismo en las distintas áreas y elaborará las correspondientes estadísticas. El objetivo final para ambas partes durante la vigencia del presente acuerdo será la reducción de la tasa media de absentismo, en especial en aquellas áreas en las que alcance un porcentaje significativo.

## **Capítulo V. Vacaciones, licencias y permisos.**

### **Artículo 16. Vacaciones.**

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de 31 días naturales o de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles





consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

€ Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

€ Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

€ Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

€ Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

Turnos de vacaciones: Se disfrutarán preferiblemente los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los empleados, de manera que queden cubiertas las necesidades del mismo. De no llegarse a dicho acuerdo los turnos se decidirán por sorteo.

En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo período vacacional.

En el primer trimestre del año, Personal remitirá a cada Jefe de Área la documentación relativa a su personal sobre el nº de días de vacaciones que le corresponde a cada uno en función de lo contenido en este artículo, y las pautas a seguir para confeccionar el plan anual de vacaciones de su respectiva área. Completada y recopilada la documentación, Personal elaborará el plan conjunto que será elevado a la Alcaldía Presidencia y se hará público a través de la Intranet del Ayuntamiento para general conocimiento de los empleados.

Si por necesidades del servicio fuera requerida la incorporación al mismo de algún empleado que se encontrara disfrutando de sus vacaciones, una vez agotadas otras soluciones, se compensará al mismo con un día adicional por cada uno de los interrumpidos, que disfrutará inmediatamente después de agotado el período inicial solicitado.





## Artículo 17. Permisos.

Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

### 17.1. Por razones personales.

a) Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: un día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad: dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días, si perteneciera a provincia distinta.

b) Los empleados que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración.

### 17.2. Por asuntos particulares.

a) Hasta un máximo de seis días al año no acumulables a las vacaciones anuales.

b) Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los seis días del epígrafe anterior.

c) Hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución.

### 17.3. Por razones de obligación o deber legal.

Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

### 17.4. Por razones de formación.

a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.

b) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

c) Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.

d) Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.

### 17.5. Por razones sindicales.



a) Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio Centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

b) Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

Todos los permisos señalados en este artículo deberán justificarse mediante la documentación que acredite fehacientemente que se cumplen todos los requisitos precisos para su concesión; no siendo concedidos o siendo anulados aquellos que no se acrediten. Personal informará suficientemente a los empleados de la documentación que corresponda aportar en cada caso.

## **Capítulo VI. Conciliación de la vida familiar y profesional.**

### **Artículo 18. Permisos y reducciones de jornada por razones familiares.**

Podrán concederse permisos y reducciones de jornada por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

18.1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días.

18.2. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración, a través de Personal, con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

18.3. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del empleado.

18.4. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

18.5. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

18.6. En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

18.7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente el sueldo.

18.8. Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

18.9. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

18.10. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

18.11. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el empleado hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

18.12. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado



directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

18.13. Quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, que podrán ser acumulados al período de vacaciones.

Todos los permisos señalados en este artículo deberán justificarse mediante la documentación que acredite fehacientemente que se cumplen todos los requisitos precisos para su concesión; no siendo concedidos o siendo anulados aquellos que no se acrediten. Personal informará suficientemente a los empleados de la documentación que corresponda aportar en cada caso.

### **Artículo 19. Tiempos para la formación.**

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los empleados públicos se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante los días de su celebración.

b) Permisos, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el número 1 de este apartado y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Los períodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

## **Capítulo VII. Formación.**

### **Artículo 20.**

La capacitación profesional constituye un elemento esencial en la estrategia de modernización de las Administraciones Públicas y un factor básico para articular la promoción.





En consecuencia, el Ayuntamiento asegurará la igualdad en el acceso a la formación de todos los empleados públicos y se vinculará la misma al desarrollo de la carrera profesional y la promoción.

La formación de los empleados públicos constituye un instrumento capital para la mejora de la prestación profesional, para el aumento de la calidad de los servicios públicos y para acrecentar el sentido del servicio objetivo a los intereses generales.

En el contexto complejo que para la gestión pública configuran la globalización en general y, más en concreto, la continuación del proceso de construcción europea, el multiculturalismo y la sociedad del conocimiento, los empleados públicos habrán de contar con las cualificaciones que les permitan hacer frente a las demandas que esta nueva realidad les genera.

Por esta razón y en este marco, ambas partes acuerdan seguir ratificando la elaboración de los Planes Generales de Formación, iniciados hace 10 años, en los que se potenciarán los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías, a materias relacionadas con los procedimientos de gestión de las distintas áreas y a los idiomas, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público. Así mismo, acuerdan mantener los recursos presupuestarios existentes destinados a la formación. De igual forma, se apoyarán los programas formativos subvencionados con presupuesto de Formación Continua, en los términos en que sean regulados por su marco normativo.

Para la elaboración de los Planes de Formación se realizará el correspondiente inventario general de necesidades, configurado en base a las aportaciones de los inventarios parciales efectuados por los distintos jefes de servicio para el personal a su cargo y los aportados por los Órganos de representación. Dichos inventarios serán remitidos por Personal en el último trimestre de cada ejercicio, siendo recepcionados con la antelación suficiente que permita su plasmación en el Plan General para el siguiente ejercicio y la puesta en marcha del mismo a principios del año correspondiente.

## **Capítulo VIII. Ayudas especiales, por estudios y constancia.**

### **Artículo 21. Préstamos reintegrables.**

Los empleados laborales fijos podrán solicitar un préstamo sin intereses por una cuantía máxima de 3.000 €, a devolver en 36 mensualidades como máximo. Así mismo, la cantidad anual de préstamos a conceder (a todo el personal de plantilla funcionario y laboral fijo) no podrá exceder de 24, con una periodicidad mensual máxima de 2, todo ello condicionado a las disponibilidades de Tesorería.

Su concesión se hará por orden cronológico de presentación de la solicitud (sin distinción por el tipo de relación funcional o laboral). Una vez concedido el



préstamo y cobrado su importe, el empleado beneficiario no podrá solicitarlo nuevamente hasta transcurrido 1 año desde la fecha de la devolución íntegra del anterior. De acuerdo con la cantidad y el fraccionamiento solicitado, se procederá a la deducción en nómina del importe de la cuota mensual resultante, iniciándose dicha deducción al mes siguiente de la concesión y percepción del préstamo.

El orden de concesión citado solo podrá alterarse por causa suficientemente justificada, una vez acreditado que no puede solventarse la urgencia por otros medios, y deberá responder a necesidades surgidas por causa imprevista de urgente resolución, en ningún caso por motivos lúdicos o gastos de ceremonial. Deberá aportarse documentación justificativa. Se requerirá autorización expresa del Alcalde.

### **Artículo 22. Complemento de Incapacidad temporal.**

El Ayuntamiento completará al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio colectivo, que se encuentre en la situación de incapacidad temporal el 100% de las retribuciones básicas y complementarias, durante un tiempo no superior a tres meses. Para la suma de dicho cómputo se tendrán en cuenta todos los días de baja o de inasistencia al trabajo por razón de enfermedad, cualquiera que sea su duración y diagnóstico. Así mismo, si las bajas se produjeran entre semana y el alta coincidiendo con el viernes, y se diera esta circunstancia de forma reiterada, se tendrá en cuenta el sábado y domingo siguientes a los efectos del cómputo total de los tres meses fijados.

### **Artículo 23. Gastos de estancia por motivo de enfermedad.**

Cuando por motivo de enfermedad grave del empleado municipal o de algún familiar inscrito como beneficiario en la cartilla de la Seguridad Social y que conviva con él y a su cargo, dicho empleado tenga que desplazarse fuera de la provincia, por prescripción del facultativo de la Seguridad Social que le esté tratando, el Ayuntamiento abonará el importe de dos billetes de ida y vuelta en tren o autobús, o su equivalente, para enfermo y acompañante, así como 14 € por día y persona si dicha asistencia se produce en régimen externo.

Esta ayuda se concederá siempre que no sea abonada por la Seguridad Social.

### **Artículo 24. Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil y penal.**

El Ayuntamiento actualizará la póliza colectiva concertada con la compañía de seguros que estime conveniente, entregándosele copia de la misma a cada empleado, estableciéndose las cantidades siguientes:

€ Por muerte natural: 24.000 €

€ Por muerte en accidente o invalidez total: 30.000 €



€ La cobertura de responsabilidad civil y penal será de 600 €.

### Artículo 25. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del empleado o de su cónyuge e hijos que convivan con él y a su cargo, se ayudará a la familia con la cantidad que se especifica para gastos de sepelio:

		<b>Año 2006</b>	<b>Año 2007</b>	<b>Año 2008</b>	<b>Alcanzable Año 2009</b>
	<b>Importe Actual</b>	<b>(25%)</b>	<b>(50%)</b>	<b>(75%)</b>	<b>(100%)</b>
Ayuda por defunción	601	676	751	826	901

### Artículo 26. Ayuda de estudios.

Serán beneficiarios el empleado, su cónyuge y los hijos que convivan con él y a su cargo.

Las cantidades pactadas se percibirán al 100% de su importe en el ejercicio 2009, percibiéndose en los ejercicios que le preceden los porcentajes que se indican en el cuadro a partir de la diferencia entre las percibidas en el 2005 y las pactadas para el 2009.

#### Niveles académicos y cuantía

<b>Nivel Académico</b>	<b>Importe Actual</b>	<b>Año 2006 (25%)</b>	<b>Año 2007 (50%)</b>	<b>Año 2008 (75%)</b>	<b>Alcanzable Año 2009 (100%)</b>
Guardería	52,45	54,33	56,22	58,11	60
Preescolar	46,28	51,21	56,14	61,07	66
Primaria	52,89	61,17	69,44	77,72	86
Secundaria	62,80	73,60	84,40	95,20	106
Bachiller/F.P./Módulos	62,80	80,10	97,40	114,70	132
Universitarios		70% del importe total de la matrícula			
Idiomas y música		70% del importe total de la matrícula			

### Artículo 27. Reconocimiento a la constancia.

Se concederá a todos los empleados al cumplir 20 y 35 años de servicios en el Ayuntamiento. Para el cómputo de los años no se tendrá en cuenta los servicios prestados en otras Administraciones, ni los periodos en excedencia voluntaria. Estas cuantías se abonarán a partir del inicio del ámbito temporal de este Convenio y en las proporciones indicadas, y no generarán derechos de carácter retroactivo.

#### Años y cuantía

		<b>Año 2006</b>	<b>Año 2007</b>	<b>Año 2008</b>	<b>Alcanzable Año 2009</b>
<b>Años de Servicio</b>	<b>Importe Actual</b>	<b>(25%)</b>	<b>(50%)</b>	<b>(75%)</b>	<b>(100%)</b>
- 20 años de servicio en el Aytº	601	700,75	800,50	900,25	1.000
- 35 años de servicio en el Aytº	901,52	1.001,14	1.100,76	1.200,38	1.300

### **Artículo 28. Ayuda por utilización de vehículo propio.**

Cuando por razón del puesto de trabajo que se desempeñe sea preciso utilizar por el empleado vehículo propio para la realización de las funciones encomendadas y esta utilización conlleve continuos desplazamientos durante la jornada laboral, que supongan un número significativo de kilómetros y supere los seis meses dentro del año, se concederá al empleado una ayuda anual de 200 €. Esta cantidad se verá incrementada en 200 € más si la utilización permanece constante a lo largo del año. Esta ayuda se concederá sin perjuicio del abono de la cantidad que legalmente corresponda en concepto de kilometraje.

Para el cómputo de tiempo establecido para generar el derecho a la ayuda, solo se tendrán en cuenta los desplazamientos que se realicen con motivo de trabajo, se hayan hecho por encargo expreso de su respectivo jefe y consten como tales en los partes de realización de kilómetros remitidos, debidamente autorizados y firmados por el jefe respectivo, a Personal para su tramitación correspondiente.

## **Capítulo IX. Prestaciones sociales.**

### **Artículo 29.**

Se establecen una serie de ayudas en concepto de prestaciones sociales. Unas van destinadas a sufragar gastos originados por deficiencias de salud, y que no son cubiertas por los sistemas sanitarios, siendo complementarias de las otorgadas por éstos, y otras a sobrellevar el coste económico que puede originarse para el empleado por determinadas circunstancias. Serán beneficiarios de las mismas el empleado, su cónyuge y sus hijos, siempre que convivan con él y a su cargo. Con estas prestaciones se pretende ayudar a sobrellevar el gasto, en ningún caso a sufragar la totalidad de su importe.

Los límites y condiciones para su percepción son los que se fijan para cada modalidad, con la finalidad de garantizar un reparto equitativo del presupuesto que para ello se establezca y de asegurar, igualmente, un reparto equitativo entre todos los empleados que las necesiten. Así mismo, se establecerán todos los medios de control posibles para evitar un uso desviado de este derecho que redunde en perjuicio del buen fin para el que se establece. Personal requerirá

cuanta documentación estime oportuna para garantizar este adecuado uso.

Las cantidades pactadas se percibirán al 100% de su importe en el ejercicio 2009, percibiéndose en los ejercicios que le preceden los porcentajes que se indican en el cuadro a partir de la diferencia entre las percibidas en el 2005 y las pactadas para el 2009.

Las prestaciones por conceptos nuevos no existentes en Convenios anteriores, se abonarán partiendo de los precios actuales de mercado, estableciendo su incremento en los ejercicios siguientes en los mismos porcentajes que para las demás, hasta alcanzar el importe fijado para el 2009.

## Prestaciones

### Dentarias

Concepto	Importe Actual	Año 2006 (25%)	Año 2007 (50%)	Año 2008 (75%)	Alcanzable Año 2009 (100%)
Dentadura completa	270,45	352,83	435,22	517,61	600,00
Dentadura sup. inf.	135,23	176,43	217,62	258,81	300,00
Empaste	24,04	33,03	42,02	51,01	60,00
Gran reconstrucción	0	42,50	55,00	67,50	80,00
Endodoncia	25,24	56,43	87,62	118,81	150,00
Pieza dental	39,07	79,30	119,54	159,77	200,00
Ortodoncia	300,51	475,38	650,26	825,13	1.000,00
Limpieza bucal	0	25,00	30,00	35,00	40,00
Periodoncia (x cuadrante)	0	37,50	75,00	112,50	150,00
Férula de descarga	0	37,50	75,00	112,50	150,00

### Limites y condiciones:

€ Dentadura completa y/o sup. inf.: 1 por familia y año.

€ Empaste, gran reconstrucción, endodoncia (incluido el empaste) y pieza dental: dos de cada concepto por miembro de unidad familiar al año. Para su abono se tendrán en cuenta los antecedentes existentes en Personal sobre los conceptos ya abonados y los beneficiarios de las prestaciones por los mismos.

€ Ortodoncia: 1 tratamiento al año por familia, y 1 solo tratamiento por miembro de unidad familiar. El tratamiento incluye el estudio, aparatología fija o móvil y post tratamiento estabilizador. Para su abono se tendrá en cuenta los antecedentes existentes en Personal sobre este concepto y sus beneficiarios.



€ Limpieza bucal: 1 al año por miembro de unidad familiar, siempre que no la cubra su sistema sanitario.

€ Para los beneficiarios de 6 a 15 años se tendrá en cuenta lo establecido en la legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía sobre asistencia dental.

€ Para el abono de estas prestaciones deberá aportarse prescripción facultativa, en su caso, y factura detallada del tratamiento.

€ Las nuevas cuantías entrarán en vigor en el ejercicio 2006 y solo se aplicaran sobre tratamientos realizados en cada ejercicio respectivamente.

€ El derecho prescribirá a los tres meses desde la fecha del tratamiento. Si se solicitara en el ejercicio siguiente a su realización y no hubiera transcurrido el tiempo de prescripción, la cuantía a abonar sería la correspondiente al ejercicio en el que se haya efectuado el tratamiento.

### Oculares

<b>Concepto</b>	<b>Importe Actual</b>	<b>Año 2006 (25%)</b>	<b>Año 2007 (50%)</b>	<b>Año 2008 (75%)</b>	<b>Alcanzable Año 2009 (100%)</b>
Gafas completas lejos o cerca	90,15	105,12	120,08	135,04	150,00
Gafas bifocales	102,17	121,63	141,09	160,55	180,00
Gafas telelupa	0	131,25	157,50	183,75	210,00
Renovación dos cristales	60,10	60,08	60,05	60,025	60,00
Renovación de cristales telelupa	0	26,25	52,50	78,75	105,00
Lentillas miopía (par)	112,69	112,69	112,69	112,69	112,69,00
Lentillas astigmatismo (par)	112,69	114,52	116,35	118,18	120,00
Gafas progresivas	102,17	126,63	151,08	175,54	200,00

### Limites y condiciones:

€ Sólo se abonará una prestación ocular, de entre las establecidas en la relación anterior, por persona de la unidad familiar que tenga dicha deficiencia.

€ Se establece un período de carencia de 1 año (a contar desde la fecha del abono) para el abono del mismo concepto, salvo modificación sustancial de la

graduación demostrable a través de informe médico del especialista.

€ Deberá aportarse para su abono: Factura detallada. Graduación efectuada por especialista médico, en el caso de funcionarios integrados y sus beneficiarios. Graduación de optometrista, previa remisión de la Seguridad Social para los funcionarios no integrados y el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación y sus beneficiarios respectivamente.

€ Las nuevas cuantías entrarán en vigor en el ejercicio 2006 y solo se aplicaran sobre tratamientos realizados en cada ejercicio respectivamente.

€ El derecho prescribirá a los tres meses desde la fecha del tratamiento. Si se solicitara en el ejercicio siguiente a su realización y no hubiera transcurrido el tiempo de prescripción, la cuantía a abonar sería la correspondiente al ejercicio en el que se haya efectuado el tratamiento.

#### **Auditiva o de fonación**

<b>Concepto</b>	<b>Importe Actual</b>	<b>Año 2006 (25%)</b>	<b>Año 2007 (50%)</b>	<b>Año 2008 (75%)</b>	<b>Alcanzable Año 2009 (100%)</b>
Audífonos y aparatos de fonación	240,40	330,30	420,20	510,10	600,00

#### **Limites y condiciones:**

€ 1 al año por miembro de unidad familiar. Para su abono deberá presentarse prescripción facultativa y factura detallada. La aplicación de cuantías y el plazo de prescripción son igual al indicado para las demás prestaciones.

#### **Otras prótesis no quirúrgicas o aparatos especiales**

<b>Concepto</b>	<b>Importe Actual</b>	<b>Año 2006 (25%)</b>	<b>Año 2007 (50%)</b>	<b>Año 2008 (75%)</b>	<b>Alcanzable Año 2009 (100%)</b>
Plantillas ortopédicas	18,00	21,00	24,00	27,00	30,00
Calzado ortopédico	36,06	49,55	63,04	76,52	90,00
Resto	Lo regulado por la Conserjería de Salud de la Junta D.195/1998				

#### **Limites y condiciones:**

€ Plantillas ortopédicas y calzado ortopédico: 1 al año de cada concepto por miembro de unidad familiar.



€ Para su abono deberá presentarse prescripción facultativa y factura detallada.

€ Las nuevas cuantías entrarán en vigor en el ejercicio 2006 y solo se aplicaran sobre prescripciones realizadas en cada ejercicio respectivamente.

€ El derecho prescribirá a los tres meses desde la fecha del tratamiento. Si se solicitara en el ejercicio siguiente a su realización y no hubiera transcurrido el tiempo de prescripción, la cuantía a abonar sería la correspondiente al ejercicio en el que se haya efectuado el tratamiento.

### Natalidad y nupcialidad

Concepto	Importe Actual	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Alcanzable
		(25%)	(50%)	(75%)	Año 2009 (100%)
Natalidad	108,18	231,15	354,10	477,05	600,00
Nupcialidad	180,30	205,23	230,15	255,08	280,00

### Limites y condiciones:

€ En el caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, sólo percibirá la prestación uno de ellos.

€ La prestación por natalidad se otorgará por hijo natural o adoptado.

€ La prestación de nupcialidad se abonará también por formación de pareja, siempre que se inscriban como tal en el Registro de parejas de hecho.

### Capitulo X. Plan de pensiones.

#### Artículo 30.

El Ayuntamiento llevará a cabo durante el año 2006 los análisis y estudios técnicos necesarios sobre un plan de pensiones. Este plan será de la modalidad de empleo y de aportación definida.

El Ayuntamiento someterá a consideración de la Comisión Paritaria de Seguimiento de este Convenio el resultado de dicho análisis y estudio.

### Capitulo XI. Seguridad y salud laboral.

#### Artículo 31.

Ambas partes se comprometen:

1. a realizar acciones dirigidas a facilitar la aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales y a fomentar el cumplimiento de las acciones

derivadas de la misma para la Administración, y entre ellas las siguientes:

a) Todas las acciones necesarias para contar con un sistema de gestión unificado que incorpore todos los procedimientos necesarios para hacer efectiva una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral.

b) Evaluaciones continuas de riesgos en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento, procediendo, una vez efectuadas las mismas, a realizar las siguientes actuaciones:

€ Modificaciones de las condiciones de aquellos puestos de trabajo a que hubiere lugar.

€ Información a los trabajadores de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo.

€ Formación a los trabajadores sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo.

€ Vigilancia de la salud. Su planificación y programación se realizará en el marco de la Ley General de Sanidad de 25 de abril de 1996.

c) Realización de reconocimientos médicos a los empleados públicos de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

d) Se elaborarán planes de emergencia y, una vez elaborados, se procederá a su implantación.

2. Se propiciará el proceso de formación de técnicos en prevención de riesgos laborales en el marco de los Planes Generales de Formación

3. Durante la vigencia del presente Convenio, el Ayuntamiento proporcionará una formación básica para los Delegados de prevención.

4. Se terminará el diseño e implantación de un sistema de información sobre el estado de la prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento y el control de la siniestralidad laboral.

5. El Comité de Seguridad y Salud Laboral será el foro específico de participación de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité recibirá puntual información sobre las medidas y acciones adoptadas en cumplimiento de lo establecido en el presente Pacto.

## **Capítulo XII. Vestuario.**



## Artículo 32.

Los empleados que, con motivo del puesto de trabajo que desempeñan, requieran uniforme para la prestación del mismo, el Ayuntamiento se lo suministrará, así como todas aquellas prendas de protección reglamentarias de acuerdo con la normativa de Seguridad y Salud laboral.

Los puestos de trabajo que requieren uniformidad para sus ocupantes, el número y tipo de prendas, así como la periodicidad de entrega y condiciones, se especifican a continuación:

PUESTO DE TRABAJO	PRENDAS	CANTIDAD	PERIODICIDAD
Ordenanzas	chaquetilla	1	Cada 2 temporadas de invierno
	Pantalones/faldas	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. larga	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. corta	2	Cada 2 temporadas de verano
	Jerseys	1	Cada 2 temporadas de invierno
	zapatos	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano
Notificadores	Anorak	1	Cada 4 temporadas de invierno
	Chaquetilla	1	Cada 2 temporadas de invierno
	Pantalones	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. larga	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. corta	2	Cada 2 temporadas de verano
	Jerseys	1	Cada 2 temporadas de invierno
zapatos	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano	
Atención y mantentº C.P.	Anorak	1	Cada 4 temporadas de invierno
	chaquetilla	1	Cada 2 temporadas de invierno
	Pantalones/faldas	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. larga	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. corta	2	Cada 2 temporadas de verano
	Jerseys	1	Cada 2 temporadas de invierno
zapatos	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano	
Inspectores rurales Controlador de campo Peón de campo	Anorak	1	Cada 4 temporadas de invierno
	Chaquetilla	1	Cada 2 temporadas de invierno
	Pantalones	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. larga	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. corta	2	Cada 2 temporadas de verano
	Jerseys	1	Cada 2 temporadas de invierno
zapatos	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano	
Monitores de Recursos	Pantalones	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Jersey/camiseta	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Zapatos/botas	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Chaleco bolsillos	1	Cada 4 temporadas
Sepultureros	Anorak	1	Cada 4 temporadas de invierno
	Mono de trabajo	2	Cada 2 temporadas de invierno
	Zapatos	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano

### Limites y condiciones:



€ Deberá hacerse uso del vestuario facilitado durante el horario de trabajo, no pudiendo utilizarse fuera del mismo y para uso particular. De igual modo no podrá cederse para uso de personal ajeno al Ayuntamiento.

€ El vestuario y equipamiento deberá responder a la normativa vigente, para cada tipo de funciones, sobre seguridad y salud laboral.

€ El equipamiento de verano se entregará en el mes de abril y el de invierno en el mes de octubre.

€ Las áreas en las que están ubicados los puestos de trabajo que requieren uniformidad, remitirán a Personal en los meses de febrero y agosto de años alternos, las peticiones de vestuario en los impresos facilitados por la citada Unidad, cumplimentando todos los datos requeridos para la correcta tramitación del expediente de compra y suministro.

€ En caso de rotura o desperfecto, se procederá a su sustitución, previa presentación de la prenda a reponer.

€ Las prendas indicadas se consideran como vestuario tipo, pudiendo adaptarse a las necesidades reales de trabajo y a las circunstancias en las que se desarrolla el mismo, siempre que sea a petición de los propios empleados, con el visto bueno de su jefe respectivo, y afecte a la totalidad del colectivo específico.

€ Lo indicado en el punto anterior no supondrá alteración de la temporalidad, ni aumento del número total de prendas, sino redistribución en el número de prendas o tipo de las mismas.

€ Una vez entregado el vestuario y comprobado su buen estado, el empleado será responsable del buen uso y destino del mismo.

€ El vestuario será devuelto si el empleado cambia de puesto y, en todo caso, si deja de prestar servicios en el Ayuntamiento.

### **Capítulo XIII. Relaciones laborales.**

#### **Artículo 33.**

El Ayuntamiento considera indispensable establecer un acercamiento y mejora de las relaciones laborales. Para ello, acuerdan adoptar las siguientes medidas:

€ Propiciar el encuentro entre Ayuntamiento, Sindicatos y Órganos de Representación dentro y fuera de los foros de participación establecidos, a través de la Concejalía de Régimen Interior y Personal y los cargos representativos sindicales.

€ Establecer pautas de comportamiento que permitan facilitar la acción sindical





garantizando en todo momento la adecuada prestación de los servicios.

€ Respeto y uso adecuado de los derechos y garantías sindicales.

€ Comunicar a los Jefes de Servicio respectivos y a Personal el uso de créditos horarios para acción sindical, con la antelación suficiente que permita ordenar los servicios y efectuar la gestión administrativa correspondiente.

€ Respeto a los créditos horarios mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo de acuerdo con la escala prevista en la legislación vigente, podrá procederse a la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

€ Los delegados sindicales nombrados por las secciones sindicales, se regirán por lo establecido en la Ley 11/85.

€ En cuanto al derecho de reunión sindical, se regirá por lo establecido en la legislación vigente. No obstante, se acuerda autorizar dichas reuniones dentro de la jornada laboral por un tiempo máximo de 20 horas anuales y siempre que se refieran a la totalidad de un colectivo. Dicha autorización dentro de la jornada de trabajo procederá, en todo caso, siempre que las condiciones del servicio lo permitan, debiendo trasladarse su día de convocatoria u hora de celebración de la misma si concurrieran circunstancias en el servicio, suficientemente justificadas, que desaconsejaran su realización en el día y hora solicitados. Se solicitará con 72 horas mínimo de antelación a la fecha de la celebración.

El marco de regulación de las relaciones laborales entre Ayuntamiento y los representantes del personal, en lo no previsto en los apartados anteriores, será el vigente en cada momento en esta materia.

Los derechos y garantías sindicales se regirán, en todo momento, por su normativa de aplicación y en los términos previstos en ella.

### **Disposición final.**

Este Convenio Colectivo de condiciones socio laborales y su eficacia quedará subordinado a su aprobación por el Pleno de la Corporación.

Deberá ser homologado por la Autoridad competente y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Ejido, a 21 de diciembre de 2005.

Por el equipo de gobierno, firma ilegible.





Andalucía

**Ayuntamiento de El Ejido**

BOP , 02 de marzo del 2006

Página 24 de 24

Por el comité de empresa, firmas ilegibles.

