

## CONVENIO COLECTIVO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA RINCONADA

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

a) Funcional: el presente Convenio Colectivo será de aplicación en el Ayuntamiento de La Rinconada.

b) Personal: el presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de La Rinconada, quedando exceptuados del mismo aquellos trabajadores o grupo de trabajadores que fueran contratados como consecuencia de Convenios o Conciertos que se celebren entre este Ayuntamiento y otras Administraciones, Organismos Autónomos, Corporaciones o Entidades.

c) Sí quedaran incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, excepto en sus aspectos retributivos, aquellos trabajadores que se encuentren desarrollando programas impulsados por el Ayuntamiento y considerados estables, aunque la totalidad o parte del programa se encuentre subvencionado por otras Administraciones. Son los siguientes:

- Tratamiento de familias con menores.
- Ciudad sin drogas.
- Intervención y atención a familias.
- Ludoteca.
- Taller de enfermos mentales.
- Ajuste personal y social.
- Apoyo a las prestaciones básicas del centro ocupacional.

#### Artículo 2. Duración.

La duración del mismo será de un año, desde el 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2008. Si transcurridos dos meses antes de la finalización de la vigencia de este convenio no se produjese denuncia por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio.

#### 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 e vigor del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento con las funciones, procedimiento, composición y vigencia, recogidas en el Reglamento que se desarrolla en el Anexo III del presente Convenio.

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

#### **Artículo 5. Jornada.**

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual para 2008 será la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. La jornada habitual ordinaria será de 35 horas, quedando el horario fijo distribuido de la siguiente forma:

##### A) Horario:

a) Personal Laboral al servicio de la Administración General: de 8 h a 14,45 h, excepto los martes que será de 8.00 a 14.30. Se trabajará dos martes de cada mes por la tarde, en horario de 8.00 a 14.30 y de 16 h a 18 h, debiéndose turnar adecuadamente el personal de cada Departamento para no dejar de prestar los servicios.

Además, se trabajará un sábado de cada 8 en horario de 9 a 13, excepto los sábados de Feria, Semana Santa y los comprendidos entre el 23 de diciembre y el 6 de enero, pasando a ser trabajados al siguiente sábado. Esto será de aplicación a aquellos departamentos que no presten servicios indispensables en esas fechas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, se suspenderá la jornada de tarde, quedando el horario de mañana de 8.00 a 14.30 horas.

b) Personal Laboral de servicios especiales: el horario de servicio o trabajo será de 6.45 horas diarias que comenzará a las 7.15 h y finalizará a las 14 h, más una jornada de Sábado cada cuatro de cinco horas, con horario de 7.15 h a 12.15 h excepto los sábados de Feria, Semana Santa y los comprendidos entre el 23 de diciembre y el 6 de enero, pasando a ser trabajados al siguiente Sábado. Esto será de aplicación a aquellos departamentos que no presten servicios indispensables en esas fechas. Se consideran indispensables los servicios de limpieza viaria en todos los casos, los de jardinería los sábados de Feria.

De los horarios no contemplados en estos apartados se adjuntarán anexos al presente Convenio.

Estos horarios pueden ser modificados por el Ayuntamiento, previa consulta con el Comité de Empresa, por necesidades del servicio.

El horario por el que se rige el personal que presta sus servicios en el P.M.D. será el aprobado anualmente por el Consejo de Gerencia de éste, previa consulta con el Comité de Empresa. Se adjuntará anexo.

#### B) Horas extraordinarias:

Cada hora de trabajo que se realice en días laborables se abonará incrementándose en un 75% sobre el salario que corresponda en cada hora ordinaria, salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador, y que será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la realización de dichas horas.

El cálculo de las horas ordinarias de cada trabajador será el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador más los complementos personales, de puesto de trabajo y de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos al año natural, por el número de horas de trabajos anuales.

Si dichas horas corresponden a horas de trabajo realizadas en días festivos u horario nocturno dicho incremento será del 100%, y si coincidiesen ambas circunstancias el incremento del valor/hora antes referido sería del 125%.

Para la distribución de la realización de horas extraordinarias entre los empleados de cada servicio, se atenderá a los principios de proporcionalidad, equidad y rotatividad. Esto será efectivo siempre y cuando se cuente con la especialización necesaria para los servicios a realizar.

### **Artículo 6. Vacaciones y Descansos.**

a) Los trabajadores tendrán un período de vacaciones de 22 días hábiles. 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, que deberán ser disfrutados anexados a las vacaciones y con los requisitos que se establecen en el párrafo siguiente, no pudiendo superar por ninguna causa un total de 26 días hábiles de vacaciones anuales.

El disfrute de las mismas se efectuará preferentemente durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo necesidades del servicio y, en todo caso, mediante acuerdo entre Ayuntamiento y Comité. Podrán disfrutarse en un sólo período o en dos de 11, o lo que corresponda en su caso, siendo el mínimo de 5 días hábiles, a la elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio. Así mismo se podrá solicitar el disfrute de las vacaciones fuera de los períodos antes referidos, previo estudio de la Comisión de Seguimiento de este

Convenio y supeditándolo a las necesidades del servicio.

Tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones en un mismo período los cónyuges que presten servicio en este Ayuntamiento, siempre que no afecte al cuadrante de turnos de vacaciones del departamento de origen de cada uno de ellos y las necesidades del servicio lo permitan. Si ocurriese alguna de las circunstancias reflejadas o cualquier otra que imposibilite el disfrute en los períodos elegidos por los cónyuges, estos podrán solicitar el disfrute de las vacaciones en cualquier otro período vacacional que posibilite el mismo.

En el supuesto de que se sufra una incapacidad temporal o accidente de trabajo de forma previa al periodo vacacional acordado y que impida el disfrute del mismo, se podrán disfrutar las vacaciones en otra fecha dentro del año natural. En las situaciones de maternidad, cuando no haya sido posible el disfrute de las vacaciones, podrán disfrutarse una vez finalice el proceso de baja por maternidad independientemente de que haya pasado el año natural.

b) Descansos: todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará preferentemente el sábado y el domingo. 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, de descanso semanal, la Corporación vendrá obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo en período de descanso semanal se abonarán como horas extraordinarias, salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador, y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la realización de dichas horas.

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal, éste podrá ser disfrutado por los trabajadores como un día más de asuntos personales.

A estos efectos, tendrán la consideración de festivos, los días 24 y 31 de diciembre. Cuando dichas fechas coincidan con sábado o domingo, en ese ejercicio se podrán disfrutar de dos días de descanso en otras fechas, supeditándolos a las necesidades del servicio, así como los demás días que anualmente aparezcan como inhábiles en el calendario laboral de este Ayuntamiento.

Así mismo, se acuerda el disfrute de un día inhábil, a elegir por la Comisión de Seguimiento, que coincida en puente.

d) Se acuerda el disfrute de un sábado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, para el personal adscrito al área de Infraestructura.

### **Artículo 7. Nocturnidad.**

Se establece 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 h. y 6 h. del día siguiente, salvo que dicho personal hubiera sido contratado para el horario nocturno fijo, en cuyo caso no se devengará.

### **Capítulo III. Excedencias, licencias y permisos.**

#### **Artículo 8. Excedencias.**

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

#### **Artículo 9. Licencias y Permisos.**

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

1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, de un familiar de primer o segundo grado, cinco días hábiles, salvo en el supuesto de que el hecho dure un tiempo inferior, reduciéndose el permiso al tiempo que dure el proceso en los casos de hospitalización o enfermedad grave o intervención quirúrgica.

En el caso del primer grado, el permiso podrá ser disfrutado de forma inmediatamente posterior a producirse el hecho o en días alternos durante el tiempo que dure el proceso.

En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, y teniendo el empleado algún hijo menor de 12 años o disminuido físico, psíquico o sensorial o mayores dependientes que no puedan valerse por sí mismo, siete días hábiles

2. En caso de hospitalización de personas que demuestren la convivencia con el empleado/a a través de cualquier medio de prueba aceptada en Derecho, el empleado/a, podrá optar entre lo anteriormente expuesto o el disfrute de hasta un máximo de cinco días naturales a continuación de la fecha de alta hospitalaria. Si el periodo de hospitalización fuese inferior a cinco días, esta opción tendrá como duración máxima el número de días que haya durado el ingreso en el centro hospitalario.

3. Por defunción de un familiar de tercer grado, un día de permiso coincidente con el día del óbito o el día del entierro, a elección del empleado.

4. Por traslado de domicilio un día. En el caso de que el traslado se realizase fuera de la provincia, dos días.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos en que se determine.

6. Para acudir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

7. Para la preparación de pruebas de promoción y selección convocadas por esta Administración, 2 días hábiles inmediatamente anteriores a los ejercicios. Este permiso podrá ser disfrutado una vez al año por cada empleado.

8. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

9. Por lactancia de un hijo menor de doce meses, una hora de ausencia al trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

La empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

10. Por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado podrá ausentarse del trabajo en un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

11. Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

12. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se podrá solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

13. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de

carácter público y personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Se entiende por deber de carácter público y personal:

- a) La asistencia a Tribunales, previa citación.
- b) La asistencia a Plenos de 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.

14. Permisos por asuntos personales: a lo largo del año, los trabajadores acogidos a este Convenio tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de permiso al año por asuntos de carácter estrictamente personal, respetando siempre las necesidades del servicio. No se podrán acumular más de dos días de asuntos personales para su disfrute en el periodo comprendido entre el 23 de Diciembre y el 06 de Enero, y en ningún caso podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Se tendrá el derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se podrán fraccionar hasta un máximo de 3 días de asuntos personales en el 50% de la jornada, quedando esta posibilidad sujeta a las necesidades del servicio.

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

15. Quince días naturales por matrimonio.

16. Un día laborable por matrimonio de padres e hijos, en caso de que el hecho se produjese fuera de la provincia, el permiso se aumentará a dos días laborables. Por matrimonio de hermanos y nietos, un día que será el de la celebración del

acto civil o religioso, dos días si es fuera de la provincia.

17. Un día por nacimiento de nieto(a). Será el día del nacimiento o el posterior si éste tuviera lugar fuera de la jornada laboral.

18. El tiempo necesario para acudir a consulta médica.

19. Permiso por el tiempo imprescindible para el cobro de la nómina.

B) permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

1. Permiso por parto: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad del hijo. El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor 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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o

acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en el caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o de tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. En este supuesto, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

3. Permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el otro progenitor, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 1 y 2.

4. Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora: las faltas de asistencia de la trabajadora víctima de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente.

C) Licencia sin retribución. Su régimen se regulará por la Comisión Paritaria de Seguimiento, sin que el período máximo de licencias pueda exceder de dos meses cada año.

#### **Artículo 10. Desplazamientos.**

a) 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 abonándosele la cantidad de 0,19 € Km. , o en su defecto el importe del transporte público, haciéndose efectivos estos gastos en la nómina del mes siguiente en que se efectuara la salida, refiriéndose todo lo dicho a casos no habituales o imprevistos.

Asimismo, se establece la cantidad fija de 9,17 euros por desplazamientos a Sevilla.

b) Los trabajadores que con cierta frecuencia utilicen su vehículo propio para el mejor desempeño de sus funciones, percibirán mensualmente la cantidad de 61,50 euros.

c) Los trabajadores que habitualmente y para mejor desempeño de su función, utilicen su vehículo al servicio del Ayuntamiento percibirán la cantidad de 119,22 euros mensuales.

d) El Ayuntamiento abonará el importe total de la revisión del Permiso de Conducir a todo aquel trabajador que haga uso del mismo por razones del servicio.

#### **Capítulo IV. Condiciones sociales y varios.**

Se reconocen los derechos sociales recogidos en este Convenio a las parejas de hecho, así como a las personas que en régimen de acogida dependan económicamente del empleado de que se trate, siempre que, en ambos casos, se acredite fehacientemente que el período de convivencia con el mismo sea superior a un año. Dicha circunstancia podrá acreditarse por cualquier medio válido en derecho, especialmente por informe o certificado de los correspondientes registros públicos.

#### **Artículo 11. Seguro de Vida.**

Este Ayuntamiento mantendrá una Póliza de Seguro de Vida Colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, cualquiera que sea la causa, invalidez permanente total, permanente absoluta y gran invalidez, derivada de accidente o enfermedad, en un capital de 36.060,73 euros por trabajador afectado por el presente Convenio y cuyo contrato tenga una duración mínima de seis meses.

## Artículo 12. Ayudas y Premios.

### A) Ayuda Escolar:

1. Todo el personal afectado por este Convenio, percibirá por este concepto durante el ejercicio 2008, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten sus servicios en este Ayuntamiento con derecho a esta ayuda, sólo la percibirá uno de ellos:

— Guardería y Educación Infantil (por hijo): 78,76 euros.

— Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria, Bachiller, Ciclos Formativos de Grado Medio y Acceso a la Universidad (por hijo): 112,52 euros.

— Estudios Universitarios (por hijo): 63% del coste real de la matrícula.

— Estudios de Arte Dramático, Danza, Música o Idiomas, en cualquiera de sus grados (por hijo): 63% del coste real de la matrícula.

En el supuesto de simultanear estudios de los contemplados en los apartados anteriores, sólo se percibirá ayuda para uno de ellos, a elección del interesado.

2. El personal al servicio de este Ayuntamiento que realice los estudios que a continuación se detallan percibirán las siguientes ayudas:

— Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria, Bachiller, Ciclos Formativos de Grado Medio: 112,52 euros.

— Acceso a la Universidad y Estudios Universitarios: 63% del coste real de la matrícula.

— Estudios de Arte Dramático, Danza, Música o Idiomas, en cualquiera de sus grados: 63% del coste real Matrícula.

En el supuesto de simultanear estudios de los contemplados en los apartados anteriores, sólo se percibirá ayuda para uno de ellos, a elección del interesado.

B) Prótesis: Los trabajadores y familiares a su cargo que por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta médica y factura, recibirán el importe de 101,28 euros para las oftalmológicas con un máximo de 292,68 euros por unidad familiar, 281,29 euros para las odontológicas con un máximo de 731,72 euros por unidad familiar y para las restantes el 50% de su cuantía, siempre que los costes de éstas no los cubra la Seguridad Social. Se creará una Comisión Paritaria en el plazo máximo de un mes a la firma del presente Convenio, para el estudio de los casos, que llegados a los límites máximos establecidos en el presente artículo, pudieran seguir necesitando de estas ayudas y que estará compuesta por cuatro miembros: dos en

representación de los sindicatos presentes en el Comité de Empresa y dos designados por el Ayuntamiento.

Los criterios básicos a seguir por dicha Comisión serán:

- a) Nivel de rentas del empleado, así como el de su unidad familiar.
- b) Periodicidad en el uso de estas ayudas. c) Número de miembros que componen la unidad familiar.
- d) Aquellos otros que puedan proponer cualquiera de las partes. Asimismo, esta Comisión estará capacitada para proponer un sistema alternativo de control en el uso de las prótesis, incluyendo la modificación o eliminación de topes.

#### C) Tratamiento Odontológico:

Todo personal que preste sus servicios con carácter fijo, interino o temporal cuya duración del contrato sea superior a un año, tendrá derecho a percibir por el concepto de Tratamiento Odontológico y previa justificación del gasto la cantidad de 168,78 euros anuales por unidad familiar, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten sus servicios en este Ayuntamiento, el tope máximo se incrementará en un 30%, sólo la percibirá uno de ellos.

#### D) Ayuda por defunción:

Se establece una ayuda por defunción del personal al servicio de este Ayuntamiento, consistente en una mensualidad íntegra de sus haberes, siendo beneficiarios de la misma, previa justificación de convivencia con el causante, el cónyuge o compañero(a), los padres o hijos.

#### E) Ayuda por nupcialidad:

Se establece una ayuda por nupcialidad en la cantidad de 300 euros. durante la vigencia del presente convenio. Se incluye en este supuesto la unión de parejas de hecho, siempre que reúnan los requisitos establecidos en al cláusula adicional

#### F) Ayuda a la constancia:

Se concederá una ayuda a la constancia, a todo aquel personal que cumpla 25 años de servicio en este Ayuntamiento, consistente en una mensualidad del total de las retribuciones percibidas por el empleado y reflejadas en el Anexo II incrementada con el complemento de antigüedad.

No obstante, el Ayuntamiento concederá un complemento por el mismo concepto a todo empleado, cuyo periodo de permanencia sea igual o superior a 7 meses. La cuantía de este complemento será de 2.288,88 euros anuales, que se abonará en dos pagos de igual cantidad en los meses de Marzo y Septiembre. Este

complemento también le será de aplicación al personal recogido en el Art. 1 c.

### **Artículo 13. Jubilación.**

Los trabajadores con contrato de trabajo de duración indefinida, que optasen por acogerse a cualquier modalidad de jubilación anticipada, tendrán derecho a percibir un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala y cuantía:

— A los 64 años, podrán acogerse a la jubilación en los términos establecidos en el R.D. 1194/85.

— El Ayuntamiento se compromete a cubrir de forma reglamentaria el puesto que quede vacante.

### **Artículo 14. Incapacidad Temporal.**

Los empleados/as en situación de baja por Incapacidad Temporal, percibirán integras sus retribuciones, excluido complemento de productividad, si lo hubiera, durante un período mínimo de 6 meses. Dicho período mínimo se verá incrementado, cuando proceda, por la aplicación de los siguientes coeficientes multiplicadores:

Empleado/a que en el año anterior a la baja no haya estado en I.T. por un plazo superior a 15 días consecutivos o 30 alternos: 1,5.

Empleado/a que en los dos años anteriores a la baja no haya estado en I.T. por un plazo superior a 30 días consecutivos o 60 alternos: 2.

Empleado/a que en los tres años anteriores a la baja no haya estado en I.T. por un plazo superior a 60 días consecutivos o 90 alternos: 3.

Empleado/a que en el año anterior a la baja haya estado en

I.T. por un periodo igual o superior a 240 días consecutivos o alternos: 0,5.

Las bajas por accidente laboral y las enfermedades de extrema gravedad que requieran tratamiento del tipo de quimioterapia, radioterapia etc. no se contabilizarán para el cálculo según lo establecido en el párrafo anterior, cobrando el 100% de sus retribuciones mientras dure el proceso de I.T.

El Ayuntamiento facilitará información detallada a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, de los empleados/as a los que les sea aplicación las medidas contenidas en este artículo.

El personal afectado queda obligado a presentar la Baja dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes salvo imposibilidad manifiesta y justificada.

En caso de enfermedad en la que el empleado precise baja médica, debe proceder de la forma siguiente:

1. Comunicar a su servicio el motivo de su ausencia.
2. Consultar con su médico de cabecera, el cual extenderá si lo estima conveniente, el correspondiente parte de Baja por triplicado ejemplar, salvo en caso de maternidad que será por duplicado, su entrega en la empresa se hará en plazo de 72 horas, bien por parte del mismo empleado o por un familiar, en aquellos casos que éste no pueda desplazarse.
3. Los partes de confirmación serán semanales, y se entregarán en la empresa en el plazo de dos días, a contar desde el siguiente de su expedición.
4. Los partes médicos de baja, confirmación y alta serán los únicos documentos que acreditarán la presencia, subsistencia y cese de la situación de Incapacidad Temporal.

La asistencia al médico o especialista deberán ser comunicadas con veinticuatro horas de antelación siempre que sea posible y posteriormente proceder a su justificación mediante parte médico.

#### **Artículo 15. Préstamos y Anticipos.**

##### a) Préstamos:

El Ayuntamiento atenderá las solicitudes del personal en materia de préstamos procurando la creación de un fondo para los trabajadores que soliciten dicho préstamo, debiendo amortizarlo en el plazo de un año y justificar la petición del mismo.

##### b) Anticipos:

La Corporación mantendrá un fondo de hasta 40.000 euros al que podrá acceder todo el personal afecto por este Convenio en las siguientes condiciones:

- Se concederá un anticipo de dos mensualidades con un máximo de 2.400 euros, a reintegrar en un máximo veinticuatro meses a los trabajadores cuya relación laboral sea de carácter indefinido. El personal cuya relación laboral sea de carácter discontinua no podrá solicitar anticipo superior a la cantidad que le quede por devengar según la duración del contrato en vigor, y en cualquiera de los casos el tope máximo será el establecido anteriormente.
- No se podrá tener derecho a un nuevo anticipo hasta que no haya transcurrido el total de los plazos previstos en la solicitud de anticipo,

aunque se reintegre éste con anterioridad a su vencimiento.

Así mismo, se acuerda crear un fondo de hasta 6.010,12 Euros para atender casos extraordinarios de extrema gravedad o necesidad. El Ayuntamiento mantendrá informada a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, de los anticipos concedidos o denegados así como de las cantidades y plazos de reintegro.

### **Artículo 16. Ropa de Trabajo.**

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: un pantalón apropiado, una camisa, un jersey, una cazadora, un par de calcetines, un par de zapatos y un anorak. El uniforme de verano constará: un pantalón apropiado, una camisa, un par de calcetines y un par de zapatos.

Para el personal que preste sus servicios como limpiador(a) el uniforme de trabajo constará:

— Invierno: una bata o un pijama completo, un par de calcetines, un jersey de cuello de cremallera, un anorak talle corto (huski) y un par de zapatos apropiados.

— Verano: una bata o un pijama completo, un par de calcetines, una rebeca y un par de zapatos apropiados. Al personal fijo de nuevo ingreso se le proporcionará dos pantalones y dos camisas el primer año de toma de posesión. Así mismo, se dotará de prendas y botas de agua al personal que por necesidades del servicio le sea necesario su uso.

Al personal que por las necesidades del servicio así lo requiera, se le dotará de ropa de trabajo idónea para el desarrollo de la actividad que desempeñe.

Al personal de oficina de las restantes áreas, se les abonará en concepto de desgaste de ropa de trabajo la cantidad de 306 euros anuales a incluir en la nómina del mes de Enero.

El uniforme de trabajo se adecuará a la discapacidad física que posea cada empleado, siempre que las prendas que componen este uniforme reúnan los requisitos necesarios para su uso en el puesto (certificado de calidad, etc.)

### **Capítulo V. Organización profesional, provisión de vacantes, ingresos y formación profesional.**

#### **Artículo 17. 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 menor 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.

### **Artículo 18. Provisión de Vacantes.**

Hasta tanto se regule un sistema para la provisión de puestos de trabajo, selección y promoción profesional, conforme a las directrices definidas en la Ley 30/84 y la Ley 7/2007

a) Las vacantes, ampliaciones de plantilla o creación de nuevos puestos de personal fijo, que se produzcan en este Ayuntamiento, se cubrirán por los métodos establecidos por la normativa vigente.

Este Ayuntamiento se podrá reservar para su provisión por convocatoria libre, sin someterse a los turnos fijados en este artículo, los puestos que requieran calificación exigida por la innovación o inicios de nuevas actividades.

El Ayuntamiento comunicará a los representantes de los trabajadores, la utilización fundamental de estas reservas.

En caso de desacuerdo, será la Comisión de Interpretación del Convenio la encargada de resolver las diferencias con los métodos establecidos para la resolución de los mismos.

b) El orden de provisión de vacantes, que no podrá ser alterado, será el siguiente:

1. Turno de traslado, al que podrán concursar trabajadores del Ayuntamiento regulados por el siguiente acuerdo.

a) del mismo grupo y categoría.

b) del mismo grupo y diferente categoría.

En todos los casos será necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el puesto de trabajo, y en caso de optar más de un aspirante, superar concurso, que se resolverá mediante baremos establecidos al efecto y prueba objetiva de adecuación al puesto al que se opta. Los baremos y pruebas objetivas serán elaboradas por el Ayuntamiento, previa consulta al Comité de Empresa.

2. Turno de ascenso. Resuelto el concurso de traslado las plazas vacantes resultantes se sacarán a concurso de méritos. Podrán presentarse los trabajadores de cualquier grupo y categoría, siempre que tengan la titulación o condiciones requeridas para el puesto. La puntuación final obtenida por cada concursante será la suma de los puntos obtenidos por baremos más los conseguidos en la prueba de aptitud que, en todo caso deberá efectuarse.

En todos los concursos, tanto de traslado como de ascensos, se nombrará un Tribunal compuesto por el Presidente de la Corporación o persona en quien éste delegue, como Presidente, el Secretario de la Corporación o persona en quien éste delegue, como secretario, y cuatro vocales, dos de ellos designados por el Ayuntamiento y otros dos por los representantes de los trabajadores, todos ellos con el adecuado nivel profesional y respetando lo establecido en el Art. 60 de la Ley 7/2007.

La plaza dejada vacante por el ganador del concurso de méritos, se sacará también a concurso, que proseguirá hasta que se declare desierta o se llegue a la plaza de categoría inferior.

En ningún caso podrá producirse ascenso por el mero transcurso del tiempo de servicio.

3. Turno libre. Las vacantes no cubiertas por los turnos anteriores, se convocarán por el Ayuntamiento, conforme a las normas establecidas en el párrafo siguiente:

Contratación e ingreso:

A) La selección y contratación del personal laboral de este Ayuntamiento se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, bajo los criterios de la normativa local vigente en esta materia.

B) Las normas de contratación e ingreso habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, Ley 13/82, Ley 07/2007 y cuantas normas se dicten en esta materia.

C) En la designación de los vocales del Tribunal, así como en el proceso de selección, participarán los representantes de los trabajadores, respetando lo establecido en el Art. 60 de la Ley 7/2007

D) Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en los modelos oficiales, conteniendo un período de prueba de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente:

El período de prueba queda establecido en quince días para los cualificados, tres meses para los titulados de grado medio y seis meses para los titulados superiores. La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador en

período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

E) Para estimular el empleo juvenil, el Ayuntamiento reservará un porcentaje de las plazas convocadas que fijará de acuerdo con el Comité de Empresa para la modalidad contractual de trabajos en prácticas y aprendizaje. El salario base del contrato en prácticas será igual al 60% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo en el primer año y el 75% durante el segundo año.

### **Artículo 19. 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.

## **Capítulo VI. Seguridad e higiene.**

### **Artículo 20. Seguridad e higiene en el trabajo.**

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 correlativo 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 en su Centro de Trabajo y en el control de las medidas de 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 y Salud, Delegados de Prevención.

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 a 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 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 horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3) Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos internos especializados de la participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros de Trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores adscritos.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de

los Delegados de Prevención, de la otra.

4) Los reconocimientos médicos se practicarán en los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o empresas particulares destinadas a este fin:

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 Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) A todo 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.

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

### **Artículo 21. Derecho de los trabajadores.**

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

1. Realización de actividades sindicales fuera de las horas de trabajo.

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.

Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Delegación de Personal, las Secciones Sindicales o 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: en este caso podrán ser convocadas también por el 20% de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso al Ayuntamiento de 24 horas.

2. Realización de actividades sindicales en horas de trabajo.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 30 horas mensuales.

3. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina tanto el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados como las cantidades fijadas por cada Comité de Empresa o Delegado de Personal, a la Caja de Trabajadores.

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 de los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de 30 horas mensuales retribuidas para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan.

B) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes, requieran una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades 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 el hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa al Sr. Alcalde o Gestor responsable correspondiente.

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 iniciativas del Ayuntamiento Gestor o Centro de Servicios.

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

F) Se pondrán a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, un local adecuado y medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegado de Personal, un local adecuado y medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegado de Personal, tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloque cuantos avisos y comunicaciones 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 tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones de 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 que afecten a los trabajadores.

Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y afiliados.

A) Las Centrales Sindicales, podrán constituir secciones en los centros de trabajo, cuando la plantilla exceda de tres trabajadores. Las Secciones Sindicales constituidas como tales, tendrán los siguientes derechos:

1. Disponer de un local similar al del Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando el índice de afiliación sea suficientemente representativo.
2. Nombrar a un delegado cuando el número de afiliados alcance el 10% para centros o servicios de hasta 250 empleados, el 5% cuando sea de más de 251 empleados; si supera el 15% en el primer caso, y el 7,5% en el segundo, se podrá nombrar un delegado más, siendo dos el número máximo en todo caso.

Los delegados podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro que se trate.

B) Serán funciones de los delegados sindicales:

1. Presentar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicatos y la Dirección o Gestor de los respectivos centros.
2. 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.
3. 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 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.
4. Serán oídos con la empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los afiliados al sindicato.
5. Serán así mismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo: a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.  
b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado 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.

c) La implantación de revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

d) 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 lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

e) En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

f) Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

Solución de conflictos.

A) Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar acuerdo mutuo, uno o varios mediadores los cuales formularán el correspondiente dictamen.

B) La negativa de las 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

C) Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

Cualquier aspecto no regulado en esta materia será la legislación supletoria, de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y cuantas disposiciones puedan desarrollarlo.

## **Capítulo VIII. Régimen disciplinario**

### **Artículo 22.**

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título VII de la Ley 7/2007. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no dispuesto en dicho Título, por la legislación laboral.

## **Capítulo IX**

### **Artículo 23.**

Los deberes del personal sujeto a este Convenio serán los establecidos en el

Capítulo VI del Título III de la Ley 07/2007.

## **Capítulo X. Categorías, retribuciones económicas y revisión salarial.**

### **Artículo 24. 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: Dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios, seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes.

Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes se integrarán en los nuevos grupos de clasificación con las siguientes equivalencias:

Grupo A pasa al ser Subgrupo A1:

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 definido como de Titulación Superior, en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo B pasa a ser Subgrupo A2:

Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional en Tercer Grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencias, 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 B: Se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C: Se divide en los subgrupos C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. Subgrupo C1: Título de bachiller o Técnico; Subgrupo C2: Título de

Graduado en E.S.O.

Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes se integrarán en los nuevos grupos de clasificación con las siguientes equivalencias:

Grupo C pasa a ser Subgrupo C1:

Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, o bien con título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o bien por su formación laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, 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 esté definido en el Catálogo de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo D pasa a ser Subgrupo C2:

Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores bien 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, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo a razón de su titulación, o su categoría profesional, o su experiencia laboral, y esté definido en el Catálogo de puestos de trabajo del personal del Ayuntamiento.

Otras agrupaciones profesionales:

Para el acceso en este grupo no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo. Se integra aquí transitoriamente el anterior grupo E. El Empleado/a que desempeñe puestos de superior categoría, motivados por la necesidad del servicio, y a instancias del Ayuntamiento, tendrá derecho al percibo de la diferencia retributiva existente entre ambos puestos. Si dichos trabajos se realizasen por un período superior a doce meses consecutivos, la Comisión de Seguimiento estudiará la necesidad de incluir el puesto de superior categoría ocupado de forma interina, en la Oferta de Empleo Pública del siguiente ejercicio.

## **Artículo 25. 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% del salario base por cada trienio al servicio del Ayuntamiento.

c) Complemento Específico, destinado a retribuir la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo. Este complemento se cuantificará para cada puesto de trabajo por el Ayuntamiento, oídas las Centrales Sindicales firmantes.

d) Complemento de Productividad. El Complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe sus funciones.

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 el R.D. 861/96.

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

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 30 de Junio y 20 de Diciembre.

4. Otros complementos.

Según la valoración de puestos de trabajo realizada en este Ayuntamiento.

#### **Acuerdo transitorio primero.**

Las retribuciones del personal acogido al ámbito de este Convenio para 2008, serán las reflejadas en la tabla que se adjunta en el Anexo II.

#### **Acuerdo transitorio segundo.**

Ambas partes acuerdan como objetivo de futuras negociaciones, continuar la equiparación retributiva plena entre el personal laboral y funcionario al servicio de este Administración.

#### **Acuerdo transitorio tercero.**

Ambas partes acuerdan impulsar y realizar a través de la contratación de una asistencia técnica la Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento, con el

objetivo de que esté finalizada en el ejercicio 2008.

Resultante de dicha Valoración será el establecimiento del Complemento Específico para todos los puestos de trabajo estables del Ayuntamiento.

#### **Acuerdo transitorio cuarto.**

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria en el plazo máximo de dos meses desde la firma de este Convenio, para el estudio y regulación de la segunda actividad.

La Comisión de la misma será paritaria, estando compuesta por tres miembros del Comité de Empresa e igual número por parte de la Corporación.

Dicha Comisión deberá reunirse al menos una vez al mes con el objetivo de revisar, modificar y acordar el nuevo Reglamento de Segunda Actividad en el año en curso.

#### **Acuerdo transitorio quinto**

Cuando por razones organizativas, la jornada anual habitual de un colectivo fuese modificada a instancias del Ayuntamiento de forma que se produjese una demasía estructural de la jornada con respecto a la jornada anual del resto de colectivos del Ayuntamiento, la diferencia horaria sobre la jornada anual habitual del resto de colectivos del Ayuntamiento se abonará a razón de 30 euros/hora.

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

En lo no 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 II adjunto.

Las cantidades que figuran para los distintos grupos y categorías son mensualidades, siendo el total de la retribución de 14 pagas.

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

El personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio, experimentará la subida que establezca la L.P.G.E. para el Personal Funcionario en cada ejercicio.

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

El Ayuntamiento desarrollará y aplicará un Plan de Igualdad de oportunidades, con la finalidad de garantizar el respeto de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

### **Anexo I. Relación de categorías por grupos.**



GRUPO A:

Subgrupo A1:

- Abogado
- Arquitecto
- Director de RRHH
- Médico
- Psicólogo Gabinete
- Psicólogo

Subgrupo A2:

- Administrador Instituciones Sociales Discapacitados
- A.D.L.
- Archivero
- Bibliotecario
- Director Técnico
- Graduado Social
- Ingeniero Técnico
- Técnico de Derechos Sociales
- Técnico de Personal
- Trabajador Social
- 
- GRUPO C:

Subgrupo C1:

- Administrativo
- Agente Catastral



- Coordinador de Cultura
- Delineante
- Monitor C. Ocupacional
- Maestro Taller
- Técnico Deportivo
- Técnico de Juventud

#### Subgrupo C2:

- Agente Medioambiental
- Agente Dinamización Juvenil
- Animador Soc-Cult. (PMD)
- Animador Soc-Cult. (CMIM)
- Auxiliar Admvo. P.M.D.
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar Biblioteca
- Auxiliar Deportivo
- Ayudante Programación
- Conductor
- Encargado Obras y Serv.
- Monitor Pat. Prodismuinidos
- Monitora 3ª Edad
- Oficial
- Oficial Albañil
- Oficial Almacén
- Oficial Recepcionista



- Oficial Servicios Varios

#### OTRAS AGRUPACIONES PROFESIONALES:

- Auxiliar de Hogar
- Ayudante
- Celador
- Conserje
- Limpiador/a
- Notificador
- Operario Mantenimiento Instalaciones
- Peón
- Portero C.P.E.

#### Anexo II

#\*3\*#

Puesto de trabajo	Grupo	S. Base	C. Categoría	C. Específico
Médico	A1	1124,98	312,41	503,35
Psicólogo Gabinete	A1	1124,98	312,41	464,66
Psicólogo	A1	1124,98	312,41	486,01
Administrador Insit.Soc.Discap.	A2	1050,18	276,95	434,66
A.D.L.	A2	1050,18	276,96	434,66
Archivero	A2	1050,18	276,96	456,02
Bibliotecario (I)	A2	1050,18	276,96	434,66
Director Técnico	A2	1050,18	577,22	611,22
Graduado Social	A2	1050,18	276,96	434,66
Ingeniero Técnico	A2	1050,18	577,22	611,22
Técnico de Derechos Sociales	A2	1050,18	577,22	611,22
Técnico de Personal	A2	1050,18	577,22	611,22
Trabajador Social	A2	1050,18	276,96	456,01
Administrativo	C1	894,04	214,25	407,35
Agente Catastral	C1	894,04	214,25	399,88
Coordinador de Cultura	C1	894,04	309,90	450,38
Delineante	C1	894,04	214,25	407,35
Monitor C. Ocupacional	C1	894,04	214,25	371,31
Maestro Taller	C1	894,04	214,25	386,52
Técnico Deportivo	C1	894,04	214,25	415,50
Técnico de Juventud	C1	894,04	214,25	415,50
Agente Medioambiental	C2	788,99	184,88	371,13
Agente Dinamización Juvenil	C2	788,99	184,87	371,13
Animador Soc-Cult. (PMD)	C2	788,99	184,88	401,55
Animador Soc-Cult. (CMM)	C2	788,99	184,88	370,86
Auxiliar Admvo. P.M.D.	C2	788,99	184,87	384,46
Auxiliar Administrativo	C2	788,99	184,88	371,13
Auxiliar Biblioteca	C2	788,99	184,88	371,13
Auxiliar Deportivo	C2	789,00	184,88	313,18
Ayudante Programación	C2	789,00	184,88	401,55
Conductor	C2	788,89	184,88	442,05
Encargado Obras y Serv.	C2	798,72	411,32	538,05
Monitor Pat. Prodsminuados	C2	788,99	184,88	334,52
Monitora 3ª Edad	C2	789,00	184,88	325,42
Oficial	C2	788,99	184,88	440,13
Oficial Alhóvil	C2	788,99	184,88	480,16
Oficial Almacén	C2	788,89	184,88	403,90
Oficial Recepcionista	C2	789,00	184,88	422,44
Oficial Servicios Varios	C2	788,89	184,88	440,13
Auxiliar de Hogar	OAP	708,47	155,97	409,08
Ayudante	OAP	708,47	155,97	446,27
Celador	OAP	708,47	155,97	370,66
Conserje	OAP	708,47	155,97	370,66
Limpiador/a	OAP	708,47	155,97	370,66
Notificador	OAP	708,47	247,67	420,92
Operario Mant. Instalaciones	OAP	708,47	155,97	502,54
Peón	OAP	708,47	155,97	446,27
Portero C.P.E.	OAP	708,47	155,97	398,02

### **Anexo III. Reglamento de funcionamiento de la comisión paritaria del convenio colectivo del Ayuntamiento de la Rinconada.**

A) La Comisión Paritaria estará formada, de una parte, por tres miembros del Comité de Empresa y, de otra, por tres miembros designados por la Corporación.

B) Dicha comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada trimestre, y de forma extraordinaria, cada vez que lo solicite cualquiera de las partes la cual lo hará llegar a la otra mediante escrito depositado en el Registro Municipal con una antelación mínima de siete días a la fecha prevista de convocatoria. Esta convocatoria será automática si reúne los siguientes requisitos:

1/ Escrito de petición dirigido a la otra parte y presentado en el Registro Municipal.

2/ Exposición clara y concisa de los asuntos a tratar indicando con precisión, en su caso, los artículos del Acuerdo a los que afecten tales asuntos.

3/ Comunicación del nombre y cargo de los asesores; si los hubiere, que pretende incorporar la parte solicitante a la comisión.

4/ Propuesta por escrito de la modificación, supresión, adición o interpretación del texto que se pretende debatir, cuando proceda.

A falta de alguno de estos requisitos la convocatoria tendrá que ser realizada por el Presidente en un plazo máximo de 15 días desde la recepción del escrito.

La Presidencia sólo podrá denegar la referida petición por causa debidamente justificada contestando por escrito a la parte solicitante en el plazo máximo de 7 días desde el registro de la petición.

C) La Comisión nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario. El Presidente lo será el Concejal Delegado de Personal o persona en quien delegue. El Secretario se irá alternando cada año de vigencia del Acuerdo en cada una de las partes de la Comisión (la social y la Corporación).

D) Las funciones del Presidente de la Comisión serán las siguientes:

- Convocar las sesiones cuando no se dé la automaticidad prevista en la cláusula B de este Reglamento.
- Moderar las sesiones y autorizar la presencia de personas ajenas a la Comisión (asesores; técnicos; etc.)
- Elevar, cuando proceda, los acuerdos alcanzados a los organismos pertinentes
- Firmar las Actas de las sesiones que se celebren
- Cuantas otras le sean encomendadas por acuerdo en el seno de la Comisión.

E) Las funciones del Secretario serán:

- Redactar y cursar las convocatorias a petición del Presidente.
- Levantar las Actas de las reuniones.
- Asistir al Presidente en lo que éste le requiera.
- Notificar las Actas a los miembros de la Comisión, recogiendo su conformidad o no en las mismas.
- Cualquier otra que le encomiende la Comisión.

F) La Comisión Paritaria queda constituida en Comisión Permanente para tratar todos aquellos aspectos que actualmente no están recogidos en el Convenio Colectivo y especialmente sobre los siguientes:

- Reglamento de segunda actividad
- Salud Laboral y Prevención de Riesgos, sin perjuicio de las competencias de los Delegados de Prevención.
- Formación.
- Horario de trabajo de todas las unidades o áreas del Ayuntamiento.
- Estudios de plantilla; organigrama; clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.
- Ofertas de Empleo; bases; convocatorias; etc.
- Y todas aquellas materias que sean de competencia municipal y no estén recogidas expresamente en el Convenio.

Para las cuestiones recogidas en el Convenio Colectivo las funciones serán las propias de vigilancia, seguimiento e interpretación del mismo.

Los acuerdos que puedan alcanzarse en la Comisión Paritaria, dentro de las facultades negociadoras que le confiere el presente Reglamento, tendrán fuerza vinculante y pasarán a integrar el contenido del Convenio Colectivo, bien como anexo al mismo, bien modificando, anexionando o suprimiendo el artículo o cláusula de que se trate.

G) De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará la correspondiente acta la cual será entregada a cada uno de sus miembros en el plazo máximo de diez días a partir de su celebración.



H) La comisión Paritaria, en caso de desacuerdo sobre algún asunto podrá someter éste al criterio de un árbitro el cual deberá ser designado de común acuerdo por ambas partes. Las resoluciones que pudiera adoptar dicho árbitro serán asumidas por las partes siempre que no contravengan los derechos adquiridos de los trabajadores.

I) El presente Reglamento se dicta en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio Colectivo de este Ayuntamiento y entrará en vigor el mismo día de su firma. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2008 salvo que las partes formulen por escrito su intención de prorrogarlo durante los dos meses anteriores a su finalización.

