



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO.

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, (Código 4104612), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-01-05 a 31-12-06.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-01-05 a 31-12-06.

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

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

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 11 de octubre de 2006. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta de la reunión de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Personal Laboral del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.

En el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, sito en Plaza Cuatrovititas núm. 1. Siendo las 14.00 horas del día 27 de diciembre de 2005, se reúnen los miembros de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, y que a continuación se relacionan, bajo la Presidencia de don Manuel Godoy Gutiérrez, 1.º Teniendo de Alcalde, Concejal de Hacienda, Economía y Personal y actuando como Secretaria Dolores



Domínguez Pérez, Secretaria del Comité de Empresa de este Ayuntamiento.

Por el Ayuntamiento:

Don Manuel Godoy Gutiérrez.

Don Mateo Álvarez Sánchez.

Por la parte Social:

Don José Esteban Garrido Moreira.

Don Amalio Tellez Pérez.

Don José Acevedo López.

Doña Dolores Domínguez Pérez.

El objeto de la presente es la finalización de las negociaciones del Convenio Colectivo del Personal Laboral, iniciadas el día 15 de diciembre del año 2004, según consta en Acta de la mencionada fecha.

A continuación se procede:

1. A la aprobación del texto completo del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de este Ayuntamiento.
2. Dar traslado a la Alcaldía del texto aprobado, para su posterior aplicación de los trámites legales que correspondan.

Sin más puntos a tratar, siendo las 14.30 horas del día 27 de diciembre de 2005, firman los asistentes dando la conformidad y aceptación.

En Bollullos de la Mitación a 27 de diciembre de 2005.

Manuel Godoy Gutiérrez, Mateo Álvarez Sánchez, J. Esteban Garrido Moreira, Dolores Domínguez Pérez, Amalio Téllez Pérez y José Acevedo López. (Firmas ilegibles.)

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente acuerdo tiene como objeto principal el Convenio entre las partes para





la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación y los trabajadores a su servicio.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

a). A todos los trabajadores incluidos en la plantilla y la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento aprobadas por el Pleno de la Corporación.

b). A todos los trabajadores vinculados a la Corporación en virtud de contratos de carácter temporal que ocupen puestos de laborales, incluyéndose los contratados al amparo de cualesquiera de las fórmulas establecidas en colaboración con Organismos Estatales o de la Comunidad Autónoma.

2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los trabajadores municipales en lo que les sea más favorable.

3. El presente Acuerdo tiene carácter de Pacto de condiciones laborales para el Personal Laboral y se tramitará como Convenio Colectivo.

Artículo 3. Ámbito funcional.

1. Este Convenio será de aplicación al conjunto de actividades y servicios prestados directamente por el Ayuntamiento, en tanto en cuanto afecte al personal laboral al que se refiere el artículo 2.

2. Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes Centros de Trabajo o Servicios Municipales no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tienen el carácter de mínimas, forman un cuerpo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque, tanto unos como otros, no estén en el término municipal de Bollullos de la Mitación, sí en ellos presta sus servicios el personal laboral.

Artículo 5. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el 1 de enero del 2005,



hasta el 31 de diciembre de 2006.

3. Si llegado el 31 de diciembre de 2006, no estuviera aprobado otro Convenio, éste se entenderá automáticamente prorrogado en su totalidad.

Artículo 6. Comisión paritaria.

1.) Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada, por parte del Ayuntamiento: tres representantes, más tres representantes del Comité de Empresa, siendo el Secretario de la misma, con voz y sin voto, el de la Corporación.

2.) Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en este Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas o incompletas del mismo que pudieran existir.

3.) Dicha Comisión se constituirá en el plazo de veinte días desde la firma del presente Convenio, pudiendo así mismo reunirse en cualquier momento a petición de una de las partes, mediante escrito motivado presentado en el Registro General del Ayuntamiento, fijándose la reunión en el plazo máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

4.) Si en el seno de la Comisión Paritaria surgieran discrepancias, éstas se resolverán mediante su sometimiento al sistema arbitral que se determine.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

1) Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2) Si por algún motivo se declara por la Jurisdicción competente la nulidad de alguno o algunos de los artículos del presente convenio estos serían nuevamente redactados conforme a derecho, siendo los demás vigentes salvo que necesiten modificación en virtud de las sentencias dictadas por el Tribunal antes citado.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización y racionalización.

1.) La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, que la ejercerá en beneficio del interés público, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2.) 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.

3.) Serán objeto de informe, consulta o negociación con el Comité de Empresa, cualquier modificación de la plantilla, de la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración o sistemas de trabajo o rendimiento.

4.) Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación que afecten a sus potestades de organización, puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal, procederá la consulta y negociación con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 9. Clasificación del personal.

1). El Personal laboral al servicio del Ayuntamiento está integrado por personal de carácter indefinido, personal contratado y personal eventual que desempeña puestos de confianza o de asesoramiento especial.

2). Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento se agrupan, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero Arquitecto o equivalente.

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

3). Los trabajadores del Ayuntamiento se integran en la Escala de Personal Laboral.

Artículo 10. Relación de puestos de trabajo.

1.) El Ayuntamiento elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

2.) La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realizara la organización del personal, de acuerdo con las necesidades de



los servicios y los requisitos que se precisan para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o Servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal funcionario, laboral y eventual.

b) La R.P.T. indicará, en cada caso, la denominación, características y funciones de cada puesto, así como los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de Complemento de Destino y el Complemento Específico que corresponde a los mismos.

c) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.

d) La creación, modificación, refundición de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T., previa valoración de puestos de trabajo.

e) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por los trabajadores fijos, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones.

3) Los intervalos que corresponden a cada Grupo de clasificación son los siguientes:

Grupo	Intervalo
A	22 al 30 Ambos inclusive
B	18 al 26 Ambos inclusive
C	14 al 22 Ambos inclusive
D	12 al 18 Ambos inclusive
E	10 al 14 Ambos inclusive

4) El nivel de Complemento de Destino asignable a puestos de trabajo tipo de esta Corporación, se ajustará a la escala, adjuntada en el Anexo 1, una vez efectuada la Valoración de puestos de trabajo.

Artículo 11. Plantilla de personal.

1) La plantilla, de acuerdo con los principios de racionalidad, economía y eficiencia, comprenderá todas las plazas, debidamente clasificadas por categorías, que correspondan a personal laboral, aprobándose anualmente junto con el presupuesto.

2) Las plazas podrán estar dotadas o no dotadas, en función de los créditos presupuestarios. Las plazas dotadas podrán estar ocupadas o vacantes.



3) La plantilla podrá ser ampliada cumpliendo los trámites establecidos para la modificación del presupuesto en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Artículo 12. Selección de personal.

La selección y acceso de todo el personal laboral deberá realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de Concurso, Concurso-Oposición y Oposición en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

1. Los puestos de trabajo adscritos al Personal Laboral se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a. Concurso: Constituye el sistema normal de provisión y en él se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

b. Concurso-oposición: Se realizará con arreglo a lo establecido en la legislación vigente.

c. Oposición: Se realizará con arreglo a lo establecido en la legislación vigente.

d. Libre designación con convocatoria pública: Se cubrirán por este sistema, en atención a la naturaleza de sus funciones, los puestos que se determinen en la relación de puestos de trabajo.

2. El pleno de la Corporación determinará, al aprobar el Presupuesto, la Plantilla y la R. P. T, el número de puestos, con sus características y retribuciones, reservados a Personal eventual, siempre dentro de los créditos presupuestarios consignados al efecto.

El personal eventual sólo ejercerá funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento especial y su nombramiento y cese, que serán, libres, corresponden al Presidente de la Corporación. El personal eventual cesará automáticamente cuando cese la autoridad a la que preste su función de





confianza o asesoramiento.

3. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a Personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.

En los tribunales que se formen para la realización de las pruebas de la Oferta Pública de Empleo habrá un miembro del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, con voz y voto, o en su caso, la persona designada por la Sección Sindical.

Artículo 13. Oferta de Empleo Público.

1) El Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación atenderá sus necesidades de personal a través de una planificación de los recursos humanos orientada a lograr la mayor eficacia en la prestación de sus servicios a los ciudadanos y a potenciar la profesionalidad de su personal.

2) El Ayuntamiento podrá elaborar un Plan de Empleo o un Programa de Racionalización de Recursos Humanos, que tendrá como objeto adecuar la dimensión, distribución y capacitación de los recursos humanos para su óptima utilización, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal, que podrán incluir incentivos a la jubilación.

3) Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, serán objeto de Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento.

4) La Corporación aprobará y publicará anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, en el primer trimestre del año, la Oferta de Empleo para el ejercicio correspondiente.

5) El Ayuntamiento ofrecerá dentro de sus ofertas de Empleo plazas para trabajadores con capacidad física o sensorial disminuida hasta alcanzar el 3 por 100 mínimos de la plantilla.

Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo adscrito al personal laboral se proveerán de acuerdo con los procedimientos de Concurso que es el sistema normal de provisión.

Artículo 15. Promoción Interna.

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





así como la provisión, consistente en el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo.

Para ello los laborales deberán reunir las siguientes condiciones:

Tener dos años como mínimo de antigüedad.

Reunir los requisitos exigidos y superar la convocatoria.

Las vacantes convocadas por promoción interna que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, conformarán la Oferta pública de empleo.

Capítulo III. Tiempo de trabajo.

Artículo 16. Jornada laboral y horarios.

1) La organización del tiempo de trabajo en el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación deberá procurar su adaptación en los distintos servicios públicos a las necesidades de los ciudadanos y a los avances sociales, con independencia de las medidas que se puedan adoptar para conciliar la vida profesional y familiar.

2) La jornada de trabajo de todo el personal laboral del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, durante la vigencia del presente Convenio colectivo será de treinta y cinco horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 7 horas de trabajo efectivo al día, salvo los casos de jornada laboral flexible, debidamente autorizada.

3) La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de cinco treinta horas diarias de obligada concurrencia para todo el personal, entre las nueve y las catorce treinta horas.

El calendario laboral podrá establecer otras horas de entrada y salida, siempre que se garanticen, al menos, cinco treinta horas continuadas de concurrencia obligada.

4) La parte variable del horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, constituida por la diferencia entre veintisiete treinta horas y las que se establezcan como horario semanal en el calendario laboral, se podrá cumplir de siete treinta a nueve de la mañana y las catorce treinta a las diecinueve horas, de lunes a viernes.

Los laborales afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17. Jornada y horario de especial dedicación.





La jornada laboral, en función de su forma de prestación, podrá ser:

a) Partida. Es la que se realiza en dos períodos con una interrupción entre ambos de al menos dos horas.

b) Continuada. Es la que se realiza sin interrupción entre su comienzo y al final, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria y las pausas establecidas de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

c) Reducida. Es aquélla cuya duración se acorta, por causa establecida, en una parte del tiempo.

Dicha reducción se establecerá en los siguientes supuestos:

1) Por cuidado de hijo menor de doce meses.

2) Por razones de guarda legal.

3) Por cesación progresiva de actividad.

4) Por recuperación de enfermedad.

5) Por interés particular.

6) Por causa festiva.

7) Por periodo estival.

La reducción ante dicha conllevará la disminución proporcional de retribuciones, salvo los supuestos recogidos en los números 1, 6 y 7.

La concesión de jornada reducida en los supuestos establecidos en los números 3, 4 y 5 estará condicionada a las necesidades del servicio.

d) A turnos. Es la que se presta para ocupar sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, continuo o discontinuo implicando la necesidad de llevarla a cabo en horas diferentes en un periodo determinado.

e) Especial. Es la que reúne una serie de particularidades en razón del trabajo que se presta y cuyas características no tienen encaje en las modalidades establecidas en las letras anteriores.

Artículo 18. Jornada de trabajo y horarios especiales por causa festiva.

1) Durante las fiestas locales de la feria del municipio, los días miércoles y jueves la jornada será de 8.00 a 14.00 horas.





2) Durante el período navideño (los días 23 y 30 de diciembre y 5 de enero), y durante el periodo de la Semana Santa, los días lunes, martes y miércoles, la jornada de trabajo será la regulada en el apartado anterior.

3) En el caso, de que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivos, sábado o días no laborables, se tendrá derecho a disfrutar dos días más de asuntos propios.

Artículo 19. Jornada de trabajo reducida e intensiva de verano.

Durante la vigencia de este Convenio, las partes firmantes se comprometen a estudiar una Jornada reducida de verano. La mencionada reducción puede ser recuperada o no, total o en partes a lo largo del año, siendo los calendarios laborales los que deban concretar dicha aplicación y teniendo en cuenta los criterios de cada Departamento.

Artículo 20. Jornada de trabajo reducida por cuidado de hijo menor de doce meses.

1) El trabajador con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a dos horas diarias de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora.

2) Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el periodo de tiempo se multiplicará por el número de hijos cuidados.

3) La reducción se concederá a los trabajadores, sean éstos hombres o mujeres. Si ambos cónyuges trabajasen sólo podrá concederse a uno de ellos. A tal efecto, el cónyuge que solicite la reducción deberá justificar documentalmente el no disfrute de dicha reducción por el otro cónyuge.

4) Esta reducción será acumulable a la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Artículo 21. Jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal.

1) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio, con la reducción de sus retribuciones básicas y complementarias.

2) Los trabajadores que disfruten de una reducción de su jornada en un tercio o en un medio, percibirán un 80% o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.



Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que los trabajadores hubiesen prestado, o prestasen en su caso, una jornada de trabajo reducida durante los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

3) La concesión del permiso por maternidad, conforme a la Ley 3/1989, de 3 de marzo, interrumpe los efectos de la reducción de jornada por razones de guarda legal, debiendo el empleado percibir sus retribuciones mientras dure el permiso por maternidad, conforme a las normas de Seguridad Social aplicables.

4) El trabajador que se encuentre en régimen de jornada reducida puede volver al régimen normal cuando así lo solicite, con un mes de antelación a la fecha en que pretenda tenga efectividad el cambio.

Artículo 22. Jornada de trabajo reducida por cesación progresiva de actividad.

1) Los trabajadores a quienes faltasen menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud la reducción de su jornada de trabajo, con las condiciones y la reducción de retribuciones que se determinan en el apartado 3 del presente artículo.

2) La concesión de esta jornada reducida estará condicionada a las necesidades del servicio y será efectivo por un periodo de seis meses a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se conceda, renovándose automáticamente por periodos semestrales hasta la jubilación del trabajador, salvo que éste solicite volver al régimen de jornada anterior, con aviso previo de un mes a la finalización de su régimen de jornada reducida.

3) La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de lo establecido con carácter general, a elección del trabajador recibiendo éste una retribución equivalente al 60% u 80%, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivados del Grupo de pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondientes al puesto que desempeña.

4) Los trabajadores acogidos a la cesación progresiva de actividad, con reducción de jornada y retribuciones experimentarán en su base de cotización la reducción derivada de la minoración de sus retribuciones, de conformidad con lo establecido en las disposiciones que les sean de aplicación.

5) La resolución por la que se conceda la reducción de jornada por cesación progresiva de actividad, se acordará por el Alcalde, previo informe de los responsables de cada Departamento, en el plazo de un mes siendo estimatorios los efectos de la falta de resolución expresa en el plazo mencionado.

Artículo 23. Jornada de trabajo reducida por recuperación de enfermedad.

En aquellos casos en los cuales el trabajador se vea necesitado de la reducción de jornada por estar afectado por un proceso de recuperación de enfermedad, podrá solicitar dicha reducción en las mismas condiciones y con sujeción al mismo procedimiento establecido para la reducción contemplada en el artículo anterior, sin que sean exigibles los períodos y plazos de tiempo allí señalados.

Artículo 24. Jornada reducida por interés particular.

1) En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con los del centro de trabajo, los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 28, con informe previo de los responsables de cada Departamento y posterior autorización de la Alcaldía, podrán, previa petición, efectuar una jornada reducida, continuada e ininterrumpida, de las nueve a las catorce, de lunes a viernes, percibiendo el 75% del total de sus retribuciones básicas y complementarias.

Ambas partes podrían negociar otro tipo de reducción de jornada, que siempre llevaría la disminución de sus retribuciones proporcionalmente.

2) No podrá reconocerse esta reducción de jornada a los trabajadores que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deban prestar servicios en régimen de especial dedicación.

En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

3) Esta modalidad de jornada reducida estará condicionada a las necesidades del servicio, y será incompatible con los supuestos de reducción de jornada por causa de guarda legal, por cesación progresiva de actividad y por recuperación de enfermedad.

4) La resolución por la que se autorice la jornada reducida por interés particular, se acordará por la Alcaldía, previo informe de la Secretaría-Intervención, en el plazo de un mes, siendo estimatorios los efectos de la falta de resolución expresa en el plazo mencionado.

Artículo 25. Requisitos y procedimiento para el establecimiento de jornadas a turnos.

1) Podrá establecerse un régimen de jornada de trabajo a turnos para todo el personal que ocupe sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de llevarla a cabo en horas diferentes en un período determinado.

2) La Alcaldía, previa negociación con el Comité de Empresa, autorizará el establecimiento del régimen de trabajo a turnos, sin perjuicio de su reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo, incluidos los aspectos retributivos.

3) La decisión administrativa del establecimiento del régimen de trabajo a turnos deberá ser notificada al personal afectado y al Comité de Empresa firmantes con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 26. Requisitos y procedimiento para el establecimiento de jornadas especiales.

Aquellas otras jornadas y horarios especiales que, excepcionalmente, y por razones organizativas o por interés del servicio deban realizarse, en relación con determinadas funciones, o colectivos o centros de trabajo, se someterán a la autorización de la Alcaldía, previa negociación con el Comité de Empresa firmante.

Artículo 27. Justificación de ausencias.

1) Todas las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia o abandono del centro de trabajo y, en general, cualquier incumplimiento en materia de jornada y horario, deberán ponerse en conocimiento inmediato del Jefe del Servicio, o en su caso del titular del centro, unidad o dependencia, quien a su vez lo trasladará a la Alcaldía.

2) Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, cuando sean inferiores a tres días, y otras causas sobrevenidas e imprevistas requerirán el aviso inmediato al Jefe de cada Servicio, así como su ulterior justificación acreditativa, que se notificará a la Alcaldía.

3) En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de la Jefatura de exigir en cualquier momento la justificación oportuna, a partir del tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación de baja dentro del plazo de tres días contados a partir de la fecha de su expedición.

La presentación del primer "parte de confirmación de la incapacidad", así como de los partes sucesivos, deberá realizarse en el plazo de tres días contados a partir del siguiente a su expedición.

4) Sin perjuicio del reflejo que deba tener a través de los medios de control mecánico o informático que se establezcan, todas las incidencias a que se refiere el apartado 1 deberán ser justificadas por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

Artículo 28. Recuperación de las ausencias no justificadas.

1) En los casos en que así proceda, habrán de recuperarse los tiempos perdidos



de jornada. Si las incidencias no fueran justificadas en la forma debida, o no hubiera motivos suficientes de justificación de las mismas, y siempre que no se hayan recuperado los períodos no trabajados, se estará a lo establecido en el correspondiente régimen disciplinario, sin perjuicio de que además proceda la reducción proporcional de retribuciones por el tiempo no trabajado conforme el procedimiento establecido al respecto.

2) Los Jefes inmediatos de cada Servicio velarán por el estricto cumplimiento de las jornadas y horarios de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral y, en general de las especificaciones contenidas en el presente artículo, adoptando las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones.

Artículo 29. Calendario laboral.

1) El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento, reflejando la distribución en periodos de tiempo, preferentemente anual, de la duración máxima del trabajo.

2) El contenido del calendario laboral no podrá alterar lo dispuesto en materia de jornada y horario en el presente Convenio, ni modificar lo dispuesto igualmente en materia de vacaciones y permisos, sin perjuicio de que pueda contemplar las diversas modalidades de jornadas y horarios.

3) La elaboración de los calendarios laborales se ajustará al siguiente procedimiento:

a) El Comité de Empresa podrá proponer antes del día quince de noviembre de cada año a la Alcaldía el calendario laboral anual.

b) La Alcaldía, antes del 31 de diciembre de cada año, autorizará los calendarios y los aprobará y publicará, de forma que se asegure su conocimiento, tanto por parte de los trabajadores como por los ciudadanos interesados.

c) Los calendarios en vigor con efecto del primero de enero de cada año.

4) El calendario laboral contendrá la distribución anual de la jornada, y habrá de respetar las siguientes condiciones:

a) Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención a los ciudadanos.

b) Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un periodo de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá



efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.

c) La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que se establece en el artículo 41 de este Convenio.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 30. Normas generales y comunes.

1) El personal laboral sólo será remunerado por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este convenio.

2) En su virtud, los trabajadores no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas de las previstas en este convenio ni, incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías consultorías o emisiones de dictámenes e informes.

3) La ordenación del pago de los gastos de Personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba, realizarse con cargo a los fondos de la Corporación.

4) Al personal laboral que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentará una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

5) El Ayuntamiento reflejará anualmente en su Presupuesto la cuantía de las retribuciones de su Personal, en los términos previstos en la Ley y en este Convenio.

6) Las retribuciones percibidas por el personal laboral gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Artículo 31. Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo, gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente, los pagos de las nóminas mensuales deberán realizarse antes del día anterior del último que sea hábil, a excepción de los correspondientes a las pagas extraordinarias, que se abonarán: la paga de verano, el día 1 de julio o el laborable inmediatamente anterior, si el 1 coincidiera con un día festivo y antes del día 23 de diciembre, la paga de navidad.

El pago de anticipos mensuales se efectuarán los días quince de cada mes o, en



su defecto, antes de esta fecha si coincide con sábado o festivo.

1) Las retribuciones de los trabajadores municipales son básicas y complementarias.

2) Las retribuciones básicas del personal laboral del Ayuntamiento tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el Sector Público.

Son retribuciones básicas:

El sueldo.

Los trienios.

Las pagas extraordinarias.

3) Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del Sector Público. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se establezcan por el Estado.

Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere el Estatuto de los Trabajadores a las representaciones sindicales.

Son retribuciones complementarias:

El complemento de destino.

El complemento específico.

El complemento de productividad.

Las gratificaciones.

El complemento personal y transitorio.

4) Los trabajadores percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

Artículo 32. Retribuciones básicas. El Sueldo.

1) El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco Grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos municipales.

2) El sueldo de cada uno de los Grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público.





Artículo 33. Retribuciones Básicas. Trienios.

- 1) Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
- 2) Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado laboral.
- 3) El valor del trienio de cada uno de los Grupos será el que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público.

Artículo 34. Retribuciones Básicas. Pagas extraordinarias.

- 1) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios y el 60 por 100 del complemento de destino mensual que se perciba por el personal en servicio activo, se devengarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley 33/1 987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988.
- 2) Cuando los trabajadores hubieran prestado una jornada de trabajo reducida durante los seis meses inmediatos anteriores a los meses de Junio o Diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional.
- 3) Las pagas extraordinarias en el año 2005 tendrán un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios y el 60 por 100 del complemento de destino mensual que se perciba por el personal en servicio activo y los sucesivos incrementos que se contemplen en los presupuestos Generales del Estado.
- 4) En el año 2006, la paga extraordinaria del mes de Junio será la establecida en la ley, más el 80 por ciento del Complemento de Destino y la paga de Diciembre corresponderá el 100 % del Complemento de Destino.
- 5) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del Personal laboral en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Artículo 35. Retribuciones complementarias. Complemento de destino.

- 1) El Complemento de Destino es un concepto retributivo destinado a retribuir el puesto de trabajo que se desempeñe, según el nivel que le haya sido atribuido por el Ayuntamiento Pleno y reflejado en la Relación de Puestos de Trabajo. Se trata pues de un Complemento que es inherente al puesto de trabajo y tiene





carácter consolidable.

2) La cuantía del Complemento de Destino, que corresponde a cada nivel o puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público.

Artículo 36. Retribuciones Complementarias. Complemento Específico.

1) El Complemento Específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

El Complemento específico de los laborales afectados por el presente Convenio Colectivo está integrado por la suma de algunos de los siguientes:

Complemento Específico de Responsabilidad.

Complemento Específico de Complejidad Técnica.

Complemento Específico de Disponibilidad.

Complemento Específico de Exposición al Riesgo.

Complemento Específico de Rotación.

Complemento Específico de Personal.

El Complemento Específico de Responsabilidad.

Los trabajadores y trabajadoras que por la complejidad y variedad del trabajo que supervise, por el número de personas de ellos dependientes, por el número de trabajadores a sus órdenes, por relaciones en el puesto, por el posible impacto de errores y por el manejo sobre recursos de la Corporación, percibirán este complemento conforme a las cantidades que se establece en la R. P. T.

El Complemento Específico de Complejidad Técnica.

Los trabajadores y trabajadoras laborales, que por las funciones y tareas de su puesto de trabajo tengan una especialización muy concreta y una especial dificultad, percibirán un Complemento Específico de Complejidad Técnica, de acuerdo con la R.P.T..

El Complemento Específico de disponibilidad.

Este Complemento quedará reflejado en la R.P.T. Este Complemento específico retribuye la dedicación requerida por el puesto de trabajo, en cuanto a prolongaciones de la jornada pactada en el Calendario laboral que corresponda,



hasta un máximo de 1 hora antes del inicio de la jornada laboral y de 3 horas después de la finalización de la misma y que tengan su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto de trabajo.

Complemento Específico de Exposición al Riesgo.

Este complemento específico tiene como fin prioritario el que desaparezca la probabilidad de que un laboral sufra un accidente, contraiga una enfermedad, etc., por el desempeño de sus funciones y tareas.

La Relación de Puestos de Trabajo (R. P. T.), designará los puestos de trabajo que percibirán este complemento específico, así como el importe establecido para cada uno de ellos.

Complemento Específico de Rotación.

Para aquellos centros de trabajo en los que dadas sus características o servicios, existan turnos de trabajo, se establece un Complemento Específico de Rotación, para los laborales que efectúen dos o más turnos.

Complemento Específico de Penosidad.

Los trabajadores y trabajadoras laborales que por las funciones y tareas de su puesto de trabajo tengan una especial dificultad relacionada con las inclemencias del tiempo (lluvia, bajas o altas temperaturas), percibirán un Complemento Específico de Penosidad, de acuerdo con la R.P.T.

2) En ningún caso, podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3) El establecimiento o modificación del Complemento Específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo.

4) Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un Complemento Específico, señalando su cuantía.

Artículo 37. Complemento de Productividad.

1) El Complemento de Productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe el puesto de trabajo.

2) La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3) 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 periodos sucesivos.

4) Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes del Comité de Empresa.

Artículo 38. Gratificaciones.

1) Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

2) En casos de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios, previa autorización del Alcalde, podrán realizarse por los trabajadores horas extraordinarias.

3) Las horas extraordinarias que se realicen fuera del horario habitual se compensarán preferentemente mediante la reducción del tiempo empleado en las mismas en los días posteriores más próximos en que así pueda hacerse. Dicho tiempo se incrementará en un 75 por 100 del efectivamente realizado.

4) En los supuestos en que no sea posible la compensación a que se refiere el apartado anterior, las horas extraordinarias habrán de compensarse mediante el abono de gratificaciones, aplicando el coeficiente multiplicador 1,75 al cociente resultante de dividir las retribuciones integras anuales que le corresponda percibir al trabajador, por el número de horas, en cómputo anual, de su jornada de trabajo.

Artículo 39. Complemento Personal Transitorio.

1) Cuando a los trabajadores, por la entrada en vigor de este Convenio y como consecuencia directa de la aplicación del mismo, les corresponda percibir retribuciones inferiores a las asignadas en el proceso transitorio anterior a la jerarquización y valoración de los puestos de trabajo, se le aplicará un complemento personal, transitorio y absorbible, por la diferencia existente hasta completar lo que hubiera percibido este año.

2) La absorción que implica la aplicación de este complemento se realizará a partir de 2.005, en las condiciones más favorables de las que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio del Sector Público,



o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 40. Indemnizaciones por razón del servicio.

1) Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

A. Dietas.

Para aquel trabajador que por cuestiones de trabajo o de cursos (previo acuerdo de la Corporación) deba permanecer en otro municipio, bien pernoctando o sin ello, se establecen las dietas establecidas por el real Decreto 462/2002 de 24 de Mayo, o normas que lo sustituyan.

Alojamiento.

Manutención.

Dieta entera.

Previo a la prestación del citado servicio y de acuerdo con las tarifas acordadas en el presente Convenio, se anticipará el equivalente tanto de los gastos de desplazamiento, como de las dietas a devengar, debiendo justificar los gastos, y si estos fuesen superiores al dinero anticipado se abonará la diferencia una vez realizado el servicio. Si el dinero fuese superior al gastado, se devolverá éste una vez realizado el servicio.

B. Gastos de desplazamiento.

Cuando el trabajador afectado por el presente convenio dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativos del Servicio, el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación 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, a partir de la firma del presente Convenio colectivo, a razón de 0.21 E/Km., haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectúe la salida.

Dichas cuantías se verán incrementadas en el supuesto de que sean elevadas por disposiciones, normativas referidas al abono de kilometrajes a funcionarios públicos, hasta la cantidad que, en ella se establezca.

C. Indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y requerimientos de la Justicia.

Las establecidas por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre



Indemnizaciones por razón de servicio. Se entiende por Asistencia la cantidad que se abona al personal por los gastos ocasionados por su participación en órganos colegiados, comisiones o tribunales selectivos.

Cuando un laboral deba asistir a los Juzgados de Justicia de Sevilla, con motivo del desempeño de sus funciones (declaraciones previas, juicios, etc.) el tiempo requerido, fuera de su jornada laboral, será compensado económicamente a razón de 18,00 E. por cada asistencia debidamente justificada.

Todas las indemnizaciones por razón de servicio determinadas en este artículo, se verán incrementadas en el porcentaje que se determine en los Presupuestos Generales del Estado, para cada año.

Las cuantías fijadas se incrementarán en el 50% de su importe cuando las asistencias se devenguen a sesiones en sábados y días festivos.

Con referencia a los colaboradores y auxiliares que designe el Tribunal para la celebración de las pruebas, procede sean indemnizados con una dieta equivalente a la fijada para los vocales, siéndoles aplicable la normativa de éstos.

Respecto al Personal Laboral que participe en Tribunales de Oposiciones y concursos encargados de la selección de personal o de pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones y para la realización de actividades, deberá percibir la indemnización que corresponda al Grupo equivalente, en el caso de que la profesión seleccionada fuese de la plantilla del Ayuntamiento.

D. Indemnización Especial.

Se entiende por Indemnización especial, la compensación que se otorga al trabajador por los daños, perjuicios, o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponderá a la Delegación de Personal, tras examinar, previamente, tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos municipales que deban informar y el Comité de Empresa.

Capítulo V. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 41. Vacaciones.

1) Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro



del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

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

Quince años de servicio	Veintitrés días hábiles. Un día hábil más
Veinte años de servicio	Veinticuatro días hábiles. Dos días hábiles más
Veinticinco años de servicio	Veinticinco días hábiles. Tres días hábiles más
Treinta o más años de servicio	Veintiséis días hábiles. Cuatro días hábiles más

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural al del cumplimiento de la antigüedad referenciada.

3) A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

4) El personal que disfrute de sus vacaciones coincidiendo con la fecha de alguno de los dos días establecidos por el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación como fiestas locales, a fin de compensar ese día, tendrá derecho a un día más de descanso distribuido al año.

5) Antes del día 31 de marzo, todo el personal deberá solicitar por escrito el periodo vacacional que quiere disfrutar, dado que a partir de esa fecha se confeccionará para el período anual vigente, el calendario de vacaciones, entre el Alcalde-Presidente y el Comité de Empresa.

Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso existir acuerdo entre el personal del mismo departamento. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

No obstante, se atenderán situaciones extraordinarias, tanto del trabajador como de la Corporación, para modificaciones puntuales del indicado calendario de vacaciones.

6) Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el personal pasara a situación de baja por maternidad, enfermedad y/o accidente, debidamente acreditados, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio de personal para poder disfrutar dentro del año las vacaciones restantes. Dicha situación deberá ponerse también en conocimiento del Comité de empresa de este Ayuntamiento.



7) El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, que finalice el período para el que fue contratado, o que sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en las liquidaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

8) Cuando ambos cónyuges, o miembros de una pareja de hecho, trabajen en el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, se les facilitará el derecho a que ambos disfruten de las mismas fechas en su período de vacaciones, si así lo solicitan.

También deberá ponerse en conocimiento del Comité de Empresa.

Artículo 42. Permisos retribuidos.

Todo el personal laboral del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación tiene derecho a permiso retribuido en los siguientes casos, siempre que estén debidamente justificados:

A. Por razones personales o particulares.

1) Por matrimonio, o desde el momento en que se acredite la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, dependiente de la Junta de Andalucía: quince días naturales.

2) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos: un día que será el de la celebración del acto civil o religioso, o dos días si es fuera de la provincia.

3) Por nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción del embarazo, el cónyuge trabajador tendrá derecho de: Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta provincia y ampliables según los casos.

4) Por traslado de domicilio.

En la misma localidad, un día hábil.

Fuera de la provincia, dos días hábiles.

Por razones particulares.

1 Hasta un máximo de ocho días al año no acumulables a las vacaciones anuales.

Cuando por necesidades del servicio no sea posible disfrutar el mencionado permiso antes de 31 de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente, previa solicitud.

2. Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los ocho días



del epígrafe anterior, previa solicitud y justificación.

En estos casos su concesión estará condicionada a las necesidades organizativas y de prestación del servicio.

B. Por razones de obligación o deber legal.

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

C. Por razones de formación.

1) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente, durante los días de su celebración.

2) Permisos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el número 1 de este apartado y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

3) Por estudios relacionados directamente con materias de interés para la Administración municipal, por la duración de los mismos, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

4) El personal que curse estudios en Centro de enseñanzas tendrá derecho a dos días laborables antes de los exámenes finales de curso. Este derecho solo podrá utilizarse dos veces al año; y se entenderá sin perjuicio del establecido en el apartado siguiente.

5) Los empleados públicos que realicen cursos, masters, seminarios, relacionados con su profesión o funciones, podrán solicitar Ayudas a cargo de la partida presupuestaria, y que tengan el informe favorable de la Comisión Paritaria.

En este caso se deberá justificar la existencia de dicho interés.

D. Por razones de salud o enfermedad.

1) Por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea fuera de la provincia. No obstante se podría ampliar este permiso hasta un máximo de cinco días, previo estudio de cada caso por la Corporación y Comité de Empresa.

2) Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, intervención

quirúrgica o ingreso hospitalario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea fuera de la provincia.

3) Para consulta médica del propio trabajador, el tiempo necesario para ello, debiendo presentar el correspondiente justificante.

4) Para el acompañamiento de un familiar de primer grado, consanguíneo o afín, a consulta médica, el tiempo imprescindible para ello, siempre que se justifique la imposibilidad de que ese familiar acuda solo o no tenga otra persona para que le acompañe, debiendo presentar el correspondiente justificante.

5) En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a la Delegación de Personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los tres días laborables siguientes a su falta de asistencia.

Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas con diez días de antelación, excepto las que existan imposibilidad manifiesta, a través de la Delegación de Personal. Si llegado el día de la fecha del disfrute del permiso, no se ha recibido notificación denegatoria por parte de la Corporación, se entenderá lo establecido por la legislación.

E. Por razones Sindicales.

1). Para realizar funciones sindicales de carácter permanente.

1.1. Por funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación.

1.2. En el propio centro de trabajo o de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

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

Artículo 43. Permisos no retribuidos.

Permiso sin retribución, siempre que su duración acumulada no exceda de 6 meses cada 2 años. En estos casos su concesión estará condicionada a las necesidades organizativas y de prestación del servicio.

Excedencias. Se contemplará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Permisos por maternidad, paternidad, lactancia y acogimiento.

1) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2) Por maternidad, 18 semanas ininterrumpidas, ampliables a 20 en el caso de parto múltiple.

3) La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a dos horas diarias de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal al final de la misma en una hora. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Los permisos a que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio.

4) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, el permiso tendrá la misma duración establecida en el párrafo anterior, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Capítulo VI. Derechos sociales.

Artículo 45. Garantías.

1) Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, excepto en los siguientes casos:

a) Que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe.

b) Que se produzca renuncia expresa del propio interesado.

c) Que sea el Ayuntamiento el demandante.

2) El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

3) El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste sus

servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurra dolo o mala fe del trabajador.

Artículo 46. Anticipos reintegrables.

1) El Ayuntamiento creará un fondo cuya cantidad corresponderá a 45.000 euros, experimentando el incremento correspondiente a los Presupuestos generales del Estado, para anticipos y préstamos reintegrables a los trabajadores.

2) Los anticipos y préstamos se concederán en las siguientes cuantías:

a) Anticipos: Dos mensualidades de retribuciones brutas totales del grado C.

b) Préstamos: Hasta un máximo de 1.500 euros.

3) Los anticipos y préstamos concedidos se reintegrarán en doce mensualidades, no pudiéndose solicitar otro hasta que transcurra un año desde que se cancele el anteriormente concedido.

4) Los anticipos y préstamos deberán ser solicitados por los trabajadores en impreso al efecto, acompañando los justificantes que crea oportunos para merecen su concesión e indicando la cuantía y forma de reintegro.

5) Los anticipos y préstamos serán concedidos por el órgano competente de la Corporación, a propuesta de la Comisión Paritaria que determinará la cuantía y forma de reintegro.

6) A los trabajadores a quienes les falte menos de tres años para la jubilación forzosa, sólo podrán concedérseles anticipos y el tiempo para su reintegro no podrá exceder de aquel que les reste como trabajador en activo.

7) En caso de jubilación voluntaria habrá de reintegrarse la totalidad de la parte que reste del anticipo o préstamo antes de que aquélla se produzca.

Artículo 47. Ayudas de Fondo Social.

El concepto de Ayudas de Fondo social está destinado a sufragar los gastos sociales originados en la unidad familiar y aportación para ayudas de estudio de los hijos y descendientes.

El importe a distribuir de este fondo social, está compuesto por el 2% de la masa salarial bruta. Tendrán derecho a esta Ayuda Social, todos los empleados públicos con una antigüedad mínima de seis meses de servicio activo en el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.



Teniendo que estar vigente el contrato laboral, en el momento de reparto de dicha ayuda.

El importe de la bolsa social, será repartido en razón del 65 % atendiendo a los ingresos brutos anuales percibidos en el ejercicio inmediatamente anterior. Dicho reparto será inversamente proporcional a las retribuciones anuales.

El 35% restante será distribuido en razón al número de hijos y descendientes a cargo de la unidad familiar, menores de veinticinco años. Siendo justificado por el trabajador con la copia de la declaración del IRPF del año anterior. Se contabilizará las edades de los hijos que hayan nacido con anterioridad al 15 de Octubre del año en curso.

Dicha Ayuda, abarcará a todos los empleados públicos cuyos hijos o descendientes no tengan ingresos superiores a los 8000 euros y sean menores de 25 años.

La cuantía de dicha ayuda se abonará en el mes de octubre.

En los presupuestos del 2006, la cantidad a repartir de este fondo será el 3% de la masa salarial bruta.

Artículo 48. Gestación.

La trabajadora en estado de gestación, tendrá derecho a que por la Dirección del Centro o Servicio, Comité de Seguridad y salud al que pertenezca, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar.

Artículo 49. Plan de Pensiones.

El Ayuntamiento continuará con la aplicación de un plan de pensiones durante el período de vigencia de este Convenio.

Este plan será de la modalidad de empleo y de aportación definida.

El Ayuntamiento destinará como aportación al plan de pensiones, en concepto de salario diferido, para el personal incluido en el ámbito de aplicación del Reglamento de dicho Plan la cantidad acordada que experimentará la misma subida de los Presupuestos Generales del Estado o lo pactado en Convenio.

Las aportaciones individuales guardarán relación proporcional con la modalidad de jornada que realice cada trabajador y experimentarán la misma subida de los Presupuestos Generales del Estado o lo pactado en Convenio.



Artículo 50. Seguro de Vida.

El Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, durante la vigencia de este Convenio, se compromete a estudiar un Seguro de vida colectivo o bien aportar de sus fondos propios una cantidad suficiente en caso de muerte natural o por accidente, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, en una cuantía por empleado público que se fijará dentro de las negociaciones que se lleven a cabo. La cantidad por muerte, abonada a los herederos forzosos del fallecido, se entenderá superior al resto de los supuestos. Se aplicará a todo el Personal laboral que lleve prestando ininterrumpidamente servicios con un plazo superior a un año.

Artículo 51. Ampliación de la cobertura sanitaria.

Durante la vigencia de este Convenio, ambas partes se comprometen a estudiar la contratación con alguna empresa aseguradora de este servicio.

Artículo 52. Uniformes y ropa de trabajo.

El Ayuntamiento estará obligado a entregar uniformes de trabajo a todo trabajador que lo precise. La entrega de tales prendas se efectuará en los meses de Mayo y Octubre, según corresponda a verano o invierno, cada año.

A fin de determinar los trabajadores que lo precisen se creará la comisión mixta de uniformes que estará compuesta por el Comité de Seguridad y Salud y el responsable que a tal fin nombre el Ayuntamiento.

Artículo 53. Readmisión.

En el caso de los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despidos improcedentes, el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación se compromete a estudiar la situación junto con el Comité de Empresa, antes de tomar la decisión de indemnizar o readmitir con todos sus derechos a esos trabajadores.

Capítulo VII. Jubilación, incapacidad y pensiones.

Artículo 54. Jubilación.

Se entiende por Jubilación voluntaria a los efectos de este artículo, la que se produzca cuando el trabajador tenga 60 años de edad y cumpla los requisitos necesarios para causar la correspondiente pensión de conformidad con la legislación aplicable.

Se entiende por Jubilación forzosa cuando se tenga la edad reglamentaria conforme a la Ley.

Premio a la Jubilación voluntaria.



Se establece un premio a la jubilación voluntaria, siempre que se lleve a cabo en los tres primeros meses siguientes al de comienzo de esa situación, que son los siguientes:

Jubilación a los 60 años y 15 años de cotización como mínimo	una cantidad de 12.000 euros
Jubilación a los 61 años y 15 años de cotización como mínimo	una cantidad de 15.000 euros
Jubilación a los 62 años y con un mínimo de 15 años de cotización	18.000 euros
Jubilación a los 63 años y 15 años de cotización como mínimo	21.000 euros
Jubilación a los 64 años y con un mínimo de 15 años cotizados	25.000 euros
Jubilación a los 65 años y con un mínimo de 15 años cotizados	28.000 euros

Estas cantidades aumentarán anualmente lo que marque los Presupuestos del Estado o lo pactado en Convenio.

Artículo 55. Premio a la constancia.

Se establece para todos los trabajadores un premio a la constancia consistente en:

El abono de dos mensualidades de sus retribuciones íntegras, al cumplir los veinte años de antigüedad.

El abono de dos mensualidades de sus retribuciones íntegras, al cumplir los veinticinco años de antigüedad.

Dos mensualidades al cumplir los treinta años de antigüedad.

Este premio se percibirá al mes siguiente del cumplimiento de esa antigüedad, sin que pueda percibirse más de una vez por cada una de las mismas.

Artículo 56. Segunda actividad.

1) Todos los empleados pasarán a segunda actividad al cumplir una de las siguientes condiciones, o cuando reiteradamente estén en situación de baja por enfermedad:

Por edad, voluntariamente a los 55 años, el personal de oficio.

Por enfermedad e incapacidad, al ser declarado por el Tribunal Médico no apto, temporal o definitivamente, para el servicio activo, del puesto que venían



desempeñando.

Los laborales declarados con incapacidad disminuida acreditada, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, en caso de ser el nuevo puesto de menor categoría.

2) Al empleado que perciba una prestación económica por su incapacidad, el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación se compromete a completarle el total de sus retribuciones mediante un trabajo adaptado a sus necesidades y un horario acorde a la percepción.

Artículo 57. Capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo del Grupo o Nivel similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, este derecho quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno al Ayuntamiento.

Artículo 58. Baja por enfermedad.

En caso de baja médica por enfermedad común o accidente no laboral se atenderá o lo dispuesto en la normativa vigente.

1. Las bajas médicas se tendrán en cuenta a la hora de determinar la productividad.
2. La presentación del parte de baja obligará a la convocatoria para el 5º día posterior de la Comisión Paritaria al objeto de su pronunciamiento.
3. El Ayuntamiento abonará el 100% de sus retribuciones al trabajador que sea dado de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional o incapacidad laboral transitoria, previo informe favorable de la Comisión Paritaria, hasta 6 meses, prorrogables hasta otros 6 meses, procediendo en otro caso, a realizar las gestiones oportunas para su jubilación.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 59. Secciones sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido con los estatutos del mismo, siempre que goce de la condición de Sindicato más representativo. Las Secciones Sindicales serán únicas a todos los efectos.





2. Las Secciones Sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un Sindicato, dispondrán de un total de diez horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo, o antes de su finalización, avisando, con dos días laborables de antelación, mediante escrito presentado en el Registro del Ayuntamiento y sujetándose al procedimiento establecido en los artículos 77, 78 y 79 de la Ley 8/1 980, de 10 de marzo.

3. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante la Corporación.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.

c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantillas e implantación de sistemas de organización del trabajo.

d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición del Comité de Empresa.

e) La Corporación, en la medida de sus posibilidades, habilitará a las Secciones Sindicales un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para su uso exclusivo, que, a tal efecto, se instalarán por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.

g) Previa solicitud del trabajador que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados a una Sección Sindical será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la cuenta de la misma, poniendo a disposición de ésta, relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.

h) Designar un Delegado Sindical que dispondrá de un crédito de quince horas mensuales para la realización de labores sindicales, avisando, con dos días laborables de antelación, mediante escrito presentado en el Registro del Ayuntamiento.

i) A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de cinco días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados a aquéllas, permiso sin retribuir por un máximo de siete días al año.



Artículo 60. El Comité de Empresa.

1. Es el órgano representativo del conjunto del Personal laboral, fijo y de los trabajadores con contrato temporal, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Corresponde al Comité de Empresa la defensa de los intereses generales y específicos del Personal laboral del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de las siguientes materias:

a) El incremento de las demás retribuciones de los trabajadores que proceda incluir en el Proyecto de Presupuesto General de Ayuntamiento de cada año.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los trabajadores públicos.

c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

d) La clasificación de puestos de trabajo.

e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.

f) La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores jubilados.

g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores públicos.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Medidas sobre salud laboral.

j) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, Carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los trabajadores públicos y cuya regulación exija norma con rango de Ley.

k) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Administración.

3. El Comité de Empresa emitirá informe, con carácter previo, a la consideración de los órganos competentes de la Corporación, sobre las siguientes cuestiones:

a) Traslado total o parcial de las instalaciones.



- b) Planes de formación profesional.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- 4. El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 5. El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:
 - a) Establecimiento de la jornada y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - c) Cantidades que perciba cada trabajador por complemento de productividad.
- 6. El Comité de Empresa conocerá, al menos, trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
- 7. El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- 8. El Comité de Empresa participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.
- 9. El Comité de Empresa colaborará con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- 10. El Comité de Empresa informará a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
- 11. El Comité de Empresa observará sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso ningún documento reservado entregado por el Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del escrito ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.
- 12. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de diez días.
- 13. El Comité de Empresa tendrá las garantías y créditos de horas que se contemplan en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.





Artículo 61. Asambleas generales.

- 1) El Comité de Empresa podrá convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores y se responsabilizará del normal desarrollo de las mismas.
- 2) A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:
 - a) Comunicarlo con una antelación de dos días laborables.
 - b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
 - c) Acreditar la legitimación de los convocantes.
 - d) Remitir el orden del día.
- 3) El Comité de Empresa podrá convocar Asamblea de carácter General previa autorización de la Corporación, durante la jornada de trabajo hasta un máximo de 10 horas al año.
- 4) Este mismo derecho de convocatoria, de asamblea general, le corresponderá cualquier número de trabajadores siempre que el mismo sea igual o superior al 33% de la plantilla.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 62. Faltas.

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) De una a cinco faltas de puntualidad alterna o tres consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
- b) La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- d) La falta de atención y diligencia con el público, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.





- e) La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio leve.
- f) La embriaguez.
- g) El no cursar el parte de baja de la Seguridad Social en el plazo de tres días, así como el de alta en el plazo de veinticuatro horas.
- h) La no comunicación de los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social.

2. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) Faltar tres días al trabajo sin justificación.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- d) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- f) La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.
- g) De cinco a ocho faltas de puntualidad alterna o seis consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
- h) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, o en el centro de trabajo, o el uso para fines propios de los enseres y herramientas de propiedad municipal.
- i) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- j) La reincidencia en tres faltas leves en el plazo de un año, no recogidas como falta grave.
- k) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos del Ayuntamiento de forma intencionada.

3. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:



- a) El faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.
- b) El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) El hurto y el robo tanto, a los demás trabajadores como al Ayuntamiento o a cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos, durante actos de servicio.
- d) El falsear datos ante el Ayuntamiento y ante el Comité de Empresa si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- e) Los malos tratos de palabra y obra y el faltar gravemente al respeto y consideración de los jefes, compañeros o subordinados.
- f) Diez faltas de puntualidad alterna u ocho consecutivas, durante un mes, sin causa justificada.
- g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- h) Las condenas por sentencia firme que implique privación de libertad.
- i) La violación del secreto de correspondencia o documentos.
El infringir el sigilo profesional.
- j) El abandono del trabajo ocupando puesto de responsabilidad relevante.
- k) La disminución reiterada voluntaria o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La reincidencia en tres faltas graves en el plazo de dieciocho meses.
- m) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- n) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 63. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves:

Apercibimiento.

En caso de que por incumplimiento de la jornada reglamentaria se haya



efectuado la deducción proporcional de haberes, la sanción por falta leve será la de apercibimiento.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

Suspensión de empleo y sueldo de seis a ocho días.

Suspensión de empleo y sueldo de nueve a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Artículo 64. Procedimiento.

1) No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente.

2) Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deber evacuarse en todo caso.

Artículo 65. Prescripción de faltas y sanciones.

1) Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los diez días. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deber ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al funcionario sujeto al procedimiento.

2) Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las impuestas por faltas graves a los veinte días y las impuestas por faltas leves a los diez días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que

se quebrantare el cumplimiento de la misma si hubiere comenzado.

Artículo 66. Cancelación de faltas y sanciones.

1) Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en sus hojas de servicios con indicación de las faltas que las motivaron.

Los trabajadores podrán obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubieran observado buena conducta, cumplido la sanción impuesta y hubieren transcurrido seis años para las muy graves, dos años para las graves y seis meses para las leves.

2) La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los señalados en el apartado anterior.

3) El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el trabajador sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

Capítulo X. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 67. Seguridad y Salud en el trabajo.

En dicha materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 sobre Prevención y Riesgos en el Trabajo y demás normas de desarrollo.

Artículo 68. Delegados de prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores.
3. En cuanto a las competencias, facultades y garantías se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, y demás normas de desarrollo.

Artículo 69. Comité de Seguridad y Salud.

1. Existirá un Comité de Seguridad y Salud, siendo éste 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.
2. Estará formado de una parte por los Delegados de Prevención y por otra, en igual número, por representantes designados
3. Dicho Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las



representaciones en el mismo, pudiendo participar en sus reuniones, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y cuantos responsables técnicos y asesores se estime por conveniente.

4. En cuanto a sus competencias y facultades, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 y demás normas de desarrollo.

Disposiciones adicionales.

Primera.

1) Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, debe entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.

2) Así mismo, cuando se menciona las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, ha de entenderse referidas también a los parientes por afinidad o adopción.

3) Igualmente, se entenderá por cónyuge la persona a quien se haya ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso deberá ser acreditado con certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

4) Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero y D. M. de 8 de marzo de 1984, debiendo aportar el Certificado Oficial establecido.

Segunda.

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todos los trabajadores que figuren en plantilla. También entregará copias, junto con la toma de posesión a que hubiere lugar a todos los de nuevo ingreso.

Disposiciones transitorias.

Primera.

Hasta tanto se establezcan los correspondientes calendarios laborales, se dictarán instrucciones para la directa aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio.

Disposición derogatoria.

A la entrada en vigor de este Convenio quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango, contradigan o se opongan a lo establecido en el mismo.





Disposición final.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Anexo 1.

ESCALA DE PERSONAL LABORAL	GRUPO
Personal Laboral Fijo	
1. Subescala Técnica y Administrativa	
Bibliotecario	A
Psicóloga	A
Técnico A.D.L	A
Arquitecto Técnico	B
Técnico Medio A.D.L	B
Trabajadora Social	B
Administrativo/a (Registro)	C
Administrativo/a (Urbanismo)	C
Auxiliar Activo (Registro)	D
Auxiliar Activo (Dpto. Secretaría)	D
Auxiliar Activo (Dpto. Obras)	D
Auxiliar Activo. (Dpto. Urbanismo)	D
2. Subescala obrera	
Encargado Obras	D
Encargada Limpieza	D
Oficiales Obras	D
Técnico de Sonido	D
Auxiliar del S.A.D	E
Peón Obras	E
Peones Limpieza	E
Peón Polideportivo	E
Personal Laboral Contratado	
1. Subescala Técnica y Administrativa	
Asesora Jurídica (Prog. PIM)	A
Técnico Admón. Gral	A
Técnico A.D.L	A
Animadora Sociocultural	B
Agente Dinamización Juvenil	B
Educadora Social	B
Educador Taller O. Minusválidos	B
Técnico Medio	B
Técnico Cultura	B
Técnico Medio Ambiente	B
Trabajadora Social	B



Coordinadores Deportes	C
Aux. Activo (Dpto. Seguridad)	D
Aux. Activo (Registro)	D
Aux. Activo (Dpto. Intervención)	D
Aux. Activo. (Consultorio Médico)	D
Aux. Activo (Dpto. Enseñanza)	D
Aux. Activo. (Dpto. Urbanismo)	D
Aux. Activo. (Festejos)	D
Aux. Activo. (Dpto. Cultura)	D
Aux. Activo Biblioteca	D
Azafata Protocolo	D
Socorristas	D
Oficial Urbanismo	D
Monitor Servicios Sociales	
Monitor Teatro	
Monitor Centro Adultos	
Monitor Enseñanza	
Monitor Cultura	
Monitor Deportes	
Peón Auxiliar del S.A.D	E
Notificador	E
Peón Deportes	E
Limpiadora Oficina	E
Peón Obras	E
Peón Calles	E
Peón Jardines	
Vigilantes	

