



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS PARA LOS AÑOS 2006 - 2009

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito.

El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas y el Patronato Municipal de Deportes, prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración de su contrato, con las peculiaridades que se especifican en el articulado.

Si bien, el presente Convenio Colectivo no afectará a aquellos/as trabajadores/as de este Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a Convenios con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regularán por la normativa de dichos Convenios o por las condiciones contractuales pactadas.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2006, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2009.

Este Convenio quedará denunciado automáticamente cinco meses antes de su finalización, no mediando más de un mes entre esta fecha y el inicio de las negociaciones, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio que lo sustituya, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 3. Homologación y equiparación.

En el presente Convenio Colectivo se seguirá la línea tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento (Funcionarios de Carrera y Personal Laboral Fijo), y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, que incluirá al Personal Laboral Eventual que acredite unos servicios prestados al Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas superiores a tres años.





Artículo 4. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales, que en su conjunto sean para los/as trabajadores/as más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por los acuerdos que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 5. Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con la referencia a cada trabajador en su respectiva categoría y cómputo anual.

En caso de que por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, la Jurisdicción Laboral modificase o anulase cualquiera de sus pactos, se procederá a la subsanación de las posibles anomalías existentes en el Convenio. No obstante si, a criterio de las partes, tales anulaciones afectasen de manera sustancial a la totalidad del Convenio, el mismo devendrá ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente.

Capítulo II. Organización del trabajo, formación profesional, ingresos, vacantes, categorías.

Artículo 6. Organización y racionalización.

La organización práctica del trabajo y determinación de sistemas y métodos que hayan de regularlo será competencia del Ayuntamiento de Dos Hermanas, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente, y sujeción a los derechos de los trabajadores, conforme a la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

Artículo 7. Periodo de prueba.

Las contrataciones del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior de la empresa, irán precedidas de un periodo de prueba, cuya duración será de dos meses.



Artículo 8. Contrataciones temporales.

El sistema de contratación de todo el personal en el Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, excepto los peones y limpiadoras, se realizará mediante pruebas objetivas, teóricas, prácticas, que valorarán los conocimientos en base a las funciones a desarrollar, constituyéndose a tales efectos Bolsas de Empleo.

Para el personal exceptuado en el párrafo anterior el ingreso se efectuará mediante la petición del Ayuntamiento a los Servicios Sociales Municipales o a través de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.

No obstante lo anterior, en determinados centros de trabajo, se establece un sistema de contrataciones de rotación, compuesto por trabajadores que, inicialmente propuestos por los Servicios Sociales Municipales o el S.A.E., gocen de buenos informes de sus respectivos encargados y acrediten una trayectoria y experiencia profesional adecuada.

Las suplencias y contrataciones de personal cualificado se realizarán a través de la Bolsa de Empleo, si esta ya se encuentra constituida. Las actuales Bolsas de Trabajo para contrataciones temporales serán sustituidas paulatinamente cuando se realicen pruebas para cubrir de forma definitiva plazas vacantes, con aquellas personas que en dichas pruebas resulten con al menos un ejercicio aprobado, sin haber obtenido plaza, por el mismo orden que resulten de aquellas pruebas.

Se dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, así como sobre todo lo relativo a la composición, modificación y contrataciones resultantes de las bolsas de empleo.

La duración máxima de las contrataciones suscritas al amparo del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, Eventuales por circunstancias de la producción, será de doce meses dentro de un período de dieciséis meses.

Artículo 9. Cobertura de plazas vacantes.

Las plazas vacantes del Ayuntamiento se cubrirán atendiendo a los procedimientos legalmente establecidos para el acceso a la Administración Pública (concurso, concurso-oposición y oposición), siempre dando fiel cumplimiento a los principios que han de regir cualquier convocatoria: mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

Con carácter previo a la convocatoria pública, en los términos legales que corresponda, se ofertarán las plazas a:

a) Trabajadores de plantilla, con una antigüedad mínima de 2 años, con capacidad disminuida que les impida desarrollar las funciones propias de su



categoría profesional, siempre que reúnan los requisitos necesarios para el desempeño de la nueva plaza.

b) Promoción interna.

En el caso de que las plazas continúen vacantes, tras llevar a cabo los procedimientos señalados, deberán ser objeto de inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público, como paso previo a la convocatoria de los procesos selectivos de acceso.

Se procurará que no medie un plazo superior a dos años entre la creación de la plaza vacante y la conclusión de los procedimientos selectivos correspondientes.

Al respecto se tendrá en cuenta que ningún trabajador/a será contratado por el Ayuntamiento si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa o centro de trabajo, a cuyo efecto, antes de su ingreso realizará una declaración jurada de incompatibilidad o solicitud de compatibilidad, según proceda.

Con carácter previo a su ingreso los/as trabajadores/as deberán someterse a un reconocimiento médico adecuado a su puesto de trabajo, efectuado por el Servicio Médico de Empresa, al que se someterán a su vez aquellos/as trabajadores/as que suscriban contrataciones temporales o eventuales.

Artículo 10. Promoción interna y carrera profesional.

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, desde un grupo inferior a otro superior.

Los/as trabajadores/as deberán para ello poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de 2 años en la categoría anterior, reunir los restantes requisitos de la convocatoria y superar las pruebas que la misma establezca.

No obstante ello, el requisito de la titulación podrá dispensarse por cursos de adaptación, para promocionar a los grupos de clasificación «D» y «C».

En igualdad de condiciones para el ascenso, y con independencia de que puedan establecerse pruebas de capacitación, la preferencia de la categoría inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente Convenio se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en la regulación legal que afecta a los funcionarios públicos, que en ningún caso afectará a los sistemas de promoción, ascensos y cobertura de vacantes recogidos en el presente Convenio.





A este sistema de Promoción interna podrán acogerse todos los funcionarios de carrera que desee optar a plaza de laboral, quedando en situación de excedencia en la plantilla orgánica de funcionarios si cubriera la vacante laboral.

Artículo 11. Trabajos de superior categoría.

El/la trabajador/a que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Cuando un/a trabajador/a haya desempeñado trabajos de superior categoría durante un período superior a tres años continuados o seis alternos, le serán respetadas sus retribuciones económicas cuando dicha situación desaparezca, conforme al acuerdo corporativo adoptado en sesión de Comisión de Gobierno de fecha 18 de febrero de 2000.

A fin de que todos los/as trabajadores/as puedan optar a la realización de trabajos de superior categoría a la suya, estos servicios se pondrán en conocimiento de la Junta de Personal y del Comité de Empresa y se publicarán en los tablones de anuncios del Ayuntamiento. No obstante ello, su realización siempre vendrá determinada por las necesidades del servicio, atendiendo a los principios de mérito y capacidad.

Artículo 12. Formación profesional.

El Ayuntamiento de Dos Hermanas, consciente de la importancia de la formación profesional realizará, en colaboración con el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, planes anuales de formación, que realizará por sí mismo o en adhesión a los planes anuales que viene desarrollando la Diputación Provincial.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en la elaboración de las bases de convocatorias, se valorará como mérito la participación de los trabajadores en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.

La comisión paritaria para la formación continua, entenderá de los siguientes temas: formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparte, documentación gratuita, gastos de matriculación, etc., todo ello bajo el principio de igualdad.

Para la concesión de este tipo de ayudas se requerirá: solicitud del interesado, informe del responsable del servicio, acuerdo de la comisión paritaria y aprobación de la Junta de Gobierno Local.

También se encargará la Comisión de procurar poner en marcha un plan de



formación municipal que satisfaga las necesidades de cualificación, dotando a los/as trabajadores/as de los conocimientos, habilidades y actitudes más adecuadas para que puedan ejercer sus funciones tanto técnicas como relacionales con la mejor adecuación profesional posible. Dicho plan de formación procurará a su vez que el personal de nuevo ingreso, una vez superado su correspondiente proceso de selección, se forme adecuadamente, mediante la impartición de cursos de formación inicial de carácter eminentemente práctico acerca de las funciones concretas que han de desempeñar.

Artículo 13. Categorías profesionales.

Atendiendo a las funciones y responsabilidades que ejecute el personal afectado por este Convenio Colectivo, se clasificarán en las categorías profesionales que a continuación se especifican:

- Técnicos Grupo «A».
- Técnicos Grupo «B».
- Delineantes o Topógrafos.
- Encargados.
- Oficiales y Monitores de Primera.
- Conductores.
- Administrativos.
- Alguacil.
- Auxiliares Administrativos.
- Oficiales y Monitores de Segunda.
- Notificadores.
- Ordenanzas.
- Vigilantes del Entorno.
- Peones Especialistas.
- Limpiadoras.
- Guardas.





- Trabajadores en prácticas:
 - Oficiales de oficio.
 - Auxiliares Administrativos
 - Peones de Oficio.
- Becarios. En los casos que por anulación o desaparición del puesto de trabajo o reestructuración del personal, el/la trabajador/a que deba cesar en su cometido, siempre que sea fijo de plantilla, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, previo el correspondiente proceso de reciclaje o adaptación, si ello fuese necesario.

Capítulo III. Condiciones económicas.

Artículo 14. Grupos Económicos.

Los Grupos Económicos por categorías profesionales son los establecidos en el (Anexo VI), junto a las Tablas Salariales.

Artículo 15. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal laboral afectado por el presente Convenio serán:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.
- d) Complemento de Destino.
- e) Complemento de Productividad.
- f) Complemento Específico.
- g) Servicios Extraordinarios.

Artículo 16. Salario Base.

El Salario Base del personal afectado por este Convenio, correspondiente a los distintos grupos económicos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales, tal y como se refleja en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 17. Antigüedad.





Se abonará en igual cuantía y en la forma prevista en los Presupuestos Generales del Estado.

Igualmente se abonará al personal eventual que a partir de la firma del presente Convenio, cumpla o tenga cumplidos tres años de servicios prestados al Ayuntamiento de Dos Hermanas.

A aquellos/as trabajadores/as que cubran plaza de plantilla en propiedad, a su ingreso les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 70/78, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos de la Administración Pública.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, consistirán en una mensualidad para cada una de ellas, y se abonarán sobre el salario base de este Acuerdo, incrementado con el plus de antigüedad y el porcentaje sobre el complemento de destino u otros que, en su caso, se determine anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o norma que la sustituya. Se devengarán semestralmente en los meses de junio y diciembre, y en proporción al período trabajado en el último semestre.

Artículo 19. Complemento de Destino.

El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe tal y como se refleja en las tablas salariales adjuntas.

Su cuantía vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Funcionarios de las Corporaciones Locales.

Artículo 20. Complemento de Productividad.

El Complemento de Productividad afecta a todo el personal de plantilla orgánica y a aquellos/as trabajadores/as contratados con más de tres años de servicios prestados al Ayuntamiento. Se abonará a cada grupo económico de acuerdo con lo reflejado en las tablas salariales adjuntas (Anexo IV). Endicho anexo se determinará el importe correspondiente a la Paga de Productividad, que se hará efectiva en el mes de abril de cada año.

No obstante ello, a partir del año 2009, el personal contratado que no haya completado un trienio de servicios, también percibirá dicho complemento a razón de su antigüedad, según la siguiente escala:

- Con un año de servicio: 30% del importe establecido.
- Con dos años de servicios: 60% de dicha cuantía.
- Con tres años de servicios: 100% de la Productividad.





Artículo 21. Complemento Específico.

Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, según las tablas salariales adjuntas (Anexo III), las cuales serán desglosadas a cada trabajador/a, previa petición del mismo.

A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones. Así, dichos complementos se adecuarán a los establecidos en su día por el Ayuntamiento, el Comité de Empresa y la Junta de Personal, en la Valoración de Puestos de Trabajo que valoró cada puesto en atención a la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo, esfuerzos físicos o intelectuales, responsabilidad, etc.

Los importes que corresponda abonar en concepto de plus de nocturnidad se incluirán dentro del Complemento Específico, que a mensualidad vencida a su prestación se verá incrementada en las cantidades que en cada caso corresponda, según las tablas salariales adjuntas.

En el Complemento Específico también se procederá al abono que corresponda por compensar la movilidad de turnos anuales, de forma tal que aquel colectivo que por necesidades del servicio acuerde con la Corporación Local un máximo de 8 cambios de turnos anuales, será compensado por dicho concepto en 66,36 euros mensuales.

La comisión de Valoración, se reunirá a propuesta de una de las partes, al objeto de estudiar las modificaciones oportunas o valorar nuevos puestos de trabajo.

Artículo 22. Servicios extraordinarios.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Su prestación será voluntaria, salvo las especificadas en el apartado siguiente, y con conocimiento del Comité de Empresa, y siempre dentro de los límites de ochenta al año.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número de horas extraordinarias establecidas, el exceso de las trabajadas para prever o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratasen de horas extraordinarias.

El precio con que se abonará cada hora extraordinaria realizada fuera de su jornada laboral será el vigente en su montante total y se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que experimenten las retribuciones de los Funcionarios de las Corporaciones Locales por la Ley de Presupuestos Generales





del Estado.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, la Corporación vendrá obligada a abonar al/la trabajador/a además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, que se abonará como horas extraordinarias, salvo descanso compensatorio equivalente al período prestado, a elección del trabajador.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán derecho a una retribución específica que se verá incrementada anualmente, conforme al incremento que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca para los Funcionarios de las Corporaciones Locales.

Artículo 23. Dietas.

Todo el personal que por necesidades u orden de la Empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a Dos Hermanas disfrutarán de las siguientes dietas:

- a) Alojamiento: 65,97 euros.
- b) Manutención: 37,40 euros.
- c) Dieta completa: 103,37 euros.

El importe de las mismas se adecuará conforme a lo que la Legislación establezca para los funcionarios de la Administración, siendo el importe idéntico para todo el personal, con independencia del grupo económico en que se encuentren.

En el caso de desplazamientos a países extranjeros se estará a lo dispuesto en el R.D. 462/02, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o norma que legalmente la sustituya.

A su vez se conviene indemnizar con 18,00 euros a los/as trabajadores/as que por motivos de juicio y similares relacionados en el ejercicio de sus funciones deban efectuar un desplazamiento a Sevilla.

En colectivos que presten sus servicios a sistema de turnos, la Delegación procurará facilitar el mismo a fin de que puedan comparecer a juicio procediendo, en caso de que el desplazamiento se efectuara fuera de turno, a compensarles con los importes que correspondieran a cuatro o seis horas extraordinarias, según la comparencia se efectúe en Dos Hermanas o en Sevilla.





Cuando el/la trabajador/a dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, el Ayuntamiento de Dos Hermanas pondrá a su disposición los medios necesarios para ello. De no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto una dieta por desplazamiento a razón de 19 céntimos por kilómetro, haciéndose efectivo el mes siguiente en que se efectúe la salida.

Artículo 24. Liquidación y pago.

De común acuerdo con la representación social, Comité de Empresa y Junta de Personal, se elaborará un calendario anual que especificará los días de cobro de la nómina y los del percibo de anticipos de haberes.

Capítulo IV. Excedencias, licencias y permisos.

Artículo 25. Excedencias voluntarias y forzosas.

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia del/la trabajador/a, siempre que sea fijo de plantilla y tenga más de un año de antigüedad en la empresa. Podrán solicitarla por un período mínimo de seis meses y máximo de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que haya transcurrido como mínimo un período de 2 años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la Corporación, como máximo, en un plazo no superior a un mes.

El/la trabajador/a tendrá derecho a incorporarse inmediatamente al trabajo, en puesto igual o similar al que ocupaba antes de producirse la excedencia, siempre y cuando preavise su incorporación con una antelación mínima de quince días a la fecha de terminación de dicha situación.

Una vez concedido el período de excedencia, éste sólo podrá ser objeto de variaciones, tanto en aumento como en disminución, una vez cumplidas las 2/3 partes del período concedido.

b) Se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones.

Los/as trabajadores/as en dicha situación tendrán derecho al cómputo de la antigüedad y a la reincorporación automática a su puesto de trabajo, o similar, si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.





Artículo 26. Excedencia por el cuidado de hijos.

En caso de nacimiento o adopción de un hijo, el/la trabajador/a tendrá derecho a un máximo de tres años de excedencia, computable a todos los efectos, condicionado a que solamente uno de los miembros de la pareja quede junto al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

Artículo 27. Licencias sin sueldo.

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de un año de servicios prestados al Ayuntamiento tendrá derecho a una licencia sin sueldo de hasta seis meses anuales.

Dicho período no computará a efectos de antigüedad ni de promoción, dado que se cursará baja laboral a todos los efectos.

Artículo 28. Licencias retribuidas.

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, el trabajador/a podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone:

- a) En caso de matrimonio o parejas de hecho, 17 días naturales.
- b) Por matrimonio de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la celebración del acto, ampliable a otros dos días más, laborales, si el hecho ocurre fuera de la provincia.
- c) Por nacimiento, adopción de un hijo/a, el cónyuge o compañero/a tendrá derecho a 3 días laborales, ampliables a otros dos días más, laborales, si el hecho ocurre fuera de la provincia, o se dieran complicaciones.
- d) Por la práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos de despenalización por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a tres días laborales, ampliables a otros dos días más laborales, si es fuera de la provincia o si se dieran complicaciones.
- e) Por fallecimiento o enfermedad del cónyuge o compañero/a, o de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días laborales, ampliables a otros dos días más naturales, si el hecho ocurre fuera de la provincia.
- f) Por hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborales, ampliables a otros dos días más naturales, si es fuera de la provincia. Por intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o





afinidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse el día de la intervención.

g) Por fallecimiento de familiares que convivan con el trabajador/a y/o hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día laboral.

h) Para asistencia a consulta de los médicos del Servicio Andaluz de Salud, Servicio Médico de Empresa o especialistas de la Mutua concertada, en su caso, el tiempo necesario para ello, con posterior justificación del tiempo empleado.

i) Por traslado del domicilio habitual, dos días laborales.

j) Por exámenes finales de cursos en centros de enseñanza reconocidos oficialmente, los días de exámenes, más seis días de estudios por curso académico, previos a las convocatorias y a distribución del/la trabajador/a, siempre que la materia a examinar sea de primera matrícula. A su vez tendrán derecho a los días de examen a convocatorias de acceso a la Administración Pública.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en la misma en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

l) El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a 6 días de asuntos propios, teniendo que advertir su disfrute en el Dpto. de Personal, firmados previamente por el Jefe o Encargado del Servicio respectivo, con 48 horas de antelación al menos. Excepcionalmente y por causas justificadas este plazo será de 24 horas.

Para aquellos trabajadores/as que prestan sus servicios en jornadas especiales, se establece que un día de licencia tendrá una equivalencia a una jornada máxima de ocho horas.

Reconocen las partes firmantes que el espíritu de los permisos a que tendrán derechos los/as trabajadores/as no obedece, en su mayor parte, a un descanso, sino a la atención a familiares, que ha de ser inmediata y sin que la licencia supere en días las consecuencias del hecho causante.

Por tal motivo, se creará una comisión compuesta por un miembro de cada sindicato, la Delegación y la Jefatura de Personal, quienes inspirados en el espíritu descrito velará por su cumplimiento y modificación, pudiéndose mejorar en casos de extrema gravedad o larga hospitalización a razón de las circunstancias de cada caso y las personales de cada empleado/a.

Capítulo V. Jornada, horario, descansos, vacaciones y calendarios laborales.





Artículo 29. Jornada laboral.

La jornada laboral de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Dos Hermanas durante la vigencia del presente Convenio será, en cómputo anual, de 1.561 horas, resultantes de restar a los 365 días del año: 104 días correspondientes al descanso semanal, 14 festivos, 22 días de licencia anual reglamentaria y los días 24 y 31 de diciembre. La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria será de 35 horas de trabajo efectivo semanal.

Las excepciones sobre dicha jornada tendrán en sus casos las repercusiones previstas en la Valoración de Puestos de Trabajo.

La Comisión de interpretación evaluará las excepciones sobre dicha jornada laboral, en los casos de razones de seguridad, salud, cuidado de menores o mayores, embarazo o período de lactancia.

Artículo 30. Descanso semanal.

Con carácter general el/la trabajador/a tendrá derecho a un descanso semanal de 36 horas, si bien, procurando siempre que sean 48 horas y que se disfruten preferentemente en sábados y domingos, salvo el personal que por necesidades del servicio, tenga el sistema de turnos, al que se le procurará garantizar las 48 horas citadas.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediará como mínimo 12 horas.

Todo personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 20 minutos de descanso durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Artículo 31. Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias serán de 22 días laborales. Su período de disfrute comprenderá preferentemente los meses de junio a septiembre, ambos incluidos, salvo petición concreta del/la trabajador/a, y podrá dividirse hasta en cuatro períodos, también a petición del mismo, si bien, cada período deberá comprender como mínimo cinco días laborales o siete naturales. A aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del servicio, la Delegación correspondiente, de acuerdo con el trabajador, acordase un período de vacaciones distinto del comprendido entre los meses citados, se les ampliará su licencia anual en dos días. Por su parte, aquellos/as que por necesidades del servicio se vieran obligados a disfrutar su período de vacaciones en dos partes, y una de ellas estuviera comprendida fuera del período de junio a septiembre, citado, tendrá derecho a un día más de licencia. Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, se les garantizará el derecho a que disfruten de las mismas fechas,



si así lo solicitaran. El calendario de vacaciones estará fijado antes del 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales.

Artículo 32. Calendarios laborales.

Durante la vigencia del presente Convenio, se negociará con los representantes de los trabajadores calendarios laborales anuales para los distintos colectivos de trabajo, en los que se recogerán las diferentes jornadas de trabajo, horarios y distribución de los días laborales, festivos, descansos y otros días hábiles de la plantilla de trabajadores, según la jornada laboral acordada.

Capítulo VI. Condiciones sociales.

Artículo 33. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del/la trabajador/a que tenga su origen en motivaciones socio-laborales, políticas o contra la seguridad del tráfico. El Ayuntamiento de Dos Hermanas se compromete a readmitir con todos sus derechos a los/as trabajadores/as de plantilla orgánica sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización. En caso de que por accidente laboral u otros motivos relacionados con el ejercicio de sus funciones le sea suspendido el carnet de conducir a los conductores acogidos al presente Convenio, la Corporación se compromete a respetarles las retribuciones que vinieran percibiendo.

Artículo 34. Garantías.

El Ayuntamiento tomará a su cargo la defensa de los/as trabajadores/as que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia firme, culpa, dolo, negligencia o mala fe, y así mismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o ser el Ayuntamiento el demandante.

El tiempo que el/a trabajador/a emplee en las actuaciones judiciales mencionadas anteriormente será considerado como tiempo de trabajo efectivo, siempre que coincida con su jornada de trabajo.

Artículo 35. Uniforme de trabajo.

Por razón de su actividad, el personal que lo necesite deberá ser dotado de ropa adecuada, mediante prendas que no tendrán la consideración de propiedad del trabajador.

No obstante ello, con las características que se indican, en los meses de abril y



octubre se entregarán distintas prendas, siempre con caracteres homologados, según colectivos, que sí tendrán la consideración de ropa de uso personal que quedará en propiedad del trabajador.

Así, en los meses de abril de cada año, se facilitará el calzado y la ropa de verano, en tanto que en los meses de octubre se facilitará: vestuario de invierno, alternativo con un chandal cada 2 años para el personal de faena. adscrito a la Delegación de Deportes y un chaquetón para aquellos/as que desempeñan sus funciones en exteriores, cada 2 años, a excepción de las limpiadoras de centros públicos que lo recibirán cada cuatro años, entregándoseles entre el citado período un jersey o rebeca.

Entre los representantes de los trabajadores y el Ayuntamiento se establecerá el vestuario más adecuado para cada puesto de trabajo, interviniendo en los procesos de adquisición de los mismos, a efectos de supervisar la calidad e idoneidad de los uniformes de trabajo.

Dichas prendas serán debidamente sustituidas en cualquier momento, previa comprobación de su deterioro como consecuencia de su uso en el trabajo, y entrega al almacén de las prendas deterioradas o defectuosas.

Las prendas y objetos personales de los/as trabajadores/as, que resulten rotos en accidentes de trabajo, por conflictos que ocasionen responsabilidad civil o penal, o como consecuencia derivada de la prestación del servicio, serán compensadas por el Ayuntamiento hasta un tope de «CIENTO VEINTE (120) EUROS ».

Se establece la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto si no se está debidamente uniformado.

Artículo 36. Lactancia.

Por cada hijo menor de un año, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora diaria destinada a la alimentación del mismo, que elegirá a voluntad propia. No obstante ello, podrá optarse por dicha fracción de la hora o por la acumulación de las horas para su disfrute ininterrumpido a continuación de la baja maternal.

En los casos de minusvalía, parto múltiple o discapacidad establecida por el organismo competente, el permiso por lactancia, se ampliará a dos horas diarias.

Es la mujer por su voluntad propia quien puede cambiar la hora de ausencia por su acumulación para el disfrute ininterrumpido a continuación de la baja maternal.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen, el derecho a lactancia sólo podrá ejercitarse por uno de ellos.

Artículo 37. Licencia por adopción o acogimiento.

En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, se causará derecho a una licencia por un máximo de 16 semanas ininterrumpidas, que se ampliará en caso de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Igual licencia causará el supuesto de adopción o acogimiento de menores de 18 años, tanto discapacitados o minusválidos, que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 33%, como de aquellos que acrediten por los servicios sociales especiales dificultades de inserción social y familiar, por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero.

En caso de que trabajen ambos padres, el período de licencia se distribuirá a opción de los interesados, de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites de duración de dichos períodos señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de licencia puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 38. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un cuarto y la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no desempeñe actividad retribuida y por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Artículo 39. Seguro de vida.

Se acuerda que la parte empresarial contrate una póliza con una compañía de seguros por las siguientes cantidades y conceptos:

a) Por un importe de «DIECIOCHO MIL TREINTA CON TREINTA Y SEIS (18.030,36) EUROS», a favor de las personas designadas en el Art 163 de la Ley de Seguridad Social, encaso de fallecimiento del trabajador por accidente laboral.

b) Por un importe de «TRES MIL SEISCIENTOS SEIS CON SIETE (3.606,07) EUROS», en concepto de gastos de sepelio e incompatible con la indemnización



garantizada en el apartado a), a favor de los herederos legales en caso de fallecimiento del trabajador.

c) Por un importe de «QUINCE MIL VEINTICINCO CON TREINTA (15.025,30) EUROS», a favor del/la trabajador/a que quede en situación de Invalidez Permanente Total por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional.

d) Por un importe de «DOCE MIL VEINTE CON VEINTICUATRO (12.020,24) EUROS», a favor del trabajador que quede en situación de Invalidez Permanente Absoluta por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional.

El/la trabajador/a sólo podrá ser indemnizado por una sola situación de Invalidez permanente durante su trayectoria profesional en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.

No obstante lo establecido en el presente artículo, tanto los importes, como los conceptos por los que se abonan serán objeto de negociación anual entre la Corporación y la representación social.

Artículo 40. Ayuda familiar por defunción.

En caso de fallecimiento del/la trabajador/a de plantilla o eventual con una antigüedad mínima de tres años, el Ayuntamiento concederá a los familiares o compañero/a de hecho, que con él haya convivido en el año anterior a su fallecimiento, una ayuda consistente en cinco mensualidades del salario real mensual que viniera percibiendo, excluidos los servicios extraordinarios.

Artículo 41. Incapacidad temporal.

Al personal que se encuentren en situación legal de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa les completará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el cien por cien del salario real.

Dicho complemento también se realizará cuando la incapacidad se derive como consecuencia de intervención quirúrgica u hospitalización.

La incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se complementará al cien por cien, a todo trabajador/a de plantilla o contratado con antigüedad superior a tres años, cuando el índice porcentual de bajas no supere la media alcanzada durante el ejercicio 2005, por colectivo. En el caso de que se supere, la comisión paritaria creada al efecto estudiará sus posibles causas y decidirá en consecuencia, sobre si complementar o no, revisando todas y cada una de las situaciones de incapacidad del momento en cuestión.

Artículo 42. Prestaciones.



A los/as trabajadores/as que, por prescripción facultativa, utilicen gafas o prótesis y les sean dañadas en el ejercicio de sus funciones, se les indemnizará con el cien por cien de los gastos de reparación o reposición, quedando excluidos compensar gastos que se correspondan con artículos de lujo o marcas de prestigio.

Artículo 43. Jubilación.

Al personal de plantilla o eventuales con una antigüedad mínima de tres años de servicios prestados, sean o no interrumpidos, que pasen a la situación de Jubilación forzosa por edad o a la Invalidez Permanente, sea total o absoluta, se les abonará, en concepto de premio a los servicios prestados, el importe de cuatro mensualidades de su salario real. El/la trabajador/a sólo podrá ser premiado por una sola de las situaciones citadas durante su trayectoria profesional en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.

Se estará a lo dispuesto en el R.D. 1.131/2002, de 31 de octubre, en cuanto a la jubilación parcial.

Independientemente de lo anterior, e incompatible con la jubilación especial citada, se establece un premio a la jubilación voluntaria según la siguiente escala:

| | |
|-----------------------|---------------|
| A los 64 años de edad | 6.000 euros. |
| A los 63 años de edad | 9.000 euros. |
| A los 62 años de edad | 12.000 euros. |
| A los 61 años de edad | 15.000 euros. |
| A los 60 años de edad | 18.000 euros. |

Artículo 44. Anticipos reintegrables.

El Ayuntamiento mantendrá un fondo para anticipos reintegrables al que podrán acceder todo el personal fijo y contratado con antigüedad superior a tres años.

El importe máximo a conceder será de 3.000 euros, que deberán reintegrar en un plazo máximo de 30 mensualidades. Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en el Registro General.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestro o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad, que necesite intervenciones o tratamientos especiales o costosos, la Corporación mantendrá un fondo de 120.000 euros. Los anticipos concedidos con cargo a dicho crédito serán reintegrados en un plazo máximo de 40 mensualidades y su concesión será objeto de estudio por parte de la Corporación, previo informe de la Comisión de Personal.

Artículo 45. Campamentos de verano.

El Ayuntamiento subvencionará la inscripción de los hijos del personal afectado por el presente Convenio, a campamentos, albergues, colonias de verano, etc.,

por un importe de 60euros, por hijo, siempre y cuando su asistencia lleve implícita un coste similar o superior al indicado.

Artículo 46. Carnet de piscinas.

El Ayuntamiento, a instancia del/la trabajador/a de plantilla o contratado con una antigüedad superior a tres años que así lo requiera, emitirá un carnet especial para la utilización y disfrute de las piscinas municipales, extensible a la familia.

Artículo 47. Ayuda al trabajador con familiares disminuidos.

El/la trabajador/a con familiares disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo y sin rentas derivadas del trabajo, tendrá derecho a la percepción de 120 euros mensuales siempre y cuando el organismo competente los reconozca como tales.

A fin de proceder a su percibo, anualmente se efectuará una revisión que determine la dependencia y la carencia de rentas derivadas del trabajo.

Artículo 48. Ayuda al estudio.

El Excmo. Ayuntamiento subvencionará los gastos de matriculación en centros oficialmente reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, a todo empleado de plantilla o contratado temporal con antigüedad superior a tres años, que realice estudios, a cualquier nivel, procediéndose al abono, según prorrateo del importe de la matrícula, de toda asignatura aprobada en el mismo año académico, siempre y cuando en la misma, se haya matriculado por primera vez.

Del mismo modo, se establece una ayuda para los hijos de los/las trabajadores/as, en los siguientes importes:

- a) Asistencias a guarderías: 143 euros.
- b) Educación preescolar: 173 euros.
- c) Educación primaria: 207 euros.
- d) Educación secundaria: 239 euros.
- e) Bachiller o módulos formativos: 271 euros.
- f) Programa de G.S.: 271 euros.
- g) Estudios universitarios: 100% matrícula.

Para tener derecho a la citada ayuda, los beneficiarios de los trabajadores/as

deberán cumplir los siguientes requisitos:

- No superar los 31 años de edad durante el curso académico en que se matricule.
- Carecer de rentas y depender del trabajador/a afectado por el presente Convenio que, en todo caso, ostentará la patria y custodia del alumno.
- Que curse estudios en primera matrícula. (Se excluye tanto a repetidores como a asignaturas de segunda matrícula).
- No estar en posesión de estudios universitarios que ya hayan sido subvencionados por el Ayuntamiento, quedando limitada la ayuda por universidad de los hijos de los/las trabajadores/as a una sola carrera.
- En caso de que el beneficiario haya cumplido dos matrículas para el mismo curso académico, deberá optar por una.

Se excluye de la Ayuda a Estudio, tanto a trabajadores/as como a sus beneficiarios/as, los cursos en que éstos se matriculen y que correspondan a doctorado, másters, estudios en el extranjero, estudios complementarios, a la licenciatura o diplomatura, estudios de postgrado y similares.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 49. Régimen disciplinario.

Se aplicará a todos los efectos el establecido en Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado en vigor. No obstante lo anterior, las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes: a) Por falta leve:

1. Amonestación verbal en privado.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por falta grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo que no excederá de 2 años.
2. Inhabilitación por un período no superior a un año para ascender de categoría.

c) Por falta muy grave:



1. Inhabilitación por un período no superior a dos años para ascender de categoría.
2. Suspensión de empleo y sueldo que no excederá de 4 años.
3. Separación del Servicio.

Capítulo VIII. Acción sindical en la empresa.

Artículo 50. Acción Sindical en la Empresa.

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado o perjudicado por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 51. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo y unitario del conjunto de los trabajadores afectados por el presente Convenio y, como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones sindicales respecto de sus propios afiliados/as.

Artículo 52. Crédito horario.

Los miembros del Comité de empresa dispondrán de treinta horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales. Para su disposición se requerirá previo aviso con una antelación mínima de 48 horas laborales inmediatamente anteriores, y posterior justificación del tiempo empleado, justificación que efectuará en sus casos, las secciones correspondientes, representaciones sindicales o la secretaría de la representación social. Excepcionalmente el requerimiento previo podrá realizarse con una antelación de 24 horas. Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección del Centro, Comité de Seguridad y Salud, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva, teniendo la consideración de trabajo efectivo aquellas empleadas fuera de la jornada laboral.

Artículo 53. Funciones y competencias del Comité de Empresa.

Son funciones del conjunto del Comité de Empresa la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora, elaborar la plataforma reivindicativa y ser informados de cuantas



medidas afecten directamente a los intereses de los/las trabajadores/as y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

Para el ejercicio de las funciones y competencias que se enumeran dispondrán de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono:

En materia de organización del trabajo (capítulo II):

a) Recibir información sobre la organización y racionalización del trabajo, en cuanto a los sistemas y métodos que la Corporación regule.

b) Participar en la elaboración de los baremos de méritos que sean necesarios confeccionar para contrataciones eventuales, recibiendo puntual información sobre el contenido de cualquier convocatoria, incluso las previstas en la Oferta de empleo Público.

c) Participar con un mínimo de dos miembros en todos los tribunales calificadoros.

d) Recibir información sobre cualquier modificación que afecte a los grupos económicos, cambios de categorías profesionales o modificaciones del puesto de trabajo, así como sobre los trabajos de superior categoría.

e) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud en el centro y de seguridad social, advirtiendo a la Corporación sobre las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

f) Recibir información puntual referente a modificaciones en la plantilla orgánica, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.

g) Recibir información y colaborar en los planes de formación

h) Recibir información sobre los criterios seguidos para la contratación de trabajadores/as eventuales, así como sobre la constitución y contrataciones de trabajadores incluidos en las bolsas de empleo.

i) Participar en las Comisiones de Personal.

En materia de condiciones económicas (capítulo III):

a) Formar parte de la comisión paritaria que estudie, analice y proceda a la valoración de los puestos de trabajo.

b) Participar en la elaboración del Calendario anual de cobros.

c) Recibir información detallada sobre las retribuciones de los trabajadores, tanto



básicas, como complementarias y extraordinarias.

En materia de jornada (capítulo IV):

a) Participar en la elaboración de un cuadro horario anual que distribuya la jornada de trabajo en cómputo diario.

En materia de condiciones sociales (capítulo VI):

a) Participar en la comisión paritaria que estudie y revise, en sus casos, los complementos de empresa en situaciones de incapacidad temporal.

b) Participar en el estudio que revisará los premios a la jubilación.

c) Informar sobre las pólizas que se suscriban referentes a seguros de vida, muerte y supervivencia de los trabajadores.

d) Participar en la elección de todo tipo de uniformes y vestuarios.

En materia de régimen disciplinarios (capítulo VII):

a) Recibir información de todos los expedientes disciplinarios que la Corporación incoe, donde serán oídos si así lo estima el expedientado.

b) Con carácter previo a la resolución definitiva, emitirán informe preceptivo.

En materia de seguridad y salud (capítulo IX):

a) Designar a sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

b) Participar en materia preventiva.

Cuando estas materias sean tratadas por los órganos políticos en Comisión Informativa de Personal, podrán participar con voz pero sin voto en las mismas, previa petición a la Alcaldía y autorización de ésta, dando cuenta del orden del día de la convocatoria al Presidente del Comité de Empresa para que pueda ser ejercitado ese derecho.

Artículo 54. Derechos y garantías del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el título II del Estatuto de los Trabajadores, con las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de sus ceses.

En caso de imposición por parte de la Corporación de cualquier sanción a sus miembros, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.





Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponde siempre al miembro del

Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 55. Secciones Sindicales.

Los/as trabajadores/as públicos tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores, les son propios.

Para tal fin, podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de trabajadores/as que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las corporaciones provinciales y otros organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia a éstas últimas.

El Ayuntamiento de Dos Hermanas dispensará la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o de mérito relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

- a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
- b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado público o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.
- c) Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Los/as trabajadores/as afiliados a un Sindicato legalmente constituido, podrán crear en el ámbito del Ayuntamiento de Dos Hermanas una Sección Sindical, que ostentará las siguientes funciones:

- a) Todas las recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.
- c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran establecer.





d) Las Secciones sindicales tienen derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, así como a recibir información, previa solicitud, sobre temas relacionados con la vida laboral de los/as trabajadores/as.

e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios de uso exclusivo que, a tales efectos, se colocan en los centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos por todos los/as trabajadores/as; así como a la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., siempre bajo el condicionante de no perturbar las actividad normal de los servicios.

Las Secciones Sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa, a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de dos representantes de dicha Sección sindical, que dispondrán de los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa:

a) El Ayuntamiento habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensualmente de los afiliados y los distintos sindicatos que así lo soliciten, estableciendo a su vez sistemas para que el importe de dichas cuotas se ingrese mensualmente en las centrales sindicales correspondientes.

b) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto en sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a las que fueran convocados.

c) Se les facilitará, cuando así lo soliciten, datos sobre los accidentes de trabajo y sus causas.

d) A propuesta de las Secciones Sindicales, con una antelación mínima de 5 días, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados de aquellas, la pertinente autorización, siempre previo informe de la Delegación correspondiente a efectos que el servicio no sufra menoscabo, descontándose la duración del mismo del crédito horario que se les concede.

e) Ejercerán como Delegados sindicales y, en su nombre y representación de su sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.

f) Podrán expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral.

Artículo 56. Prevención de riesgos laborales.





Las partes firmantes de este Convenio, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo, y promover la protección de la salud de los/las trabajadores/as, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración del Excmo. Ayuntamiento y los/las trabajadores/as partes, a través de los responsables técnicos en prevención y los Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la Evaluación de Riesgos, impulsando su cumplimiento.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y a la salud de los trabajadores, les será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y las normas de actuación especificadas en el R.D. 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, teniéndose en cuenta las actualizaciones introducidas en la propia Ley por la Ley 39/1999, el R.D. 5/2000 y la Ley 54/2003.

De conformidad con lo establecido en la Ley, el Ayuntamiento aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios:

- a) Garantizar el derecho de los/las trabajadores/as a su integridad física y una adecuada política de Seguridad y Salud.
- b) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- c) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- d) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo.
- f) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los/las trabajadores/as.



Artículo 57. Derecho de los trabajadores a la protección de riesgos laborales.

El Ayuntamiento realizará la Prevención de Riesgos Laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los/las trabajadores/as en materia de Evaluación de Riesgos, Información, Consulta, Participación y Formación de los trabajadores, Planes de Emergencias y Riesgos Graves e Inminentes y Vigilancia de la Salud, mediante la constitución de una organización y los medios necesarios.

El coste de las medidas relativas a la Seguridad y Salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores.

Hasta tanto se dicte la normativa específica reguladora de la protección de la Seguridad y Salud en los servicios de Policía y Seguridad, la prevención se inspirará en los principios generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 58. Plan de Prevención.

En aplicación del art. 142 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L. 31/1995), el Ayuntamiento de Dos Hermanas desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos que no se puedan eliminar, mediante la elaboración de un Plan de Prevención que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención en la empresa.

Su aplicación y desarrollo han de perfeccionarse en el tiempo de forma que la actividad preventiva, tanto la relacionada con la evaluación de riesgos, como la planificación de la prevención, han de ser objeto de seguimiento y control periódicos.

El Ayuntamiento hará un seguimiento a la evaluación de riesgos de cada departamento o centro de trabajo, teniendo en cuenta las diferentes características de los puestos de trabajo y de los/las trabajadores/as que los desempeñen.

Artículo 59. Evaluación de Riesgos.

Durante la vigencia del presente Convenio, el Ayuntamiento realizará una Evaluación Global de los Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

La Evaluación de Riesgos será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará si se detectaran daños a la salud susceptibles de haberse originado como





consecuencia del desempeño del trabajo. En cualquier caso se revisará con la periodicidad que se acuerde entre el Ayuntamiento y la representación de los trabajadores.

Si los resultados de la Evaluación prevista en el párrafo anterior lo hicieran necesario, se realizarán aquellas actividades de prevención, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los/las trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los/las trabajadores/as o cuando, con ocasión de la Vigilancia de la Salud prevista en el artículo 22 de la L.P.R.L. aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Servicio de Prevención llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. De los resultados de la investigación se aportará informe al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 60. Medios de protección.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 17 de la L.P.R.L., el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/las trabajadores/as al utilizarlos.

Asimismo deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

El Comité de Seguridad Y Salud velará para que los uniformes y los equipos de protección individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 61. Información y formación a los trabajadores.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la L.P.R.L., en los artículos 18 y 19, así como el artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la información y formación necesaria en relación con:





a) Los riesgos para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as en el trabajo, tanto aquellos que afecten al Ayuntamiento en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

La información a que se refiere el apartado anterior se facilitará por los responsables en la materia, al Comité de Seguridad y Salud; sin perjuicio de informar directamente a cada trabajador/a de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento garantiza que todos sus trabajadores/as recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada a su actividad laboral en materia preventiva. Esta se desarrollará también en nuevas contrataciones cualquiera que sea la modalidad o duración, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

El Ayuntamiento incluirá dentro de los planes de formación cursos específicos, en materia de prevención, y para la concreta y correcta utilización de PVD, maquinaria, herramientas y los equipos de protección individual, siempre que se vayan a incorporar nuevos equipos y con la periodicidad que se marque para los equipos habituales. También se incluirá en los planes de formación los cursos de primeros auxilios para el personal asignado al plan de emergencia de los centros de trabajo.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por el Ayuntamiento mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El Ayuntamiento deberá consultar al Comité de Seguridad y Salud, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 62. Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.

El Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los/las trabajadores/as, designando para ello al personal encargado



de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. Los sistemas de comprobación se informarán al Comité de Seguridad y Salud. Para la aplicación de las medidas adoptadas el Ayuntamiento deberá organizar la relación que sea necesaria con servicios externos al Ayuntamiento y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará al Comité de Seguridad y Salud.

Cuando los/las trabajadores/as estén o puedan estar expuesto a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el Ayuntamiento se compromete a:

- a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros al Ayuntamiento, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Artículo 63. Vigilancia de la salud.

Según lo establecido en el artículo 22 de la L.P.R.L., el Ayuntamiento garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la Vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Para ello los responsables de Salud Laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con el Ayuntamiento o cuando así esté establecido en una disposición legal.





La obligatoriedad antes citada solo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

El Ayuntamiento garantiza que las medidas de vigilancia y control de la salud de los/las trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la Vigilancia de la Salud de los/las trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al interesado y al personal y autoridades sanitarias que lleven a cabo la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el Ayuntamiento y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la actitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/las trabajadores/as se llevaran a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el trabajador/a tendrá derecho a:

- a) El trabajador/a tendrá derecho a un reconocimiento médico anual y voluntario, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.
- b) El trabajador/a que así lo solicite tendrá derecho a pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.
- c) Además del reconocimiento anual, a los trabajadores/as mayores de 50 años se les realizará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.
- d) El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, a elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario





de reconocimiento por servicios, comunicándolos a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

e) Los trabajadores/as con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de Seguridad y Salud que los restantes trabajadores/as del Ayuntamiento.

Artículo 64. Protección a la maternidad.

La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, tendrá derecho a su protección y la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y/o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos; dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

El Ayuntamiento determinará, previa negociación con las organizaciones sindicales, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Cuando la adaptación del puesto de trabajo que normalmente ocupa no fuese posible, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de supuesto de origen. Esta situación tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Artículo 65. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

El Ayuntamiento de Dos Hermanas garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las Evaluaciones de los Riesgos y, en función de éstos, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de las características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con el Ayuntamiento, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas





de los respectivos puestos de trabajo.

A tales efectos y con independencia del reconocimiento médico establecido, a aquellos trabajadores que lo soliciten, por cuestiones especiales en el desempeño de su puesto de trabajo o por circunstancias médico-clínicas personales, se les efectuará una revisión médica completa y un continuo seguimiento que garantice la protección de los/las trabajadores/as y el buen desarrollo del servicio público que desempeñe.

Artículo 66. Organización de la actividad preventiva.

1. Técnicos responsables en Prevención: Son el conjunto de medios humanos y materiales, necesarios para realizar las actividades preventivas previstas en la Ley y el convenio, asesorando y asistiendo al Ayuntamiento, a los trabajadores del mismo, a los representantes de los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31 de la L.P.R.L., los citados Técnicos de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar al Ayuntamiento el asesoramiento

y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en el existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores según lo establecido en el artículo 16 de la L.P.R.L.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación adecuada de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los responsables de las distintas especialidades, mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

2. Delegados de Prevención: Serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. Los representantes podrán elegir trabajadores que no sean representantes legales por razón de su mayor conocimiento y experiencia. En lo referente a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en la Ley, con especial atención a los siguientes puntos:



a) Derecho a la formación: Los Delegados de Prevención recibirán la formación y medios adecuados que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación del Ayuntamiento. En el ánimo de conseguir un buen nivel de formación, periódicamente se programarán algunos cursos de nivel medio para Delegados. Estos programas de formación se consultarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las organizaciones sindicales para sus delegados. Todos los Delegados de Prevención dispondrán de 40 horas anuales, cada uno de ellos, para asistir a cursos sobre prevención de riesgos laborales, impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia a los mismos.

b) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la L.P.R.L.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento sobre la normativa de prevención.

d) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

e) Acompañar en los términos previstos en el artículo 40 de la L.P.R.L. a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas. En lo referente a las garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la L.P.R.L., y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cuales quiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la L.P.R.L.

3. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

Este Comité se reunirá regularmente cada dos meses y siempre que lo solicite algunas de las representaciones en el mismo.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en el Ayuntamiento que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el



párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores del Ayuntamiento que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al Ayuntamiento, siempre que así lo solicite algunas de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará y aprobará su propio Reglamento.

Las propuestas del Comité de Seguridad y Salud serán obligatoriamente estudiadas y elevadas al Pleno de la Corporación.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas participando en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- e) Decidir sobre las características de los uniformes de trabajo y los Equipos de Protección Individual adecuados a las tareas que se desempeñan en cada puesto.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo al Ayuntamiento las mejoras de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.





c) Ser consultados en materia de expedientes de obras nuevas y reformas de locales municipales, al objeto de emitir informe sobre los aspectos relativos a seguridad y salud.

d) En cuanto a las demás competencias y facultades, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 67. Coordinación de actividades empresariales.

El Ayuntamiento de Dos Hermanas, en aplicación del R.D.171/2004, por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, asumirá todas las medidas establecidas en el mismo, cuyas disposiciones tienen carácter de normas mínimas para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en los supuestos de coordinación de actividades empresariales con otras empresas contratadas o subcontratadas.

Capítulo X.

Artículo 68. Comisión Paritaria.

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo, se crea una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros de la parte social y cuatro miembros de la Corporación, siendo la composición de la parte social proporcional a la representación que se ostentó en la comisión negociadora del presente Convenio.

El Presidente del Comité de empresa actuará como portavoz de la parte social en la citada Comisión Paritaria.

Las convocatorias de reuniones se podrán llevar a cabo por cualquiera de las partes y se realizarán en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada, estipulándose un período máximo de un mes para resolver cualquier interpretación.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine, sometiéndose a la jurisdicción competente.

Disposiciones Adicionales.

Primera. Documento de codecisión.

Establecido un régimen de decisión compartida entre el Ayuntamiento de Dos Hermanas y su representación social, en materia de elección de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, se creará una comisión de





seguimiento que analizará y verificará el servicio prestado por la Mutua concertada a los trabajadores del Ayuntamiento. Dicha comisión estará compuesta paritariamente entre miembros de la representación social y personal designado por la Corporación, siendo su presidente el que el Ayuntamiento designe y teniendo éste el voto de calidad en las cuestiones sometidas a votación.

Las reuniones de la misma, así como sus actuaciones, estarán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario establecido.

La mutua contratada establecerá la participación de la representación social de los trabajadores del Ayuntamiento en las actividades y servicios que realice el mismo, así como la designación de un interlocutor al que dirigirse para solventar cualquier duda o consulta fuera de las reuniones de dicha comisión.

La comisión se reunirá al menos, con dos meses de antelación a la finalización del contrato de asociación, para analizar y debatir sobre la prórroga o no de dicho contrato.

Segunda. Relación de Puestos de Trabajo.

De conformidad con la legislación de aplicación, durante la vigencia del presente Convenio, el Ayuntamiento de Dos Hermanas elaborará la relación de puestos de trabajo de la entidad local, tanto de funcionarios como de personal laboral, con inclusión, en todo caso, de la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño.

Tercera. Actividad complementaria.

En los diferentes colectivos en la que la exigencia psicofísica de los trabajadores/as sea importante para el desarrollo de su profesión, y en virtud de lo establecido en los artículos 15 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se potenciará la actividad complementaria, con adaptación a puestos de trabajo con menor exigencia y más adecuados a las características biológicas del trabajador/a dentro de las funciones de su puesto de trabajo, sin ninguna merma en sus retribuciones y respetando el horario de su departamento.

La relación de estos puestos de trabajo serán negociados con los representantes de los trabajadores.

Disposición Final.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.



Anexo I. Sueldo base y antigüedad 2006.

| Grupo | Sueldo | | Trienios | |
|-------|-----------|----------|----------|---------|
| | Anual | Mensual | Anual | Mensual |
| A | 13.092,24 | 1.091,02 | 503,16 | 41,93 |
| B | 11.111,52 | 925,96 | 402,60 | 33,55 |
| C | 8.282,88 | 690,24 | 302,28 | 25,19 |
| D | 6.772,68 | 564,39 | 201,96 | 16,83 |
| E | 6.183,12 | 515,26 | 151,56 | 12,63 |

Anexo II. Complemento de destino 2006.

| Nivel | Importe | |
|-------|-----------|---------|
| | Anual | Mensual |
| 30 | 11.496,12 | 958,01 |
| 29 | 10.311,72 | 859,31 |
| 28 | 9.878,16 | 823,18 |
| 27 | 9.444,36 | 787,03 |
| 26 | 8.285,64 | 690,47 |
| 25 | 7.351,20 | 612,60 |
| 24 | 6.917,64 | 576,47 |
| 23 | 6.484,08 | 540,34 |
| 22 | 6.050,16 | 504,18 |
| 21 | 5.617,08 | 468,09 |
| 20 | 5.217,84 | 434,82 |
| 19 | 4.951,44 | 412,62 |
| 18 | 4.684,80 | 390,40 |
| 17 | 4.418,16 | 368,18 |
| 16 | 4.152,36 | 346,03 |
| 15 | 3.885,60 | 323,80 |
| 14 | 3.619,32 | 301,61 |

Anexo III. Complemento específico 2006.

Valoración de puestos de trabajo.

| VPT | Importe Anual | Mensual |
|-------|---------------|---------|
| 1.000 | 12.313,51 | 1026,13 |
| 975 | 12.069,52 | 1005,79 |
| 950 | 11.825,66 | 985,47 |
| 925 | 11.581,66 | 965,14 |
| 900 | 11.337,67 | 944,81 |
| 875 | 11.093,67 | 924,47 |
| 850 | 10.849,81 | 904,15 |
| 825 | 10.605,82 | 883,82 |
| 800 | 10.361,82 | 863,49 |
| 775 | 10.117,96 | 843,16 |
| 750 | 9.873,97 | 822,83 |
| 725 | 9.629,97 | 802,50 |
| 700 | 9.385,98 | 782,16 |
| 675 | 9.142,12 | 761,84 |
| 650 | 8.898,12 | 741,51 |

| | | |
|-----|----------|--------|
| 625 | 8.654,13 | 721,18 |
| 600 | 8.410,13 | 700,84 |
| 575 | 8.166,27 | 680,52 |
| 550 | 7.922,28 | 660,19 |
| 525 | 7.678,28 | 639,86 |
| 500 | 7.434,29 | 619,52 |
| 475 | 7.190,43 | 599,20 |
| 450 | 6.946,43 | 578,87 |
| 425 | 6.702,44 | 558,54 |
| 400 | 6.458,49 | 538,21 |
| 375 | 6.214,58 | 517,88 |
| 350 | 5.970,59 | 497,55 |
| 325 | 5.726,60 | 477,22 |
| 300 | 5.482,72 | 456,89 |
| 300 | 5.482,72 | 456,89 |
| 275 | 5.238,74 | 436,56 |
| 250 | 4.994,75 | 416,23 |
| 225 | 4.750,87 | 395,91 |
| 200 | 4.506,88 | 375,57 |
| 175 | 4.262,90 | 355,24 |
| 150 | 4.018,90 | 334,91 |
| 125 | 3.775,03 | 314,59 |
| 100 | 3.531,04 | 294,25 |

NOTAS: El Cpto. Específico de los trabajadores contratados con menos de 2 años de servicios prestados al Ayuntamiento, adscritos a los grupos A, B y C será el correspondiente a una valoración de 200 puntos.

Cuando dichos trabajadores acrediten más de 2 años de servicios, su Valoración de Puestos de Trabajo, se adecuará al puesto que desempeñe.

Anexo IV. Complemento de productividad 2006.

| Grupo | Anual | Importe Mensual | Paga |
|-------|----------|-----------------|--------|
| A | 2.760,55 | 160,23 | 837,79 |
| B | 2.490,19 | 137,70 | 837,79 |
| C | 2.382,79 | 128,75 | 837,79 |
| D | 2.297,83 | 121,67 | 837,79 |
| E | 2.256,79 | 118,25 | 837,79 |

Anexo V. Servicios extraordinarios 2006.

| Concepto | Importe |
|---------------------|---------|
| Hora extraordinaria | 9,48 |
| Festivo | 71,61 |
| Nocturnidad | 14,31 |

Anexo VI. Grupos económicos por categorías profesionales.

| | |
|---|--------------------|
| A | TÉCNICOS GRUPO «A» |
|---|--------------------|



| | |
|---|----------------------------------|
| B | TÉCNICOS GRUPO «B» |
| C | DELINEANTES O TOPÓGRAFOS |
| | ENCARGADOS |
| | ADMINISTRATIVOS |
| D | OFICIALES Y MONITORES DE PRIMERA |
| | ALGUACIL |
| | AUXILIARES ADMINISTRATIVOS |
| | OFICIALES Y MONITORES DE SEGUNDA |
| | NOTIFICADORES |
| E | ORDENANZAS |
| | PEONES ESPECIALISTAS |
| | LIMPIADORAS |
| | GUARDAS |

