

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá del Río (Código: 4100250), 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, acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá del Río, 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 26 de junio de 2006.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE



ALCALÁ DEL RÍO PARA 2004.

Reunidos en el Ayuntamiento de Alcalá del Río el día 9 de noviembre de 2005, a las 8.30 horas, de una parte don Juan Carlos Velasco Quiles Alcalde Presidente y don Ramiro delgado Rendón Concejel Delegado de Personal, ambos en nombre y representación del Ayuntamiento de Alcalá del Río y de otra los representantes sociales don Isidoro Alonso Romero, don Miguel Ángel del Valle Chaves y don José Texeira Díaz representantes de Comisiones Obreras y don Manuel García-Baquero Romero y don Salvador Carrión Calero ambos representantes de Unión General de Trabajadores, ambas partes y tras estudiar las propuestas tanto de los trabajadores como de la Empresa, hay un acercamiento en las propuestas y se procede a redactar un texto final del Convenio Colectivo para 2005 del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Alcalá del Río, y una vez redactado y leído el mismo las partes, acuerdan:

Su conformidad con el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Alcalá del Río, emplazándose las partes para la firma del mismo para el próximo día 17 de noviembre a las 14.00 horas en el Salón de sesiones del Ayuntamiento, y su remisión al Pleno del Ayuntamiento para su aprobación por éste y su posterior remisión a la Autoridad Laboral para su Registro y Publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Dándose por finalizada la reunión a las 12.45 horas de la fecha y en el lugar antes mencionados.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

a) Funcional. El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el Ayuntamiento de Alcalá del Río.

b) Personal. El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Alcalá del Río, quedando exceptuados del mismo aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que fueran contratados como consecuencia de Convenios o Conciertos que se celebren entre este Ayuntamiento y otras Administraciones, Organismos Autónomos, Corporaciones a Entidades. En el contrato de trabajo se especificará claramente mediante que convenio o concierto se formula el contrato. Entendiéndose que cuando se dice sólo Convenio, nos referimos al presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Duración.

La duración del mismo será de tres años comprendidos desde el uno de enero de





2005, hasta el treinta y uno de diciembre de 2007.

Llegada la fecha de finalización, se entenderá prorrogado por un año más, y así sucesivamente, si con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento, o la de alguna de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma.

En caso de no cumplirse las cláusulas transitorias, en los plazos dispuestos en las mismas, el Comité de Empresa podrá denunciar el presente convenio antes de la fecha estipulada de treinta y uno de diciembre de 2007.

Artículo 3. Condiciones más favorables.

Las condiciones acordadas en el presente texto, tendrán carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición legal más favorable.

Artículo 4. Comisión Paritaria de seguimiento.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con el art. 85.2 d), del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento con la función de interpretación, estudio y vigilancia de la totalidad del Convenio durante el período de vigencia del mismo. La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores, y dos representantes del Ayuntamiento y un mediador que será nombrado por las partes. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Capítulo II. Jornadas, horarios, descansos, festivos y vacaciones.

Artículo 5.

a) Jornada:

Será de 35 horas efectivas semanales durante el tiempo de vigencia del presente convenio

b) Horario:

1) El horario del personal afectado por el presente convenio será de 35 h. Semanales, distribuidas de la siguiente forma:

Personal de mantenimiento: de 7.30 h a 14.30 h. de lunes a jueves y viernes de 7.30 h. A 13.30 h. y un sábado alternativo de cada cinco, comprendiendo desde las 8.00 a las 12.00 h.

Personal de oficina: de 8.00 h. a 15.00 horas de lunes a viernes.

Personal de limpieza viaria (turno de tardes): de 15.00 h. a 20.30 h.





El trabajador que preste sus servicios en la limpieza viaria el viernes por la tarde y le corresponda la guardia del sábado, correrá su turno de guardia a la semana siguiente.

Personal de limpieza de edificios. De 14.30 horas a 21.30 horas.

2) Se experimentará una reducción de jornada en la Semana Santa y la semana de Feria, en horario de 9 a 14 h. Miércoles Santo y Viernes de Feria de 9 a 13 h.

c) Horas extraordinarias:

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las horas extraordinarias trabajadas serán abonadas aplicando los siguientes criterios:

- La 1º hora extra, o fracción, corresponderá con la compensación de 2 horas.
- Las siguientes horas extras, o fracción, se compensarán con 1.75 horas.
- Las horas, o fracción, nocturnas y en domingos o festivos se compensarán con 2 horas.
- Las horas nocturnas se establecen desde las 22.00 h. hasta las 7.00 h. y se consideran domingo desde las 12.00 h. del sábado. Para el personal de oficina y exento de guardia se considerará el sábado como festivo o domingo.
- Si se acumulan más de 5 horas extras seguidas se entenderán como un día completo de trabajo que será abonado aplicando la tabla, anexa, según categorías. En el caso de acumular más de 7 horas se abonará el día más las horas restantes de 7.
- En el caso de que las horas extras no sean abonadas se compensarán en tiempo de descanso.

Importe por día trabajado como horas extras.

Categoría Importe

E 2 72. €

E 1 72. €

D 3 78. €

D 2 78. €

D 1 84. €





C 90. €

B 96. €

A 102. €

Descanso diario: El personal al servicio del Ayuntamiento de Alcalá del Río tendrán derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos (bocadillo o desayuno) dentro su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 6. Vacaciones y descansos.

a) Los trabajadores tendrán un período de vacaciones de 30 días naturales. Este período se verá incrementado individualmente para cada trabajador en función de la antigüedad del mismo en la empresa, a razón de un día más de vacaciones por cada tres años de servicio, no pudiendo Superar por ninguna causa un total de 35 días naturales de vacaciones anuales.

El disfrute de las mismas se efectuara en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, preferentemente y siempre salvo necesidades del servicio y previa consulta al Comité de Empresa.

b) Descanso: Todo el personal afectado por e presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará preferentemente el sábado y el domingo, salvo actividades concretas. El personal del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, trabajará de lunes a domingo, descansando 2 días por cada 4 de trabajo. Todo el personal descansará como norma general los días festivos; cuando excepcionalmente y por razones técnicas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, en su caso, se estará a lo dispuesto en el Art. 5, párrafo c) del presente Convenio.

Cuando un descanso fuese coincidente con el descanso semanal, éste será trasladado a un día hábil de la semana siguiente.

El día 24 y 31 de diciembre será considerado como festivo a todos los efectos. Así mismo se acuerda el disfrute de un día laboral como festivo, que coincidirá con el Viernes de Dolores.

c) Permisos por asuntos personales: A lo largo del año, los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de hasta seis días de permiso al año, por asuntos de carácter estrictamente personal, respetando siempre las necesidades del servicio, así como dos días a disfrutar durante el período navideño. Al objeto de garantizar que ninguno de los servicios que presta este Ayuntamiento quede desatendido, en ningún caso los días por asuntos personales o propios, podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas,





entendiéndose como tales tanto los 30 días naturales de vacaciones como los que correspondan a cada trabajador por su antigüedad.

El personal con antigüedad menor a un año se le aplicará este apartado en proporción a dicha antigüedad.

d) Las partes en el mes previo a Navidad pactarán la distribución del disfrute de los días del período navideño.

El disfrute de los días mencionados en el párrafo anterior se solicitará con una antelación de al menos 48 horas y se realizará dentro del año natural que corresponda, no pudiendo acumularse de un año para otro.

Artículo 7. Nocturnidad.

De acuerdo con el art. 37.6 del Estatuto del los Trabajadores se establece para el presente Convenio un plus de nocturnidad, consistente en un 25% del salario base, por las horas trabajadas para el personal que preste sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, salvo que dicho personal hubiese sido contratado para el horario nocturno fijo, en cuyo caso no se devengará el mencionado plus. Queda excluido de este artículo el personal asignado a la recogida de residuos sólidos urbanos.

Capítulo III. Excedencias, licencias, permisos y desplazamientos.

Artículo 8.

a) El régimen de licencias y permisos queda establecido de la siguiente forma:

1) Quince días naturales por matrimonio.

2) Un día laborable por matrimonio de padres e hijos; en caso de que el hecho se produjese fuera de la provincia, el permiso aumentaría a dos días laborables.

3) Tres días laborables por nacimiento de hijo y por fallecimiento o enfermedad grave y/o intervención quirúrgica con hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, esto deberá ser justificado mediante el correspondiente Certificado o Volante médico. En el supuesto de que ocurriese fuera de la localidad y el trabajador tuviese que realizar un desplazamiento de más de 100 Km. a tales efectos el permiso será de cinco días.

4) Un día laborable por cambio de domicilio, en caso de que fuese fuera de la provincia, el permiso se aumentaría a dos días.

5) El tiempo necesario para asistir a consulta médica.



6) Para asistencia a exámenes finales de estudios oficiales, oposiciones o concursos.

7) Permiso por el tiempo imprescindible para el cobro de la nómina.

8) Por cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal, y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribuciones o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

a) La asistencia a tribunales previa citación.

b) La asistencia a plenos de los Concejales del Ayuntamiento.

c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

d) La asistencia a las sesiones de un Tribunal de Exámenes o de Oposiciones, con nombramiento de la autoridad pertinente como miembro del mismo.

Artículo 9.

Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada 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 período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis





semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial que constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En todo lo demás será de aplicación lo dispuesto en la Ley 39/99, de 5 de septiembre sobre "Conciliación de la Vida Familiar y Laboral".

Licencia sin retribución y excedencias.

Artículo 10. Licencia sin retribución.

a). Los trabajadores con contrato indefinido podrán solicitar Licencia sin Derecho a Retribución, su régimen se regulará por la Comisión Paritaria de Seguimiento, sin que el período máximo pueda exceder de tres meses cada dos años.

En lo que se refiere a baja en la Seguridad Social y reincorporación al trabajo a





tenor del presente artículo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes (entiéndase Estatuto de los Trabajadores, Ley General de la Seguridad Social, etc.).

Artículo 11. Excedencias.

b). Se podrá conseguir excedencia voluntaria durante un año o dos por todo trabajador cuya antigüedad en la empresa sea superior a tres años. Una vez terminada la excedencia, la empresa estará obligada a acoger al trabajador en las mismas condiciones y puesto desempeñado, sin que por ello el trabajador pierda su antigüedad ni su categoría profesional, previa petición por escrito y en la fecha de la solicitud.

Artículo 12. Desplazamientos.

Cuando el trabajador, dentro de su jornada de trabajo haya de realizar desplazamiento por motivo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello y, de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de su vehículo particular abonándose la cantidad de:

a) 12,42 euros por viaje a Sevilla, (según importe abonado al personal funcionario del Ayuntamiento, si esta cantidad se incrementara, se aplicaría la mayor) . En su defecto el importe del transporte público, haciéndose efectivos estos gastos en la nómina del mes siguiente en que se efectuará la salida, refiriéndose todo lo dicho a casos no habituales o imprevistos.

b) Para otros desplazamientos fuera de la del núcleo urbano se abonará la cantidad oficial por km. Según se establezca en los P. G. E. más 3.11 euros de compensación.

c) Los trabajadores que con cierta frecuencia utilicen su vehículo propio para el mejor desempeño de sus funciones, percibirán mensualmente la cantidad de 49.76 Eur. siendo la empresa la que estime la necesidad de uso del vehículo. La empresa que es competente de acuerdo con las disposiciones legales y la facultad de organización del trabajo que le corresponde, previo estudio establecerá si así lo cree necesario quien o quienes utilizan o utilizarán su vehículo con cierta frecuencia para la mejor realización de sus funciones.

d) Los trabajadores que habitualmente y para el mejor desempeño de su función, utilicen su vehículo al servicio del Ayuntamiento percibirán la cantidad de 93.30 Euros mensualmente, siendo la empresa la que estime la necesidad de uso del vehículo. La empresa que es competente de acuerdo con las disposiciones legales y la facultad de organización del trabajo que le corresponde, previo estudio establecerá si así lo cree necesario quien o quienes utilizan o utilizarán su vehículo habitualmente para la mejor realización de sus funciones.





Cada uno de los apartados b), c) y/o d) anula el anterior o los anteriores, es decir los apartados anteriormente expuestos no son acumulables de forma que sólo se podrá percibir retribución por uno de ellos.

4) El Ayuntamiento abonará el importe total de la revisión del Permiso de Conducir a todo aquel trabajador que haga uso exclusivo de chofer.

Capítulo IV. Condiciones sociales y varios.

Artículo 13. Seguro de vida.

Este Ayuntamiento concertará una póliza de Seguro de Vida Colectivo que cubrirá los riesgos de muerte e invalidez permanente en sus distintos grados y gran invalidez, y cuyo contrato tenga una duración mínima de un año, derivados de:

A) enfermedad común o accidente no laboral 14.415,13 euros.

B) Accidente de trabajo o enfermedad laboral 17.618,61 euros.

En defecto de póliza la empresa asumirá el abono de dichas cuantías.

Artículo 14.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad percibirán las siguientes ayudas:

a) Ayuda Escolar: e abonará por este concepto la cantidad de:

1). Guardería y Educación Infantil 70,00 € por hijo.

2). Educación primaria y Secundaria 100,00 € por hijo.

3). Estudios Universitarios por hijo 60% de la 1ª matrícula de cada curso, en caso de que el interesado no esté becado ó 200 € por curso en caso de estar becado.

4). 100,00 € para el trabajador que realice estudios de Enseñanza Secundaria o Módulos Formativos (Enseñanza Reglada por el M.E.C.)

5). Para estudios Universitarios 60% de la 1ª matrícula de cada curso, en caso de que el interesado no esté becado ó 200 € por curso en caso de estar becado.

Estas cantidades se incluirán en la nómina del mes de octubre por cada hijo/a del trabajador que curse estudios, mediante presentación de certificado del centro de estudios correspondiente. En el caso de las ayudas por estudios universitarios, la fecha de abono de la ayuda ira acorde con los plazos universitarios (presentación de carta de pago, aprobación de beca, etc.)





b) Prótesis: Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo y a su cónyuge e hijos, que por prescripción facultativa y previa presentación de justificante de la receta médica y factura, recibirán el importe de 90,00 Euros para la prótesis oftalmológicas y 90,00 Euros para, las odontológicas como máximo al año.

Artículo 15. Enfermedad, accidentes y jubilación.

a) Dentro de los tres primeros días siguientes de no asistencia al trabajo por motivo de enfermedad o accidente, se presentará en el Departamento de Personal el correspondiente volante de la baja médica oficial y semanalmente los oportunos partes de confirmación de baja médica.

El parte de alta médica se presentará en el departamento de Personal el día de incorporación al trabajo.

b) Los trabajadores al servicio de este Ayuntamiento desde el primer día del período de incapacidad transitoria por enfermedad común o accidente no laboral percibirán el 100 % de las retribuciones reales durante los tres primeros meses de baja, de forma continuada o alterna. y siempre que hayan transcurridos 12 meses desde el último ciclo de tres meses de baja, quedando excluidas del ciclo de los tres meses las enfermedades profesionales y/o accidente laboral.

c) Cuando se inicie un expediente de jubilación por invalidez o disminución de las facultades físicas o psíquicas a petición del interesado o por parte del Ayuntamiento, el trabajador percibirá hasta que finalice el proceso el 100 % de sus retribuciones.

d) Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo con un contrato de duración indefinida que optasen por acogerse a cualquier modalidad de jubilación anticipada, tendrán derecho a la percepción de un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala y cuantía:

Importe por jubilación anticipada.



Años anticipación	Importe año 2006	Importe año
2007	Importe año 2008	
5	12.999,87. €	17.333,16. € 21.666,45. €
4	12.071,34. €	16.095,12. € 20.118,90. €
3	10.214,22. €	13.618,96. € 17.023,70. €
2	8.357,07. €	11.034,76. € 13.928,45. €

e) Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo podrán jubilarse al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este supuesto, el trabajador percibirá un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre el salario percibido, en el que se computarán los pluses, y la pensión de jubilación, desde el día del cese en el servicio activo al día en que cumpla los 65 años.

La solicitud dirigida al órgano competente, deberá formalizarse por escrito al menos dos meses antes del cumplimiento de los 64 años.

f) En caso de situaciones especiales, (se considerará especial a petición del Ayuntamiento o del Comité de Empresa), se reunirá la Comisión Paritaria para tomar, en su caso, medidas extraordinarias sobre los casos concretos de solicitud de Jubilación Anticipada.

Obligándose el Ayuntamiento a cubrir el puesto vacante por otro trabajador en las mismas condiciones si fuese necesario cubrir la plaza.

Artículo 16.

Todo trabajador afectado por el presente convenio colectivo con una antigüedad igual o superior a 25 años de servicio y con 55 años de edad podrán acogerse a una reducción de su jornada laboral de hasta un 20 % de la misma, en los términos que de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador pacten. El trabajador al acogerse a ésta reducción no podrá realizar horas extraordinarias ni trabajos en domingos y festivos, así como se dejará de percibir la cantidad económica que por complemento de productividad pudiera corresponderle, percibiendo el resto de los conceptos salariales.

La solicitud deberá formalizarse por escrito dirigido al Sr. Alcalde Presidente, al menos con dos meses de antelación a la fecha en que se quiera comenzar a disfrutar de la reducción de jornada.

Artículo 17. Anticipos.

Se concederá un anticipo de dos mensualidades a reintegrar en veinte meses a los trabajadores cuya relación laboral sea de carácter indefinido. El trabajador cuya relación laboral sea de carácter discontinuo no podrá solicitar anticipo superior a la cantidad que le quede por devengar según la duración del contrato en vigor, en cualquiera de los casos el tope máximo será de dos mensualidades de sus haberes.

Artículo 18. Ropa de trabajo.

a) Para los trabajadores destinados a obras y servicios del área de Infraestructura y Urbanismo, el Ayuntamiento suministrará dos uniformes de trabajo anuales, así como el correspondiente calzado que se entregarán cada seis meses coincidiendo con las fechas de Abril y Octubre. El uniforme de invierno constará de: un pantalón, una camisa, un jersey, una cazadora, un par de calcetines y un par de zapatos y un anorak cada tres años. El uniforme de verano constará de un pantalón, una camisa, un par de calcetines y un par de zapatos a todo trabajador que sea contratado por más de un año. El color de la uniformidad de los trabajadores será azul, su uso será de obligado cumplimiento para todo aquel trabajador/a que perciba en su nómina el plus de ropa. En caso de cambio de la uniformidad deberá hacerse previa consulta al Comité de Empresa quien consultará a los trabajadores. La empresa podrá conceder excedencia para el uso obligado de la uniformidad al trabajador que lo solicite si así lo estima conveniente.

b) Para el personal que preste sus servicios como limpiadora el uniforme de invierno constará de: una bata, unos leotardos, una rebeca y un par de zapatos apropiados. Así mismo el uniforme de verano constará de una bata y un par de zapatos apropiados. A toda limpiadora que sea contratada por más de un año.

c) Todas estas prendas llevarán el anagrama del Ayuntamiento.

d) Así mismo, se dotará de botas y prendas de agua al personal que por necesidades del servicio le sean necesarias.

Para mejor cumplimiento de este acuerdo entre Ayuntamiento y Comité de Empresa en sus apartados a), b) y c) a todos los trabajadores/as se le incluirán en las nóminas mensualmente el porcentaje del coste de las mismas para la adquisición del uniforme de trabajo.

Capítulo V. Régimen disciplinario.

Artículo 19. Faltas.

Las faltas cometidas por el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Alcalá



del Río en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 20. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el desempeño de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones de su cargo, siempre que no deban ser calificados como graves o muy graves.
- f) La embriaguez o consumo de drogas en el trabajo de forma no habitual (esporádicamente).
- g) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

Artículo 21. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores o autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) El causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.
- g) El no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración y se utilicen en provecho propio.
- h) El incumplimiento injustificado de las jornadas de trabajo que acumulado





supongan un mínimo de 10 horas al mes.

i) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.

j) La falta grave de consideración con los administrados.

k) La simulación de enfermedad o accidente.

l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad, siendo compatible.

m) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando haya mediado sanciones por las mismas.

Artículo 22. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra circunstancia personal o social.

c) La publicación o utilización indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

d) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

e) La manifiesta desobediencia.

f) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o lugar de trabajo.

g) La embriaguez o toxicomanía en el trabajo de forma habitual.

h) El acoso sexual. Entendiéndose como tal, toda aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la administración, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber que es ofensiva para la víctima, determinando una situación ofensiva, hostil, intimidatorio o humillante, para los



compañeros/as o los administrados/as.

i) El acoso moral o laboral. Entendiéndose como tal toda conducta verbal o física desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la administración, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, creando un entorno laboral hostil, ofensivo, intimidatorio y/o humillante para los compañeros/as o los administrados/as.

j) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Artículo 23. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Faltas leves:

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

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Suspensión del derecho a concurrir a promoción interna por período de 1 a 2 años.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de 2 a 6 años.
- Despido.

Artículo 24. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las faltas leves prescribirán a los 20 días, las graves a los tres meses y las muy graves a los 6 meses, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso al año de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente que, en su caso se instruya siempre que la duración de este en el conjunto no supere el plazo de un año sin mediar culpa del trabajador.

Artículo 25. Procedimiento.



1. Todas las sanciones, requerirán la tramitación de expediente disciplinario, en el que serán oídos el interesado y la representación sindical.
 2. Todas las sanciones serán comunicadas a los representantes de los trabajadores.
 3. El expediente se incoará siempre de oficio por acuerdo del órgano competente en materia de personal.
 4. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor y Secretario. De dicha resolución se dará traslado a los interesados y a los representantes sindicales.
 5. El Instructor, tras la práctica de cuantas diligencias y averiguaciones juzgue oportunas que deberá llevarse a cabo formulará el correspondiente pliego de cargos comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.
 6. El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele el plazo de diez días para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias.
 7. Contestado el pliego de cargos, o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.
- La denegación de la práctica de las pruebas solicitadas (total o parcialmente) deberá ser motivada, sin que contra esta resolución quepa recurso o reclamación alguna.
8. Ultimada la fase probatoria, si se ha practicado ésta, se dará vista del expediente y, en su caso, copia completa si así lo solicita, al interesado, concediéndosele un plazo de diez días para que alegue cuanto entienda pertinente y presente cuanta documentación estime de interés.
 9. Recibidas las alegaciones a que se alude en el número anterior o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor, dentro de los diez días inmediatos siguientes, formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.
 10. La propuesta de resolución que se notificará al interesado, se remitirá, junto



con el expediente completo, al órgano llamado a resolver, quien, salvo que estimase oportuno que por el Instructor se practiquen nuevas diligencias que resulten imprescindibles para adoptar la resolución, procederá a dictar ésta, poniendo con ello fin al procedimiento, en el plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de recepción de la propuesta de resolución.

11. La resolución que será motivada, deberá comprender con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, el trabajador responsable y la sanción que se impone. La resolución será notificada al inculpado, con expresión de la vía judicial que se pueda utilizar y los requisitos para acceder a la misma.

12. Las sanciones que se impongan se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y serán anotadas en el expediente personal del trabajador sancionado con indicación de las faltas que las motivaron.

13. La apertura del expediente deberá notificarse al comité de Empresa correspondiente y a los Delegados Sindicales, en su caso, del Sindicato a que se encuentre afiliado el trabajador expedientado, si se conociera dicha afiliación, al fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación procederá, así mismo, cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculpado en su cargo representativo. También procederá la notificación aludida cuando el inculpado sea candidato/a, y el expediente se incoe durante el período electoral.

14. Iniciado el procedimiento el órgano que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan ocasionar perjuicios irreparables o que impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

Artículo 26. Expedientes disciplinarios.

En caso de expediente disciplinario por resolución del Juzgado de lo Social favorable al trabajador, éste optará por la reincorporación a su puesto de trabajo o la correspondiente indemnización por despido.

Capítulo VI. Organización profesional, promoción de vacantes, ingresos y formación profesional.

Artículo 27.

1) Organización Profesional. Corresponde a los órganos directivos del



Ayuntamiento la organización teórica y práctica del-trabajo, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos y simplificación del trabajo, así como el establecimiento de plantillas de personal que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios sin perjudicar en ningún momento la formación profesional del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité de Empresa estará obligado a participar en aquellas cuestiones donde se establezcan condiciones de trabajo debiendo emitir informe previo al respecto.

2) En cuanto a la provisión de vacantes e ingresos, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/84; Ley de Contrato de Trabajo; Estatuto de los Trabajadores, y cuantas disposiciones vigentes regulen la materia.

Artículo 28. Formación profesional.

Este Ayuntamiento, con las Centrales Sindicales más representativas en el mismo, elaborará cursos de formación profesional para el perfeccionamiento del personal a su servicio.

Así mismo, se asignará una partida presupuestaria para formación del personal, para asistencia a cursos, congresos, etcétera.

Artículo 29. Fomento de la promoción interna.

1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior. El personal laboral deberá para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad de al menos dos años en el Grupo o Escala al que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que se establezcan, previo acuerdo entre empresa y Comité de Empresa

2. Se constituye una mesa de negociación por entre el Comité de Empresa y el Ayuntamiento que de agilice y haga operativa dicha promoción. Esta mesa deberá de reunirse, al menos durante el primer trimestre de cada año.

3. El Ayuntamiento de Alcalá del Río durante la vigencia del presente Convenio Colectivo llevará a cabo el Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo de manera que éste dé una concreción de las actividades de los mismos y una definición clara del sistema de provisión de puestos, sistema de retribuciones y carrera.

4. El personal dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá durante el período de vigencia del mismo y hasta tanto se realiza la Valoración de Puestos de Trabajo que defina el sistema de retribuciones un 2.4 % sobre las retribuciones del año 2003 a cuenta del resultado final de dicha Valoración de

Puestos.

5. El ayuntamiento de Alcalá del Río una vez realizado el Análisis, Descripción y Valoración de Puestos, realizará un estudio sobre las necesidades de creación de plazas y puestos y funcionarización de los mismos.

Artículo 30. Contratación.

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración máxima de trece meses y medio en un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

Capítulo VII. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 31.

1) El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene así mismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de Trabajo y en el control de las medidas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Vigilantes o Delegados de Seguridad.

2) El Ayuntamiento está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad e Higiene en sus centros de trabajo así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo y en otras con descuento en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3) Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de la participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan diez o más trabajadores.



La composición del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo, designada por el Comité de Empresa, órgano al que corresponde la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias a las que se refiere el art. 64, párrafos 1.7; 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el art. 19.5 del mismo.

4) Los reconocimientos médicos se practicarán en el Centro Provincial de Higiene y Seguridad en el Trabajo, de la siguiente forma:

- a) Una vez al año para todo el personal.
- b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se estime necesario por los Centros Provinciales de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- c) A todo el trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- d) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 32.

El Ayuntamiento en el marco de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, contratará los servicios ajenos de Prevención de Riesgos laborales y de Vigilancia de la Salud, para dar cumplimiento a la mencionada Ley así como a los Decretos y Reglamentos que la desarrollan.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 33.

1) Derechos de los trabajadores. Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

1.1 Los trabajadores podrán utilizar los locales del Ayuntamiento para realizar actividades sindicales fuera de las horas de trabajo con las siguientes condiciones:

a) De carácter general: Mediante preaviso de 24 horas a la Dirección del Centro o Servicio, se podrán convocar asambleas por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, las Secciones Sindicales o por el 20% del total de la plantilla. Las Asambleas parciales de los diferentes turnos, se considerarán a estos efectos como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: Se realizará conforme el apartado anterior de este artículo y en este caso además por el 20% de los componentes del grupo profesional de que se trate.





1.2 Realización de actividades sindicales en horas de trabajo:

a) De conformidad con el art. 68.e del Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones representativas.

b) En cuanto a los derechos y deberes de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical 11/1985 de 2 de Agosto, y a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

1.3 Los trabajadores tendrán derecho, si así la solicitan a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados.

Artículo 34. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, tendrán como mínimo los siguientes derechos:

a) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores a los que representan.

b) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes de los trabajadores, éstos requieran una sustitución en sus puestos de trabajo, se informará a la Dirección sobre ausencia por motivos sindicales, con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, esta comunicación se realizará por escrito, y cuando por razones de fuerza mayor no se hubiese podido realizar el preaviso, se comunicará inmediatamente con posterioridad. De no realizarse la sustitución en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus funciones representativas.

c) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga de hecho, la liberación de esos representantes será necesaria la comunicación previa al Sr. Alcalde-Presidente o Gestor responsable correspondiente. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación de los representantes, ésta se comunicará inmediatamente después de efectuarse la cesión.

d) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.



No se incluirán en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Ayuntamiento.

e) Los miembros del Comités de Empresa y Delegados de Personal, gozarán de una protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidato hasta un año después de la cesión del cargo.

f) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y Delegados de Personal, un local adecuado y medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Se facilitará al Comité de Empresa y Delegados de Personal, tablones de anuncios para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se colocarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

g) Los representantes de los trabajadores tienen acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia; también accederán a los modelos tc1 y tc2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro, y a cuantos documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores.

Artículo 35. Derechos de Secciones Sindicales y Afiliados. Las Centrales Sindicales.

1) Las Centrales Sindicales podrán constituir secciones en los centros de trabajo cuando la plantilla exceda de tres trabajadores.

Las Secciones Sindicales constituidas al amparo del presente artículo, tendrán todos los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de libertad sindical, 11/1985 de 2 de Agosto y la dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2) Serán funciones de los Delegados Sindicales:

a) Presentar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y los afiliados del mismo en la empresa u servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicatos y la Dirección o Gestor de los respectivos centros.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentos que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este acuerdo a los miembros del Comité de Empresa.



d) Serán oídos con la empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los afiliados al sindicato.

e) Serán así mismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
2. En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, colectivo de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar Sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
3. La implantación de revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
4. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
5. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
6. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Artículo 36. Solución de conflictos.

1. De la resolución de los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, conocerá la Comisión Paritaria de Seguimiento, la cual formulará el correspondiente dictamen y lo elevará a las partes.
2. La negativa de la partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito, del que enviará copia a las partes y a los efectos que se estimen pertinentes.
3. Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.
4. De conformidad con el Art. 91 del E. T. con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Comisión Paritaria, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del Convenio Colectivo, se resolverá por la Jurisdicción competente.

Capítulo IX. Retribuciones económicas y revisión salarial.



Artículo 37. Categorías.

1. Clasificación Profesional. La Clasificación Profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que pueden ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo B. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional en Tercer Grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Modulo Formativo de Grado Superior o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico Medio en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo C. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, o bien con título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, Modulo Formativo de grado Medio o bien por su formación laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenios Colectivos, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón a su titulación o su categoría profesional o su experiencia laboral, y está definido en el Catálogo de Puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo D. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores con Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional o bien por su formación laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio) Colectivo o desempeñar puestos de trabajo en virtud de su titulación, su categoría profesional, o su experiencia laboral, y esté definido en el Catalogo de puestas de trabajo del personal del Ayuntamiento.

Grupo E. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos en este grupo, en la relación de puestas de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Articula 38. Retribuciones y condiciones económicas.

Las retribuciones del personal laboral serán las siguientes:

1. Salario base.

2. Complementos.

a) Complementos de categoría.

b) Los trabajadores gozarán de un complemento personal de antigüedad consistente en un aumento periódico de un 4.5 % del salario base por cada trienio al servicio del Ayuntamiento.

c) Complemento Específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a - si especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad y otros.

d) Complemento de Productividad. Para la consecución de los objetivos asignados a cada Área, Servicio o Unidad, se establecerá un Complemento de Productividad que será negociado o consensuado por las partes firmantes del presente Convenio.

El complemento de productividad está destinado a retribuir:

- El interés.
- La iniciativa.
- La superación.
- La formación para la mejora del desarrollo de sus funciones.
- El ahorro que el trabajador pueda producir a la empresa.
- La constancia.
- La asistencia sin causar baja.
- La mayor dedicación.
- La calidad.

Y todos aquellos aspectos que mejoren la productividad y la calidad de su trabajo.

- Que dicho complemento, debe partir de unos mínimos, tanto por parte de la asignación económica, como por parte de las condiciones para percibir las.
- Que dichos mínimos deben quedar claramente definidos para que todo/a



trabajador/a, tenga claridad de porque cobra o no cobra el mínimo establecido.

- Que el Ayuntamiento se reserve el derecho de poner un máximo en el porcentaje o dejar la cantidad por encima del mínimo a su criterio.
- En lo referente al punto anterior, Las cantidades que perciba cada trabajador/a por este concepto será de conocimiento público.
- Que el Comité de empresa velará por el cumplimiento de mínimos, para evitar arbitrariedad en la aplicación, debiendo de ser comunicado toda incidencia producida en el mes al respecto.

Teniendo en cuenta estas premisas, planteamos como mínimos lo siguiente:

- Porcentaje con respecto al salario base 5%.
- Como condiciones objetivas y subjetivas mínimas para percibir el Complemento las siguientes:

- Objetivas:

- **Asistencia:** Se considerará causa para el incumplimiento de mínimos, la no asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada más de dos días al mes. La baja por enfermedad superior a 7 días al mes. Así mismo Quedan excluidas como falta de asistencias aquellos permisos estipulados en el convenio.

- **Puntualidad:** Se considerará causa para el incumplimiento de mínimos, La reiterada impuntualidad en los horarios de trabajo, tanto en la entrada como en la salida, así como en los períodos de descanso (bocadillo). El Ayuntamiento controlará la puntualidad de los/as trabajadores/as, informando por escrito de la falta de puntualidad, el 3º aviso de impuntualidad será causa de incumplimiento.

- Subjetivas:

Interés y dedicación en el desempeño del trabajo: Denominamos subjetivo este punto ya que será el informe del encargado o del responsable del departamento el encargado de emitir un informe que indique la falta de interés y/o dedicación del/la trabajador/a en el desempeño de sus funciones. Este informe negativo será causa de incumplimiento de mínimos.

Para garantizar que no se dé arbitrariedad en la emisión de este informe el trabajador/a podrá reclamar si no está de acuerdo la intervención del Comité.

En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de Productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.





La cuantía mensual del citado complemento de Productividad será asignada en los términos que marca la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

El comité de Empresa recibirá información de los complementos de productividad asignados a cada trabajador.

e) Complemento de disponibilidad. El Complemento de disponibilidad retribuye la prestación de servicios fuera de la jornada laboral.

Se establecen distintas categorías para este Complemento atendiendo a la disponibilidad de tiempo necesaria.

Este Complemento se aplicará solo en el caso que el trabajador de su consentimiento por escrito y la petición de la aplicación del mismo se realizará a instancia del Ayuntamiento.

Cualquier trabajador que este sujeto a este Complemento podrá renunciar a él en cualquier momento, teniendo la posibilidad de no acogerse al complemento, aunque se proponga por el Ayuntamiento.

El Comité de Empresa velará por el buen cumplimiento de este Complemento, por lo que deberá estar informado permanentemente de los distintos cambios producidos, de los trabajadores que se acogen al mismo y de las cantidades económicas que se incluyen en las negociaciones de la «disponibilidad especial».

La percepción de este Complemento no excluye de la percepción de horas extras si estas se realizaran, al superar las horas pactadas en cada una de las categorías.

Este Complemento no afectará o sustituirá a otros complementos recogidos en la nómina del trabajador que se acoja al mismo, con anterioridad a la firma de este convenio.

Categorías del complemento de disponibilidad:

Disponibilidad normal: Este concepto será de aplicación para los trabajadores que tengan que realizar servicios urgentes, fuera del horario laboral, que ejecuten los trabajos propios de su categoría y no superando las 24 jornadas laborales al año. Las cantidades a percibir por categorías.

Importe por complemento de disponibilidad normal

Categoría	Importe
E 2	120,00 euros
E 1	120,00 euros
D 3	126,00 euros



D 2	126,00 euros
D 1	132,00 euros
C	138,00 euros
B	144,00 euros
A	150,00 euros

Disponibilidad preferente: Este concepto será de aplicación para los trabajadores que tengan que realizar servicios urgentes, fuera del horario laboral, que ejecuten los trabajos propios de su categoría. Estando siempre localizados y disponibles, a no ser por causa de fuerza mayor, y no superando las 24 jornadas laborales al año. Las cantidades a percibir por categorías.

Importe por complemento de disponibilidad preferente.

Categoría	Importe
E 2	150,00 euros
E 1	150,00 euros
D 3	156,00 euros
D 2	156,00 euros
D 1	162,00 euros
C	168,00 euros
B	174,00 euros
A	180,00 euros

Disponibilidad especial: Este concepto se aplicará a los trabajadores que realicen actividades que por las características de su servicio requieran una especial dedicación y/o realización fuera del horario laboral.

La cantidad de a percibir así como el máximo de jornadas aplicables a este complemento se negociara entre el trabajador y el Ayuntamiento, pudiendo estar asesorado por el Comité si este lo estima oportuno. El resultado de los acuerdos será de trasladado al Comité de Empresa para que exista constancia del mismo.

3. Pagas extraordinarias. Todos los trabajadores devengarán dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, consistente cada una de ellas en treinta días de haber con todos los emolumentos.

Se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre.

4. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C) correspondiente al año 2004 supere el porcentaje del 2 %, la cantidad resultante del incremento



sobre el citado porcentaje, cuya concreción y distribución se pactará en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, pasará a formar parte en el año 2005 de la Bolsa para el abono del Concepto de Complemento de Productividad al que se refiere el apartado 2. d) del presente artículo.

Artículo 39.

Si al final de cada ejercicio el I.P.C. Supera el incremento retributivo propuesto en los Presupuestos Generales del Estado la diferencia se abonará en una sola paga consolidable para todos los trabajadores acogidos a este Convenio prorrateándose en 12 meses.

Artículo 40.

Las retribuciones del personal acogido al ámbito de este Convenio para el año 2005, serán reflejadas en el Anexo que se adjunta.

Disposición adicional.

Lo pactado se ajustará a la normativa y legislación vigente. Los complementos específicos que se establezcan en el presente Convenio serán los indicados en el Anexo adjunto. Las cantidades que figuran para los distintos grupos y categorías son mensualidades siendo el total de la retribución de 14 pagas.

Disposiciones transitorias.

1. El Ayuntamiento se compromete a iniciar el proceso de consolidación de los puestos de trabajo del personal laboral, antes del 31 de diciembre de 2005. Concretándose en la aprobación, por el Órgano Competente, y posterior publicación de Oferta de Empleo Público para el año 2005.
2. El Ayuntamiento se compromete a comenzar el proceso para cubrir la oferta Pública de Empleo de 2005 en el 1º trimestre del año 2006. Dicha oferta se realizará por el procedimiento más adecuado y que este acorde con la legislación vigente, garantizado todo lo posible la consolidación de los puesto de trabajo del personal laboral.
3. El ayuntamiento se compromete a culminar la Valoración de Puestos de Trabajo y la aplicación de las tablas salariales correspondientes antes del 30 de junio de 2006. Para garantizar dicho compromiso se incluirá una Cláusula en la que se recoja que se incrementará el apartado de la nómina de "A cuenta de V.P.T" en un 70% si a la fecha propuesta no se ha cumplido el compromiso con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006 y hasta que se culmine la valoración y aplique
4. Si a fecha 1 de enero de 2007 no se ha culminado y aplicado la Valoración se



volverá a incrementar en un 70 % dicho apartado.

Anexo I

Relación de categorías por grupos:

Grupo A: Psicólogo/a.

Abogado/a.

Arquitecto/a.

ADL Licenciado/a.

Grupo B: Graduado Social.

Arquitecto/a Técnico.

Ingeniero/a Técnico.

Trabajador/as Social.

Coordinador/a Proyecto RIBETE.

Educador/as Social.

ADL Diplomado.

Técnico de Deporte y Juventud Diplomado.

Grupo C: Delineante.

Monitor de Deporte.

Monitor de Juventud.

Administrativo.

Maestro Villa.

Grupo D:

I. Oficial 1ª Electricista.

Fontanero.

Jardinero.



Mantenimiento.

Albañil.

Herrero.

Encargado de obras.

Conductor de Microbús/camión.

II. Oficial 2ª Electricista.

Fontanero.

Jardinero.

Mantenimiento.

Albañil.

Herrero.

Encargado de obras.

Conductor de Microbús/camión.

III. Auxiliar Administrativo.

Auxiliar SAD.

Auxiliar de Biblioteca.

Monitor/a de Programas y 3ª

Edad.

Grupo E:

I. Peón de Mantenimiento.

Barrendero.

Operario Instalaciones Deportivas.

Peón Servicio de Recogida

Residuos Sólidos Urbanos.



Repartidor.

Guarda centros escolares.

Conserje.

II. Limpiadora.

Anexo II

Tabla salarial para 2005

Limpiadora (Grupo E II) Año 2005

Sueldo base	879.64
C. categoría	130.85
C. específico	132.26
C. productividad	50.96
Total	1.193.71

Peones (Grupo E I) Año 2005

Sueldo base	879.64
C. categoría	130.85
C. específico	132.26
C. productividad	50.96
Total	1.193.71

Oficial 2ª (Grupo D II) Año 2005

Sueldo base	942.42
C. categoría	154.46
C. específico	142.69
C. productividad	47.12
Total	1.286.69

Aux. Adm. y otros (Grupo D III) Año 2005

Sueldo base	940.40
C. categoría	138.36
C. específico	109.45
C. productividad	54.27
Total	1.242.48

Oficial 1º (Grupo D I) Año 2005

Sueldo base	965.45
-------------	--------

C. categoría	167.26
C. específico	153.96
C. productividad	56.13
Total	1.342.80
Grupo C	Año 2005
Sueldo base	1.035.01
C. categoría	184.00
C. específico	166.18
C. productividad	51.74
Total	1.436.93
Grupo B	Año 2005
Sueldo base	1.130.62
C. categoría	211.17
C. específico	116.20
C. productividad	56.54
Total	1.514.53
Grupo A	Año 2005
Sueldo base	1.242.54
C. categoría	238.64
C. específico	131.30
C. productividad	62.12
Total	1.674.60

Anexo III

Los trabajadores, que a la firma del presente acuerdo, estuviesen percibiendo retribuciones por encima de lo pactado, continuarán percibiendo dichas retribuciones salariales, sin que éstas puedan ser disminuidas.