

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL
LABORAL DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE LOS MORALES PARA
LOS
AÑOS 2006- 2008**

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Los Molares (Código 4104622), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2008.

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 de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Los Molares (Código 4104622), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2008.

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

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

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

Sevilla a 20 de septiembre de 2006.El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta de firma del Convenio.

En Los Molares, a 12 de julio de 2006. Se reúnen, al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Los Molares, que ha de regir desde el día 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2008, los siguientes señores:

En representación del personal: el Delegado de Personal, don Pedro Coronilla Bueno.

En representación de la Corporación: la señora Alcaldesa, doña Rosalía Moreno Marchena.

Leído el Convenio Colectivo objeto de la reunión por los comparecientes, prestan su conformidad al mismo y proceden a su firma, quedando condicionado en cuanto a su efectividad a su aprobación por el Pleno de la Corporación, y demás trámites legales.

En prueba de conformidad, firman los señores reunidos la presente Acta, en el lugar y fecha arriba indicados.

Por el Ayuntamiento, la Alcaldesa Presidenta: Rosalía Moreno Marchena. Por la representación del personal, el Delegado de Personal, Pedro Coronilla Bueno.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL

LABORAL DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE LOS MORALES PARA LOS

AÑOS 2006- 2008

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito.



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

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2006, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2008.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio que lo sustituya, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 3. Homologación y Equiparación.

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

Artículo 4. Garantía Personal.

Se respetarán las condiciones individuales, que en su conjunto sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 5. Vinculación de lo pactado.

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

En caso de que por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de



los Trabajadores, la Jurisdicción Laboral modificase o anulase cualquiera de sus pactos, se pro- cederá a la subsanación de las posibles anomalías existentes en el Convenio. No obstante si, a criterio de las partes, tales anulaciones afectasen de manera sustancial a la totalidad del Convenio, el mismo devendrá ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente.

Capítulo II. Organización del Trabajo, Formación Profesional, Ingresos, Vacantes, Categorías.

Artículo 6. Organización y racionalización.

La organización práctica del trabajo y determinación de sistemas y métodos que hayan de regularlo será competencia del Ayuntamiento de Los Molares, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

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

Artículo 7. Periodo de prueba.

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

Artículo 8. Contrataciones temporales.

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

Para el personal exceptuado en el párrafo anterior el ingreso se efectuará mediante la petición del Ayuntamiento a los Servicios Sociales Municipales o a través de la Oficina de Empleo de la localidad, conforme establece el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Ningún trabajador será contratado por el Ayuntamiento si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa o centro de trabajo.

Las suplencias y contrataciones de personal cualificado se realizarán a través de



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

Se dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

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

Artículo 9. Cobertura de plazas vacantes.

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

Con carácter previo a la convocatoria pública, se ofertarán las plazas a:

a) Trabajadores de plantilla, con una antigüedad mínima de 2 años, con capacidad disminuida que les impida desarrollar las funciones propias de su categoría profesional, siempre que reúnan los requisitos necesarios para el desempeño de la nueva plaza.

b) Promoción interna.

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

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

Artículo 10. Promoción interna y carrera profesional.

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna,



consistente en el ascenso, desde un grupo inferior a otro superior.

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

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

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

Artículo 11. Trabajos de superior categoría.

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

Se procurará que todos los trabajadores puedan optar a la realización de trabajos de superior categoría a la suya, mediante la publicidad correspondiente, si bien, siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio, atendiendo a los principios de mérito y capacidad.

Artículo 12. Formación profesional.

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

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

No obstante lo anterior, siempre que el Ayuntamiento de su conformidad previa, redunde en beneficio de sus tareas y funciones y no se produzca detrimento alguno para el servicio, los trabajadores, en materia de formación, tendrán derecho a:

a) Asistencia a clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que





esta coincide con su jornada laboral.

b) Permisos de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

c) Las ayudas necesarias, consistentes, según los casos, en becas de estudio, matrículas, dietas, etc.

Artículo 13. Categorías profesionales.

Las distintas categorías profesionales del personal laboral afectado por este Convenio Colectivo se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso y con las funciones y responsabilidades que ejecute, en los Grupos Económicos y en las categorías profesionales:

- 1) Técnicos Grupo «A».
- 2) Técnicos Grupo «B».
- 3) Administrativos.
- 4) Delineantes o Topógrafos.
- 5) Auxiliares Administrativos.
- 6) Monitores Deportivos, Culturales, Juveniles, etc.
- 7) Oficiales y Monitores de oficios.
- 8) Conductores.
- 9) Jardineros-sepultureros.
- 10) Conserjes y Ordenanzas.
- 11) Notificadores.
- 12) Peones Oficios múltiples.
- 13) Limpiadoras.
- 14) Auxiliares de Ayuda a Domicilio.

En los casos que por anulación o desaparición del puesto de trabajo o reestructuración del personal, el trabajador que deba cesar en su cometido, siempre que sea fijo de plantilla, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, previo el correspondiente proceso de reciclaje o adaptación, si ello fuese





necesario.

Capítulo III. Condiciones Económicas.

Artículo 14. Grupos Económicos.

Los Grupos Económicos por categorías profesionales son los establecidos en las Tablas Salariales.

Artículo 15. Conceptos Retributivos.

Las retribuciones del personal laboral afectado por el presente Convenio serán de dos tipos, Básicas y Complementarias.

Las retribuciones básicas son las siguientes:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias son las siguientes:

- a) Complemento de Destino.
- b) Complemento Específico.
- c) Complemento de Productividad.
- d) Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

Artículo 16. Salario Base.

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

Artículo 17. Antigüedad.

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



del Estado.

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

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

Artículo 18. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de verano y Navidad, consistirán en una mensualidad para cada una de ellas, y se abonarán sobre el salario base de este acuerdo, incrementado con el plus de antigüedad más el porcentaje del Complemento de Destino que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se devengarán semestralmente en los meses de junio y diciembre, y en proporción al período trabajado en el último semestre.

Artículo 19. Complemento de Destino.

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

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

Artículo 20. Complemento Específico.

Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Dichas atribuciones y su aplicación de determinarán en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Su valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico, deberán ser negociados con los representantes legales del personal, quedando reflejado su importe en las Tablas salariales.

Artículo 21. Complemento de Productividad.

El Complemento de Productividad afecta a todo el personal de plantilla orgánica y a aquellos trabajadores contratados con más de un año de servicios prestados al Ayuntamiento de Los Molares.

Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará en la negociación del presente Convenio Colectivo.



Artículo 22. Servicios y Horas Extraordinarios.

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

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

Las gratificaciones y horas extraordinarias se abonarán con la nómina del mes siguiente a que se realicen, con arreglo al cuadro de categorías de la Tabla de Retribuciones, aplicándose un 25% más para las horas extraordinarias nocturnas. Las horas extraordinarias nocturnas son las trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El importe de la hora extraordinaria se verá incrementado anualmente en el porcentaje del IPC.

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

Artículo 23. Mantenimiento del poder adquisitivo.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual supere el porcentaje de incremento de las retribuciones de los empleados públicos que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la diferencia será abonada a los trabajadores en concepto de productividad.

Artículo 24. Dietas y desplazamientos.

Todos los trabajadores que, por necesidades u orden del Ayuntamiento, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a Los Molares disfrutarán de las siguientes dietas:

- a) Alojamiento: 44,47 euros.
- b) Manutención: 27,65 euros (dos comidas).



c) Manutención: 15 euros (una comida).

d) Dieta completa: 72,12 euros.

En el caso de desplazamientos a países extranjeros se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 236/88, de 4 de marzo, o norma que legalmente la sustituya.

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, el Ayuntamiento de Los Molares 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 este, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto una dieta por desplazamiento a razón de 19 céntimos por kilómetro.

Artículo 25. Liquidación y pago.

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

Capítulo IV. Excedencias, Licencias y Permisos.

Artículo 26. Excedencias voluntarias y forzosas.

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

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

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

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

2) Se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo



público o de representación sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones.

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

Artículo 27. Excedencia por el cuidado de hijos.

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

Artículo 28. Licencias sin sueldo.

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

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

Artículo 29. Licencias retribuidas.

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

- a) En caso de matrimonio o parejas de hecho, 18 días naturales.
- b) Por matrimonio de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la celebración del acto, ampliable a otros dos días más, laborales, si el hecho ocurre fuera de la provincia.
- c) Por nacimiento, adopción de un hijo/a, el cónyuge o compañero tendrá derecho a 3 días laborales, ampliables a otros dos días más, laborales, si el hecho ocurre fuera de la provincia, o se dieran complicaciones.
- d) Por la práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos de despenalización por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a tres días laborales, ampliables a otros dos días más laborales, si es fuera de la provincia o si se dieran complicaciones.





e) Por fallecimiento o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario del cónyuge o compañero/a, o de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días laborales, ampliables a otros dos días más naturales, si el hecho ocurre fuera de la provincia.

f) Por fallecimiento de familiares del trabajador/a y/o hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día laboral.

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

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

i) Por exámenes oficiales de cursos en centros de enseñanza reconocidos oficialmente, tendrá derecho a 2 días laborales antes de los exámenes oficiales de curso y por examen, más el día de su realización.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación de los funcionarios y laborales, el tiempo será de 15.00 horas mensuales.

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

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

m) Todas las dependencias municipales tanto personal de oficina como personal de oficios, permanecerán cerradas durante los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores que por motivo del servicio no puedan descansar estos días, el tiempo que tengan que permanecer en dicho trabajo les será gratificado como horas extras. El horario de registro será el que marque la Ley (de 09.00 horas a 14.00 horas).

Capítulo V. Jornada, horario, descansos y vacaciones.

Artículo 30. Jornada laboral.

La jornada laboral de los trabajadores del Ayuntamiento de Los Molares durante la vigencia del presente Convenio será, en cómputo anual, de 1505 horas,





resultantes de restar a los 365 días del año: 104 días correspondientes al descanso semanal, 14 festivos, 22 días de licencia anual reglamentaria y los días 24 y 31 de diciembre, y ocho días de asuntos propios.

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria será de 35 horas de trabajo efectivo semanal.

Se establece como no laborales los días 24 y 31 de diciembre. Para los trabajadores que deban prestar sus servicios durante dichos días, tendrán la consideración de festivos.

El personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos durante su jornada de trabajo diario, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 31. Descanso semanal.

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos como mínimo desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma, y que se disfruten preferentemente en sábados y domingos, salvo el personal que por necesidades del servicio, tenga el sistema de turnos, al que se le procurará garantizar las 48 horas citadas.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediará como mínimo 12.00 horas.

Artículo 32. Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias serán de 31 días naturales o de 22 días laborales. Su período de disfrute comprenderá preferentemente los meses de junio a septiembre, ambos incluidos, salvo petición concreta del trabajador, y podrá dividirse hasta en cuatro períodos, también a petición del trabajador, si bien, cada período deberá comprender como mínimo cinco días laborales o 7 naturales.

A aquellos trabajadores que por necesidades del servicio, la Delegación correspondiente, de acuerdo con el trabajador, acordase un período de vacaciones distinto del comprendido entre los meses citados, se les ampliará su licencia anual en dos días. Por su parte, aquellos que por necesidades del servicio se vieran obligados a disfrutar su período de vacaciones en dos partes, y una de ellas estuviera comprendida fuera del período de junio a septiembre, citado, tendrá derecho a un día más de licencia.

Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, se les garantizará el derecho a que disfruten de las mismas fechas, si así lo solicitaran.



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

A los 15 años de servicio: 23 días hábiles de vacaciones.

A los 20 años de servicio: 24 días hábiles de vacaciones.

A los 25 años de servicio: 25 días hábiles de vacaciones.

A los 30 años de servicio: 26 días hábiles de vacaciones.

El periodo de baja por enfermedad, por maternidad, etc. será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar dentro del año natural. Igualmente los permisos de permisos retribuidos.

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

Con motivo de la Navidad, Semana Santa y Feria se reducirá la jornada en dos horas para aquellos trabajadores que tengan que trabajar en esas fiestas (una hora menos por la mañana y otra hora menos del término de la jornada).

Capítulo VI. Condiciones sociales.

Artículo 33. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio-laborales, políticas o contra la seguridad del tráfico.

El Ayuntamiento de Los Molares se compromete a readmitir con todos su derechos a los trabajadores de plantilla orgánica sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización.

En caso de que por accidente laboral u otros motivos relacionados con el ejercicio de sus funciones le sea suspendido el carné de conducir a los conductores acogidos al presente Convenio, la Corporación se compromete a respetarles las retribuciones que vinieran percibiendo.

Artículo 34. Garantías.





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

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

Artículo 35. Uniforme de trabajo.

Por razón de su actividad, el personal que lo necesite deberá ser dotado de ropa adecuada, mediante prendas que no tendrán la consideración de propiedad del trabajador. También deberán ser dotados de los equipos necesarios de prevención de accidentes de trabajo, como cascos, gafas, botas, etc.

No obstante ello, con las características que se indican, en los meses de abril y octubre se entregarán distintas prendas, siempre con caracteres homologados, según colectivos, que sí tendrán la consideración de ropa de uso personal que quedará en propiedad del trabajador.

Así, en los meses de abril de cada año, se facilitará el calzado y la ropa de verano, en tanto que en los meses de octubre se facilitará: vestuario de invierno.

Dichas prendas serán debidamente sustituidas en cualquier momento, previa comprobación de su deterioro como consecuencia de su uso en el trabajo.

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

Artículo 36. Lactancia.

Por embarazo y alumbramiento, toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso retribuido de 16 semanas, si el parto es simple, y dos semanas más si el parto es múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada.

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





Por cada hijo menor de un año, los trabajadores tendrán derecho a una hora diaria destinada a la alimentación del mismo, que elegirá a voluntad propia. Este periodo de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. En el caso de que ambos cónyuges trabajen, el derecho a lactancia sólo podrá ejercitarse por uno de ellos.

En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por el organismo competente, el período de derecho a lactancia podrá ser superior al período citado.

Artículo 37. Seguro de Vida.

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

- Por un importe de doce mil veinte euros con veinticuatro céntimos (12.020,24 euros), a favor de las personas designadas en el art. 163 de la Ley de Seguridad Social, en caso de fallecimiento del trabajador por accidente laboral.
- Por un importe de tres mil cinco euros con seis céntimos (3.005,06 euros), a favor de los herederos legales en caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural, en concepto de Gastos de Sepelio.
- Por un importe de nueve mil quince euros con dieciocho céntimos (9.015,18 euros), a favor del trabajador que quede en situación de Invalidez Permanente Absoluta por Accidente Laboral.
- Por un importe de doce mil veinte euros con veinticuatro céntimos (12.020,24 euros), a favor del trabajador que quede en situación de Invalidez Permanente Total por Accidente Laboral.

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

Artículo 38. Ayuda familiar por defunción.

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

Artículo 39. Incapacidad temporal.

El Ayuntamiento desde el primer día en que los trabajadores sean dados de baja





por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o incapacidad laboral transitoria (ILT), les completará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el 100% del salario real fijado, abonándose por parte del Ayuntamiento y encargándose este de requerir a la Seguridad Social la parte que por este concepto le corresponda, a los trabajadores que se encuentren en situación legal de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa les completará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el cien por cien del salario real.

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

Artículo 40. Prestaciones (Prótesis).

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

A los trabajadores y familiares que por prescripción facultativa deban utilizar prótesis (ortopédicas, gastos de ortodoncias o de similar naturaleza, gafas, lentes de contacto, etc.) recibirán por parte del Ayuntamiento, previa presentación del justificante de la receta médica y factura, el 50% de los gastos ocasionados, hasta un máximo de 250 euros por unidad familiar y año.

Artículo 41. Jubilación.

A los trabajadores que pasen a la situación de Jubilación forzosa por edad o a la Invalidez permanente absoluta, y lleven un mínimo de un año ininterrumpido al servicio de la empresa, se les abonará, en concepto de premio a los servicios prestados, el importe de tres mensualidades del total percibido por todos los conceptos en el mes anterior de trabajo efectivo al de su jubilación o pase a la situación de Invalidez referida.

A los efectos de jubilación especial a los 64 años de edad, se estará a lo dispuestos en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

Independientemente de lo anterior, e incompatible con la jubilación especial citada, se establece un premio a la jubilación voluntaria siempre que tengan una antigüedad mínima de

10 años de servicio ininterrumpido en este Ayuntamiento, la cual surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva con arreglo a la siguiente escala:

A los 64 años de edad: 4.000 euros.



A los 63 años de edad: 6.000 euros.

A los 62 años de edad: 8.000 euros.

A los 61 años de edad: 10.000 euros.

A los 60 años de edad: 12.000 euros.

Se instituye para todos los trabajadores de este Ayuntamiento un Premio a la Constancia, consistente en el abono de 1.500 euros, al cumplir los 20, 25 y 30 años de antigüedad en la Administración.

Artículo 42. Anticipos Reintegrables.

1) El Ayuntamiento habilitará anualmente en su presupuesto una partida destinada a la concesión de anticipos reintegrables a los funcionarios; comprometiéndose a incrementar esta partida progresivamente y conforme a las necesidades lo demanden.

2) Los anticipos se concederán por las siguientes cuantías:

a) Siempre que las disponibilidades económicas del Ayuntamiento lo permitan y sea por necesidad.

b) Hasta 1.800 euros.

3) Los anticipos concedidos se reintegrarán hasta un máximo de 12 plazos mensuales, no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que se cancele al anteriormente concedido.

Artículo 43. Ayuda al trabajador con familiares disminuidos.

El trabajador con familiares disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo y sin rentas derivadas del trabajo, tendrá derecho a la percepción de 91 euros mensuales siempre y cuando el organismo competente los reconozca como tales.

Artículo 44. Ayuda al Estudio.

Análogamente, el personal funcionario que realice estudios en centros oficiales, percibirá una ayuda consistente en el pago del 50% de la matrícula previa acreditación de los documentos liquidatorios pertinentes, y la ayuda escolar que le corresponde según el cuadro expresado anteriormente.





No obstante el funcionario a final del curso deberá acreditar haber aprobado el 50% del curso escolar. Fijándose la matriculación mínima de dos asignaturas en el Nivel Universitario.

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

La ayuda para los hijos de los trabajadores, queda establecida en los siguientes importes:

Universidad: 120 euros.

Bachillerato o módulos formativos y PGS: 100 euros.

E.S.O: 90 euros.

Educación Primaria: 75 euros.

Educación Infantil: 60 euros.

Guardería: 50 euros.

Se excluye de la Ayuda al estudio los cursos de doctorado, masters, estudios complementarios a la licenciatura o diplomatura, estudios de postgrado y similares.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 45. Régimen Disciplinario.

Se aplicará a todos los efectos el establecido en Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado en vigor.

No obstante lo anterior, las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por falta leve:

1. Amonestación verbal en privado.
2. Amonestación por escrito.





3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por falta grave:

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

Por falta muy grave:

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

Capítulo VIII. Acción Sindical en la Empresa.

Artículo 46. Acción Sindical en la Empresa.

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del Pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado o perjudicado por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 47. Delegado de Personal.

El Delegado de personal es el único órgano representativo y unitario del conjunto de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Artículo 48. Crédito Horario.

El delegado de Personal dispondrá de 15.00 horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección del Centro, Comité de Seguridad y Salud, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva, teniendo la consideración de trabajo efectivo aquellas empleadas fuera de la jornada laboral.

Artículo 49. Funciones del Delegado de Personal.

Son funciones del Delegado de Personal la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora, elaborar la plataforma reivindicativa y ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y, especialmente, de aquellas





que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

En materia de organización del trabajo (capítulo II):

- a) Recibir información sobre la organización del trabajo, en cuanto a los sistemas y métodos que la Corporación regule.
- b) Participar en la elaboración de los baremos de méritos que sean necesarios confeccionar para contrataciones eventuales, recibiendo puntual información sobre el contenido de cualquier convocatoria, incluso las previstas en la Oferta de empleo Público.
- c) Participar en todos los tribunales calificadoros.
- d) Recibir información sobre cualquier modificación que afecte a los grupos económicos, cambios de categorías profesionales o modificaciones del puesto de trabajo.
- e) Recibir información puntual referente a modificaciones en la plantilla orgánica, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.
- f) Recibir información y colaborar en los planes de formación.
- g) Recibir información sobre los criterios seguidos para la contratación de trabajadores eventuales.

En materia de condiciones económicas (capítulo III):

- a) Formar parte de la comisión paritaria que estudie, analice y proceda a la valoración de los puestos de trabajo.
- b) Participar en la elaboración del Calendario anual de cobros.
- c) Recibir información detallada sobre los servicios extraordinarios prestados.

En materia de jornada (capítulo IV):

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

En materia de condiciones sociales (capítulo VI):

- a) Participar en el estudio que revisará los premios a la jubilación.
- b) Informar sobre las pólizas que se suscriban referentes a seguros de vida, muerte y supervivencia de los trabajadores.





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

En materia de régimen disciplinario (capítulo VII):

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

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

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

Artículo 50. Derechos y Garantías del Delegado de Personal.

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

Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 51. Secciones Sindicales.

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

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

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

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

a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que este no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado público o perjudicarlo de





cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c) Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

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

Todas las recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical:

a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.

b) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran establecer.

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

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

Las Secciones Sindicales que hayan accedido a Delegado de Personal, a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de un representante de dicha Sección sindical, que dispondrán de los mismos derechos y garantías que el Delegado de Personal:

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

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

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





sus causas.

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

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

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

Capítulo IX. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 52. Prevención de Riesgos Laborales.

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

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 1488/1988, de 10 de julio, por el que se aprueba la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indispensable, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

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

a) Garantizar el derecho de los trabajadores a su integridad física y una adecuada política de Seguridad y Salud.





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

Artículo 53. Derecho de los trabajadores a la protección de riesgos laborales.

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

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

Artículo 54 Evaluación de Riesgos.

Durante el año 2006, el Ayuntamiento realizará una Evaluación Global de los Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

La Evaluación de Riesgos será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará si se detectaran daños a la salud susceptibles de haberse originado como consecuencia del desempeño del trabajo. En cualquier caso se revisará con la periodicidad que se acuerde entre el Ayuntamiento y la representación de los





trabajadores.

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

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

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

Artículo 55. Medios de protección.

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

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

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

Artículo 56. Información y formación a los trabajadores.

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

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



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

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

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

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

Artículo 57. Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.

El Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento de las medidas adoptadas.

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

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros al Ayuntamiento, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para



evitar las consecuencias de dicho peligro.

Artículo 58. Vigilancia de la Salud.

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

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

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

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

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

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

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

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

- a) El trabajador/a tendrá derecho a un reconocimiento médico anual y voluntario, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.
- b) El trabajador/a que así lo solicite tendrá derecho a pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.
- c) Además del reconocimiento anual, a los trabajadores mayores de 50 años se





les realizará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

d) El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, a elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolos a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

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

Artículo 59. Protección a la Maternidad.

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

El Ayuntamiento determinará, previa negociación con el Delegado de Personal.

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

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

Capítulo X. Comisión Paritaria.

Artículo 60. Comisión Paritaria.

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

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





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

Cláusula adicional:

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en las Ordenanzas Laborales de los distintos sectores garantizándose su vigencia para el personal afectado por este Convenio, y en el resto de la legislación vigente de aplicación (estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.).

Los Molares a 12 de julio de 2006. La Alcaldesa, Rosalía Moreno Marchena. El Delegado de Personal, Pedro Coronilla Bueno.

Delegación Provincial de Sevilla

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 del Decreto 873/77, de 22 de abril, sobre depósito de los Estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley

19/1977, reguladora del derecho de Asociación Sindical, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se ha recibido con fecha 23/02/2007, a las 11.00 horas, el acta de acuerdo de la Modificación de los Estatutos del denominado Sindicato de Servicios Públicos de la CNT en Sevilla, consistente en el cambio de su denominación, que pasa a denominarse Sindicato de Servicios Públicos de Sevilla de la Confederación Nacional del Trabajo y de la totalidad de su articulado.

Sevilla a 23 de febrero de 2007. El Jefe del Departamento C.M.A.C., Luis Javier Moreno Bernal.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 del Decreto 873/77, de 22 de abril, sobre depósito de los Estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley

19/1977, reguladora del derecho de Asociación Sindical, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, ha sido depositada, el día 23-02-2007, a las 9.30 horas, la modificación del artículo 25, apartados 13 y 14, de los Estatutos de la Asociación General de Transportistas de Sevilla.

Sevilla a 23 de febrero de 2007. El Jefe del Departamento C.M.A.C., Luis Javier Moreno Bernal.



