



## **IV CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARCHENA**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito De Aplicación.**

El presente convenio colectivo tiene como objetivo la regulación jurídico-laboral entre el Excmo. Ayuntamiento de Marchena y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.

#### **Artículo 2. Homologación.**

Este convenio colectivo se basa en la homologación de las condiciones económicas y sociales del personal laboral afectado por el mismo, con el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Marchena, basándose en el principio de igual función, igual retribución.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación al personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Marchena, con independencia del tipo de contrato que lo vincule con el mismo.
2. La Plantilla y los Puestos de Trabajo de todo el personal de este Ayuntamiento se fijará anualmente a través del Presupuesto de la Entidad.

#### **Artículo 4. Ámbito territorial.**

El presente convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo dependientes del Ayuntamiento de Marchena.

#### **Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y finalizará el día 31 de diciembre de 2008, con independencia de la fecha de publicación en el BOP.

No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2006.

#### **Artículo 6. Prórroga y denuncia.**

Este convenio quedará automáticamente denunciado al finalizar su vigencia, y se prorrogará en todos sus efectos, hasta tanto no se firme uno nuevo.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas se negociarán anualmente,





para la que queda facultada la comisión paritaria.

En el caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes renegociarán dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio colectivo se crea una comisión paritaria compuesta por cuatro (4) vocales, dos (2) de ellos en representación de la parte social y otros dos (2) por el Ayuntamiento. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

La composición de la parte social estará compuesta por un miembro de CC.OO. y otro miembro de U.G.T., en función de la representatividad que ostentaba cada organización sindical en el momento de la constitución de la mesa negociadora del convenio.

Dicha comisión tendrá competencias en la interpretación y vigilancia de la aplicación del convenio y todos aquellos hechos que den origen a conflictos, tanto individuales como colectivos, derivados de la relación laboral del convenio colectivo vigente y de la legislación laboral aplicable.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia de carácter general que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio sea sometida previamente a informe de la comisión y en caso de no llegar a acuerdo sobre la materia objeto de litigio, ambas partes se someterán al arbitraje de la autoridad laboral.

Con carácter ordinario, esta Comisión se reunirá una vez al trimestre y con carácter extraordinario se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de doce días laborales a partir de la petición de la reunión.

Podrán efectuarse sustituciones entre los componentes de ambas representaciones previa comunicación.

## **Capítulo II. Organización Del Trabajo.**

### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento, al que corresponde la iniciativa y que la ejercerá dentro de los límites de la legislación vigente.





No obstante, cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento en uso de su potestad de organización, puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal a su servicio, procederá a informar y tendrá en cuenta las sugerencias de la comisión paritaria de este Convenio.

## **Artículo 9. Relación de Puestos de Trabajo**

1. La Corporación realizará una relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica en materia de Función Pública.

2. La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La Relación comprenderá los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por el personal laboral al servicio de la Corporación.

b) La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá, en todo caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos así como la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

c) El personal laboral podrá desempeñar puestos de trabajo bajo las siguientes condiciones:

- Los puestos de trabajo de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y/o discontinuo.

- Los puestos de trabajo cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros de carácter análogo.

- Los puestos de trabajo de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos de comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y atención a menores.

- Los puestos de trabajo correspondientes a las áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos integrantes tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.





d) La creación, modificación, refundición y/o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo, que se negociará con la Comisión Paritaria de este Convenio.

e) La formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos de trabajo figuren detallados en las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo.

### **Artículo 10. Oferta de Empleo Público.**

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

2. Las plazas dotadas que no hayan sido cubiertas con los efectivos de personal existentes, mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, constituirán la Oferta de Empleo Público del Excmo. Ayuntamiento de Marchena.

3. No podrá nombrarse personal interino o eventual para las plazas que no se hayan incluido en la Oferta de Empleo Público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a la aprobación de la misma, teniendo en cuenta, en todo caso, los siguientes criterios:

a) Únicamente, podrá iniciarse el procedimiento de selección y efectuarse los nombramientos o contratos cuando la prestación del servicio que se trate sea de reconocida urgencia y no pueda ser desempeñado por el personal laboral fijo, no obstante, siempre se cumplirán los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

b) La totalidad de las plazas objeto del procedimiento de selección, tanto si resultan cubiertas como si continúan vacantes, deberán figurar en la Oferta de Empleo Público del año siguiente o en la primera convocatoria de provisión de puestos de trabajo.

El personal que ostentare la condición de interino o eventual cesará automáticamente a la toma de posesión como personal laboral fijo de aquellos aspirantes que hubieran superado las pruebas del respectivo proceso selectivo determinado por la convocatoria para la cobertura de plazas de personal laboral fijo. Únicamente podrá procederse al nombramiento de nuevo personal interino para aquellas plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos.

### **Artículo 11. Selección del personal laboral y acceso.**

1. El acceso y la selección del Personal Laboral se realizará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema



de concurso, libre designación y concurso-oposición.

2. Los procedimientos de selección y acceso del Personal Laboral se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán, en todo caso a la legislación básica del Estado, y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean necesarias.

3. El acceso a los puestos de trabajo adscritos a personal laboral se realizará de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) Concurso: En este sistema de acceso 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 y la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad o tiempo trabajado.

b) Libre designación con convocatoria pública: Se cubrirán por este sistema, en atención a la naturaleza de sus funciones, aquellos puestos de trabajo que así se determinen expresamente en la RPT.

c) Concurso-oposición: Este sistema constituye el sistema normal de acceso del personal laboral. Este sistema de acceso estará compuesto necesariamente por dos fases diferenciadas: una fase de concurso en la que se valorarán los méritos aportados por el aspirante, y una fase de oposición que consistirá en la superación de una o varias pruebas de carácter objetivo que deberán ser superadas necesariamente por los aspirantes; la no superación de las mismas será causa de eliminación automática de los aspirantes.

4. No obstante lo expuesto y con carácter excepcional dados los altos índices de temporalidad existentes en esta Corporación, para el acceso a Personal Laboral Fijo y con el objetivo del mantenimiento de todos los puestos de trabajo desempeñados durante más de cinco años por Personal Laboral con contratos de duración determinada se llevará a cabo un proceso de consolidación de puestos de trabajo, que se realizará mediante el sistema de concurso libre.

5. Todas las plazas anteriormente mencionadas se cubrirán antes del 31 de diciembre de 2006 para lo que serán incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2006.

6. El Pleno de la Corporación determinará, al aprobar el Presupuesto, la Plantilla y la RPT, el número de puestos, con sus características y retribuciones, reservados a personal eventual, siempre dentro de los créditos presupuestarios consignados a este efecto.





El personal eventual sólo ejercerá funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento.

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

8. Para determinar el acceso del Personal Laboral Temporal se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Ingreso del Personal Laboral del Ilustre Ayuntamiento de Marchena de fecha 23 de diciembre de 1995 (BOP de Sevilla núm. 68, de 22 de marzo de 1996), con las modificaciones acordadas en el Pleno Extraordinario de 28 de diciembre de 2001, sin perjuicio de las competencias de la Alcaldía Presidencia establecidas en la Ley 11/99, de 21 de abril, de modificación de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

### **Artículo 12. Promoción interna.**

Las vacantes de cualquier categoría profesional y las plazas de nueva creación que se produzcan, si continuaran en esa situación tras los procedimientos de traslado, incorporación de excedentes y capacidad disminuida se ofertarán al personal laboral fijo del Ayuntamiento.

Las vacantes a cubrir se ofrecerán en una única convocatoria al personal laboral fijo del Ayuntamiento.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Será requisito imprescindible, en cualquier caso, un período mínimo de dos años trabajados en el Ayuntamiento.

b) En cuanto a la titulación requerida para el acceso a las distintas categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en cuanto a la clasificación de las plazas por grupos profesionales y titulación (según tabla de categorías), con las excepciones que en esa misma clasificación profesional puedan establecerse.

c) Se efectuará una prueba de capacitación y concurso de méritos, con arreglo a un baremo confeccionado por el Departamento de Organización de Recursos Humanos y la Comisión Paritaria del Convenio.

d) En los casos de superación de pruebas sin que se produzca el acceso a las plazas vacantes, se conservará el derecho de acceso automático sobre las vacantes de la misma categoría que puedan producirse durante el año siguiente a la finalización del proceso selectivo.

e) Las plazas cubiertas indebidamente por procedimientos en contra de los



establecidos en este Convenio Colectivo, se entenderá que continúan vacantes, sin perjuicio de los derechos adquiridos que la ocupación indebida de las mismas hubieran podido generar.

f) Los Tribunales de selección estarán compuestos por miembros de la Administración, de la Corporación y de la parte social, designados por la Comisión Paritaria.

g) La provisión de vacantes se hará trimestralmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo y serán expuestas en los tablones de anuncios de los respectivos centros de trabajo, estableciéndose un plazo de diez días hábiles para la presentación de solicitudes.

h) Se procurará que las pruebas de capacitación tengan carácter preferentemente práctico, referidas a las funciones del puesto de trabajo que haya de proveerse.

i) En igualdad de condiciones para el ascenso se negociará en el seno de la Comisión Paritaria un baremo de factores decisorios para la concesión de la plaza.

### **Artículo 13. Ingreso y contrataciones.**

Para el ingreso y las contrataciones se estará a lo establecido en la legislación vigente en materia de ingreso en las Administraciones Públicas, cumpliéndose siempre, en cualquier caso, los requisitos constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

### **Artículo 14. Formación profesional.**

La Corporación se compromete a realizar cursos de formación y reciclaje, tanto teóricos como prácticos, a todo el personal afectado por este Convenio Colectivo.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por otras Administraciones Públicas o centros oficiales, el trabajador, previa autorización, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. La denegación de dicha autorización será razonada y por escrito comunicándose al trabajador y a los representantes sindicales.

Igualmente la Corporación, de acuerdo con los representantes de los trabajadores proveerá las ayudas necesarias, consistentes en dietas de viaje, matrícula gratuita, etc..., siempre que redunden en beneficio de los servicios.

No obstante lo anterior, al personal laboral le será de aplicación, lo establecido en el artículo 73, en sus puntos 2, 3, 4, 5 y 6 del reglamento para el personal funcionario del Ayuntamiento de Marchena.





Se considerará como jornada laboral, a todos los efectos, tanto el tiempo de asistencia a los cursos como el empleado en el desplazamiento a los mismos.

### **Capítulo III. Retribuciones.**

#### **Artículo 15. Normas generales y comunes.**

1. El personal será retribuido por el Ayuntamiento de Marchena según los conceptos y en las cuantías que se determinen en el presente Convenio.
2. La ordenación del pago de Gastos de Personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la Corporación.
3. Al personal que, por índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, salvo prescripción facultativa, realice una jornada de trabajo reducida, experimentará una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto de básicas como de complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las Pagas Extraordinarias.-
4. El personal interino o contratado percibirá el 100% de las retribuciones íntegras, tanto básicas como complementarias, correspondientes al grupo en el que esté incluida la escala y categoría en que ocupen vacante.-
5. La Corporación reflejará anualmente en su Presupuesto las cuantías de las retribuciones de su personal en los términos previstos en la legislación básica al respecto así como en el presente Acuerdo.-
6. Las retribuciones percibidas por el personal gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.-

#### **Artículo 16. Grupos retributivos.**

1. Se establecen dentro del presente Convenio Colectivo los siguientes grupos profesionales:

GRUPO A:	Titulados superiores universitarios.
GRUPO B:	Titulados medios, diplomados universitarios.
GRUPO C:	Bachiller Superior, FP2 o análogos.
GRUPO D:	Graduado Escolar, FP1 o análogos.
GRUPO E:	Certificado de Escolaridad o sin estudios.

2. De dichos grupos profesionales dependerán las retribuciones básicas asignadas a dicho personal laboral.

#### **Artículo 17. Conceptos retributivos**





1. En el ánimo de establecer una aproximación progresiva del personal laboral para con el personal funcionario, los conceptos retributivos se clasifican en:

- a) Retribuciones básicas: compuestas por sueldo base, más la antigüedad.
- b) Retribuciones complementarias: compuestas por el complemento de destino, complemento específico, productividad, en su caso, y gratificaciones.

2. Las retribuciones básicas y las retribuciones complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas el primer día hábil del mes que corresponda, independientemente de la existencia de la situación legal de Incapacidad Temporal en que pudiera encontrarse el trabajador/a.

### **Artículo 18. Salario base.**

Para el colectivo de personal laboral, el Salario Base es el concepto retributivo se corresponde con el establecido para cada grupo retributivo en la Ley de Presupuestos del Estado para el Personal al servicio de la Administración Pública.

### **Artículo 19. Antigüedad.**

Consistirá en una cantidad igual por grupo retributivo semejante a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración Pública.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad.

### **Artículo 20. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán durante el año dos pagas extraordinarias que consistirán en una cantidad igual al salario base mensual correspondiente a su categoría más el complemento de antigüedad que viniera percibiendo, más lo que establezca la Ley de Presupuestos del Estado sobre pagas extraordinarias.

Estas dos pagas se distribuirán en el tiempo de la siguiente forma:

- a) Paga de vacaciones: que deberá ser abonada con anterioridad al día 5 de julio.
- b) Paga de Navidad: que deberá ser abonada con anterioridad al día 5 de diciembre.

### **Artículo 21. Complemento de Destino.**

1. El Complemento de Destino es un concepto destinado a retribuir el nivel que corresponda, de acuerdo con los intervalos fijados en la normativa vigente y las





cuantías establecidas, para cada grupo retributivo en la Ley de Presupuestos del Estado para el Personal al servicio de la Administración

Pública. Se trata pues, en consecuencia, de un complemento que es inherente al puesto de trabajo y tiene carácter consolidable.

2. El Pleno de la Corporación, determinará el nivel correspondiente a cada uno de ellos, de acuerdo con la legislación vigente al respecto, y asignará un nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.-

3. Para la modificación del nivel del Complemento de Destino del Personal Laboral Fijo hasta converger en el más alto de su grupo, se aplicará automáticamente el mismo procedimiento en vigor para el Personal Funcionario, teniendo efecto desde la firma del presente Convenio.

### **Artículo 22. Complemento Específico.**

1. El Complemento Específico es el concepto retributivo que está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad y peligrosidad- penosidad o cualquier otro concepto que pueda considerarse.

2. Las cuantías para el año 2006, que retribuyen este concepto para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Marchena son las que se reflejan para cada categoría profesional en la tabla que se acompaña como Anexo IV.

### **Artículo 23. Dietas.**

Los trabajadores tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubiese efectuado por razón del servicio, previa justificación de los mismos, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

### **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

1. Se reducirán al mínimo indispensable y se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, no pudiendo ser superior a 50 horas al año, durante 2005, ni exceder de 40 horas al año durante el año 2006, calculándose su abono según lo siguiente: el cociente resultante del salario total anual por el número de horas anuales multiplicado por 1,75, para el caso de las diurnas. Este resultado se incrementará en un 25% en el caso de horas extraordinarias nocturnas.

No obstante, si por exigencia del servicio fuera necesario realizar un número superior de horas, su aprobación deberá ser motivada y acordada por el Pleno del



Ayuntamiento, debiendo ser informada con anterioridad la Comisión Paritaria.

Sólo podrán retribuirse económicamente, previo informe de la Comisión Paritaria, cuando el jefe del servicio justifique por escrito, ante el Alcalde-Presidente, la imposibilidad de compensar en descanso.

2. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados, previamente y por escrito, por el Alcalde-Presidente, a instancias de la jefatura del servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados y en un plazo no superior a 5 días laborales.

3. Mensualmente, los Servicios de Personal informarán por escrito al Comité de Empresa y a la Comisión Paritaria las horas extraordinarias que se devenguen, la causa que las ha motivado, los trabajadores que las han efectuado y servicios a los que están adscritos.

### **Artículo 25. Complemento de productividad.**

1. El Complemento de Productividad es el concepto retributivo destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal laboral desempeña su 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 la cuantía asignada por este complemento para un período originará ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades a percibir por este complemento serán determinados globalmente por la Corporación dentro de los límites reglamentariamente establecidos por la legislación vigente.

5. El Alcalde-Presidente de la Corporación, o persona en quien éste delegue, será el encargado de distribuir la cuantía determinada en el Presupuesto entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del Complemento de Productividad.

Las cantidades percibidas por tal concepto serán de conocimiento público de conformidad con lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Presupuesto de la Entidad.

6. Igualmente será retribuida como Productividad el ejercicio esporádico de

funciones del puesto de trabajo que de realizarse habitualmente comportaría el derecho a devengar Complemento Específico; también lo será la posibilidad de que por la Corporación se exija a una persona una dedicación superior a la jornada normal sin que implique horario fijo de la misma.

#### **Capítulo IV. Tiempo De Trabajo.**

##### **Artículo 26. Jornada laboral.**

La jornada máxima de trabajo será de 37 horas y media semanales a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, realizada, con carácter general de forma continuada, de lunes a viernes, y en turno de mañana de 7.45 a 15.15 horas.

Partiendo de dicha jornada, su distribución se realizará a través del calendario laboral que se elaborará antes del comienzo de cada año, negociándose con los representantes sindicales la distribución del mismo en los diferentes servicios municipales para evitar cualquier tipo de discriminación y aplicándose las instrucciones en vigor para el Personal Civil al servicio de la Administración General del Estado en lo referente a flexibilidad horaria, reducción de jornada, especial dedicación y jornadas y horarios especiales, ...

El personal tendrá derecho a la adaptación de su jornada laboral para la asistencia a Cursos de Formación y Perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, así como en el caso de que se encuentre cursando estudios en centros oficiales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

##### **Artículo 27. Reducción de jornada.**

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida y quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada laboral en 1/3 o  $\frac{1}{2}$  de la misma con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

##### **Artículo 28. Descanso diario.**

1. La totalidad del personal tendrá derecho a un descanso diario de treinta minutos dentro de su jornada laboral, computándose el mismo como tiempo efectivo de trabajo diario y que se disfrutará según lo permita el servicio.

##### **Artículo 29. Descanso semanal.**

1. El personal del Ayuntamiento con carácter general, tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal de 48 horas ininterrumpidas, preferentemente en



sábado y domingo. Quedan excluidos de esta generalidad el personal sujeto a turno rotativo que tendrá, en cada caso, su propio cuadrante de servicios, el cual será negociado con los representantes de los trabajadores, garantizándose en todo caso el descanso ininterrumpido de 48 horas.

2. El personal que tenga que trabajar en jornada de descanso, le será compensada ésta abonándose las horas realmente trabajadas como horas extraordinarias, bien con descanso doble compensatorio, o bien mediante gratificación.

Dicha compensación o gratificación le será hecha efectiva al personal en el plazo máximo del mes siguiente al de su realización.

### **Artículo 30. Festivos.**

1. El Calendario de Días Festivos para el período de vigencia del presente Convenio será el anualmente establecido, conforme a lo dispuesto en la Ley, por las distintas Administraciones a través del Ministerio de Trabajo, de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía y del propio Ayuntamiento.

2. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos. En caso de que éstos coincidieran con festivo, sábado o día no laborable, se considerarán a todos los efectos como dos días más de asuntos propios que se podrán disfrutar a lo largo del año.

3. Aquel personal que trabaje en alguno de los festivos anteriormente establecidos, tendrá derecho a que se les retribuyan las horas realmente trabajadas como si fuesen horas extraordinarias o bien a su compensación con descanso compensatorio doble, según el acuerdo que se alcance entre el Ayuntamiento y el trabajador afectado y en atención siempre a las razones económicas de la Entidad y/o necesidades del servicio.

Dicha compensación le será efectiva al personal en el plazo máximo del mes siguiente al de su realización.

## **Capítulo V. Vacaciones, Permisos Y Licencias.**

### **Artículo 31. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales reglamentarias serán fijadas en un período de treinta días naturales o veintidós días hábiles a elección del trabajador/a incrementadas a razón de un día más por cada trienio, una vez se alcancen quince años de servicios prestados en este Ayuntamiento. Estas se podrán disfrutar de forma continuada o bien en períodos, como mínimo de 7 días naturales, y siempre comprendidas entre los meses de junio a septiembre, salvo excepción por razones de servicio.





Necesariamente el período vacacional deberá ser disfrutado dentro del año natural al que corresponde, no pudiendo ser acumuladas a períodos posteriores conforme a lo dispuesto en la jurisprudencia al respecto.

2. Durante el período correspondiente a las vacaciones anuales, el personal tendrá derecho a percibir el 100% de los conceptos salariales (tanto de básicas como de complementarias) que les tengan asignados y les correspondan por dicho período.

3. El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o bien hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si éste ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

4. El personal que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue nombrado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que le corresponda o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

5. En caso de que el personal cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado de las vacaciones que le corresponda, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

6. Si al inicio del período vacacional coincide con día festivo o de descanso laboral, éstas comenzarán al día siguiente hábil.

7. Antes del 1 de abril de cada año deberá ser confeccionado por el responsable de personal y una representación del personal el Calendario Anual de Vacaciones, procurando en todo momento que las vacaciones concedidas complazcan al personal en cuanto a la época de disfrute y que exista común acuerdo entre ambas partes y como premisa fundamental atendiendo a las necesidades del servicio.

8. El período de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al personal dentro del año.

9. Si al inicio del turno de vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de Incapacidad Temporal, el disfrute de las mismas comenzará cuando se produzca el alta médica, disfrutándose a partir de entonces los días restantes hasta los establecidos en su turno, quedando el resto a disfrutar dentro del año.



10. En todo caso se tendrá por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad o accidente laboral del personal, termina el año natural o causa baja definitiva sin haberlas disfrutado.

### **Artículo 32. Permisos y licencias retribuidas.**

1. El trabajador de este Ayuntamiento, justificándolo de forma adecuada, tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas, por los motivos y tiempos que a continuación se detallan:

a) Por matrimonio, 15 días hábiles.

b) Por matrimonio de un familiar suyo o de su cónyuge/ pareja (hijos, hermanos, padres o nietos), 1 día natural, el de la celebración del acto.

c) Por embarazo o alumbramiento, el personal tendrá derecho de conformidad con la legislación vigente y en los términos previstos por ésta a un permiso de 20 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto o adopción múltiple a 24 semanas, que se podrán distribuir en dos períodos, anterior y posterior al parto. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que al menos 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, Pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el supuesto de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de licencia por embarazo y alumbramiento, podrá optar por que el padre disfrute de hasta

14 semanas de dicha licencia, bien de forma simultánea o sucesiva con la de la madre siempre que éstas sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

d) Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, o mayores de dicha edad cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los organismos públicos competentes, el personal tendrá derecho a un permiso de 20 semanas ininterrumpidas ampliables en los supuestos de adopción o acogimiento múltiples a 24 semanas, contadas a la 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 constituye la adopción.

En el supuesto de que el padre y la madre trabajen los dos, este derecho se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea



o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

e) Por nacimiento de un hijo/a, el trabajador tendrá derecho a 10 días naturales.

f) Por motivo de lactancia de un menor de 12 meses, el personal tendrá derecho a una ausencia de su puesto de trabajo de 1 hora diaria. Este período de ausencia podrá dividirse en dos fracciones o bien se podrá optar por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este permiso lo podrá solicitar cualquiera de los dos cónyuges en el caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento.

g) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica o/y hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o compañera/o cuya convivencia sea superior a un año, y/o familiares de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de 4 días naturales. En el caso de enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho e hijos/as se podrá ampliar el número de días de permiso mediante propuesta del Comité de Empresa al Ayuntamiento, que decidirá tras estudiar cada caso concreto.

h) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padres o hermanos/as, el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de dos días si la residencia del fallecido estuviera situada en la misma localidad o cuatro días si la residencia del fallecido estuviera situada fuera de la localidad.

i) Por fallecimiento de abuelos/as, nietos/as, tíos/as, sobrinos/as, padres o hermanos/as políticos, dos días si la residencia del fallecido estuviera situada en la misma localidad o cuatro días si la residencia del fallecido estuviera situada fuera de la localidad.

j) Por asistencia a consulta médica del trabajador/a, cónyuge o pareja e hijos/as, el tiempo imprescindible para ello, que deberá ser justificado.

k) Por traslado del domicilio habitual, el personal tendrá derecho a 2 días naturales.

l) El personal que curse estudios en centros de enseñanzas regladas o bien participe en oposiciones, dispondrá como permiso retribuido, de toda la jornada laboral en la fecha de realización de los exámenes de final de curso o parciales. En todo caso, es obligatoria la presentación de justificante de asistencia a las mencionadas pruebas y habrá que pedir permiso con un mínimo de 72 horas. Estos días no se podrán disfrutar en cuantía superior a quince días anuales.

m) Los delegados sindicales podrán disfrutar de un máximo de 6 días retribuidos al año para poder asistir a Congresos o cursos de formación sindical.

n) Por el tiempo indispensable, y en función del servicio, dentro de la jornada







laboral para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, entendiéndose como deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa; dentro del mismo concepto deben incluirse también tanto los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho al sufragio.

o) El personal tendrá derecho a disfrutar de 6 días laborales de cada año natural para asuntos propios no incluidos en cualquiera de los apartados anteriores.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetándose siempre en todo momento las necesidades del servicio.

Caso de que llegado el día 31 de Diciembre del año natural no se hubiesen disfrutado en su totalidad dichos días de asuntos propios por razones del servicio, al personal al que le resten días por disfrutar, podrá disfrutarlos en el mes de Enero del año siguiente.

2. Todas las peticiones de permisos o licencias retribuidas contempladas en el apartado 28.1 deberán ser solicitadas por escrito y con el correspondiente registro de entrada a través del Registro General del Ayuntamiento.

### **Artículo 33. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en el Ayuntamiento de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo menor a un año y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos tendrán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser



convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Así mismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia forzosa en la empresa a los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en situación de excedencia voluntaria conservará sólo el derecho de preferencia al reingreso en aquellas vacantes de igual o similar categoría a la suya que existieran o su pudieren producir en el Ayuntamiento.

6. Durante el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, se abonará a todo el personal que se encuentre en esta situación, las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre.

Este tiempo será computado como período de excedencia por servicios especiales, siendo computables a efectos de antigüedad.

#### **Artículo 34. Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años tendrán la posibilidad de disponer de su licencia no retribuida de tres meses manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Esta licencia no se podrá volver a solicitar hasta que hayan transcurrido dos años desde la anterior.

### **Capítulo VI. Situaciones Del Personal.**

#### **Artículo 35. Situaciones.**

1. Las situaciones en que pueden encontrarse el personal de la Entidad serán las que reglamentariamente establezcan la legislación vigente en dicha materia.

2. La regulación de dichas situaciones se efectuará conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en lo referente a la materia de personal laboral al servicio de la Administración Local.

3. A los trabajadores que se encuentren en situación legal de I.T., el Ayuntamiento les abonará 100% del salario real desde el primer día, previa autorización de la Comisión

Paritaria, en la cual se fijarán los criterios para el percibo de este complemento.



### **Artículo 36. Trabajos de superior categoría.**

El trabajador que realice trabajos de superior categoría, reuniendo los requisitos necesarios para ello, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría propia y la asignada a la función que efectivamente realice. La selección de los trabajadores para tales cometidos se efectuará por el Ayuntamiento, dándolo a conocer al Comité de Empresa; dicha selección se ajustará a los criterios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, con un año de límite y con participación de los representantes de los trabajadores.

Cuando por razones de necesidad excepcional y perentoria, se encomienden funciones de categorías similares o inferiores, deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores, y en reunión conjunta con el Ayuntamiento se determinará el tiempo límite, que no excederá de 15 días, para la realización de las mismas. En estos casos, se respetarán las retribuciones de la categoría a la que pertenezca el trabajador afectado, excepto las correspondientes al Complemento

Específico que serán las del puesto de trabajo que efectivamente se desempeñe.

## **Capítulo VII. Condiciones Sociales.**

### **Artículo 37. Fondo de acción social.**

La Corporación establecerá una partida en el Presupuesto Municipal, que en ningún caso será inferior a la establecida para el Personal Funcionario destinada a un Fondo Social con el fin de proporcionar ayuda de carácter social a los/as trabajadores y sus beneficiarios/as. La asignación de las cantidades a entregar en cada caso, lo decidirá la Comisión Paritaria sobre la base de las solicitudes que se produzcan debidamente justificadas.

### **Artículo 38. Préstamos reintegrables.**

Por parte del Ayuntamiento se habilitará una partida, en el Presupuesto Municipal destinada a proporcionar préstamos a los trabajadores que así lo soliciten. El importe será como máximo de 1.800 euros. Las solicitudes habrán de presentarse en Registro General y se especificará la cantidad, la causa y el plazo de devolución que, en ningún caso, podrá superar las 24 mensualidades. En el caso de que la solicitud se realice por trabajadores/as con contratos de duración determinada, deberán reintegrar las mensualidades del préstamo que queden pendientes a la finalización de su relación laboral.

El Comité de Empresa emitirá informe sobre los préstamos que se tengan que conceder en cada mes, para lo cual se le facilitará copia de las solicitudes.

Asimismo, trimestralmente se facilitará a los representantes de los trabajadores el





estado de cuentas en que se encuentre el Fondo para anticipos, con expresión de las devoluciones efectuadas durante dicho período aunque sean parciales. Las amortizaciones se pondrán nuevamente a disposición de los trabajadores permanentemente.

### **Artículo 39. Plan de pensiones.**

El Ayuntamiento subvencionará un plan de pensiones para todo el personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Marchena, con las mismas cuantías e incrementos que se establezcan para el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Marchena.

### **Artículo 40. Jubilación.**

1. La jubilación para los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se establece con carácter forzoso a los 65 años de edad cumplidos, siempre que se reúnan los requisitos establecidos por la legislación vigente en esta materia. No obstante, el Ayuntamiento se compromete a estudiar individualmente los casos de aquellos trabajadores que no reúnan los requisitos de período de carencia para obtener una pensión del sistema de Seguridad Social, a fin de mantener a los trabajadores afectos en sus puestos de trabajo o subvencionar los pertinentes acuerdos o convenios individuales a que se llegue con la Seguridad Social.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, ofertándola, previamente, a promoción interna.

2. Se establecen dos premios acumulados por jubilación anticipada, voluntaria para aquellos trabajadores laborales fijos que, estando en activo a la entrada en vigor de este Convenio, cumplan los pertinentes requisitos legales. Dichos premios serán los siguientes:

a) Primero. Consistirá en garantizar hasta que el trabajador cumpla los 66 años de edad, la retribución líquida que venía percibiendo a la fecha de su jubilación.

b) Segundo. Al cumplir los 65 años el trabajador, se le concederá una cantidad que consistirá en la diferencia resultante de restar a la retribución líquida anual que viniera percibiendo a la fecha de su jubilación, el importe bruto anual de la pensión de jubilación que le hubiera quedado por el sistema de Seguridad Social.

## **Capítulo VIII. Salud Laboral**

### **Artículo 41. Seguridad y salud laboral.**

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo –según la legislación





vigente-, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención.

El Ayuntamiento está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada formación en estas materias, a los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos, materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceras personas.

El Trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo y en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Los comités de Prevención de Riesgos Laborales son los órganos internos especializados de participación en esta materia.

Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores adscritos.

La composición de dichos Comités tendrá carácter paritario, y estará formada por los Delegados de Prevención de una parte y por el Ayuntamiento de otra, siendo la representación de los trabajadores en el mismo, designada por el Comité de Empresa.

El Comité de Prevención de Riesgos Laborales tendrá las competencias que le otorga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todo el personal cuyo resultado se entregará, de manera confidencial, a cada trabajador. Además, y con carácter voluntario, a los trabajadores mayores de 50 años se les realizará un examen cardiovascular.

#### **Artículo 42. Ropa de trabajo.**

Todo el personal que lo necesite, por razón de su actividad, deberá ser dotado por el Ayuntamiento de la ropa de trabajo adecuada, según la índole del trabajo y cuyo uso será obligatorio ateniéndose a las siguientes condiciones:

a) Personal de oficios (guardas, oficiales y limpiadoras); una entrega anual completa alternando cada año el uniforme de verano e invierno.





b) Conserjes de colegio: una entrega bianual completa alternando verano e invierno cada entrega.

c) Auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio: una entrega anual completa, alternando cada año el uniforme de verano e invierno.

No obstante lo anterior, si el trabajador/a sufriera rotura de alguna prenda en el ejercicio de sus funciones, podrá reponerla previa entrega de la misma.

La entrega de la ropa deberá hacerse antes del 1 de abril de cada año.

2. El estudio y la elección del tipo y número de uniformes serán los necesarios para los distintos puestos de trabajo y será tarea del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud, previa audiencia de los trabajadores afectados, elaborándose un anexo que se unirá al presente Convenio.

### **Artículo 43. Personal con capacidad disminuida.**

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes o a la readaptación de su puesto de trabajo, manteniéndose, no obstante, las retribuciones consolidadas.

Cada caso concreto se estudiará y se resolverá en reunión al efecto de la Comisión Paritaria del Convenio.

### **Artículo 44. Protección a la trabajadora embarazada.**

1. La trabajadora embarazada en servicio activo incluida en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo tendrá derecho a que por parte del Ayuntamiento se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo de un especialista; en tanto dure su situación, será eximida de aquellas tareas que puedan afectar a su estado (trabajos que conlleven peligrosidad, toxicidad, penosidad, esfuerzo, etc...), acoplándose transitoriamente a otras funciones acorde con su estado de salud.

2. En el supuesto anterior, la trabajadora embarazada conservará las mismas retribuciones que poseía en su puesto de trabajo anterior a la reorganización del mismo.

3. Además de lo anteriormente dispuesto, se estará en todo lo que disponga al respecto la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Capítulo IX. Régimen Disciplinario.**

### **Artículo 45. Faltas.**





Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán según su índole en: leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no supongan falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

2. Serán faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- d) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los Servicios.
- e) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del servicio, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen para el beneficio propio del trabajador.
- f) La tercera falta de asistencia injustificada en un período de tres meses.
- g) La grave perturbación del Servicio.
- h) La grave falta de consideración con los administrados.

3. Serán faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio del empleo público.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.





- c) El abandono del servicio. Se presumirá que existe abandono cuando persista la no asistencia del trabajador durante cuatro días seguidos sin causa justificada.
- d) El incumplimiento de las normas que regulan el régimen de incompatibilidades.
- e) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, así como la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.
- f) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- g) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

#### **Artículo 46. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días como mínimo y veinte como máximo.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo.
- b) Separación del servicio entre noventa días y dos años.
- c) Despido

### **Capítulo X. Derechos Sindicales.**

#### **Artículo 47. Derechos sindicales.**

Se consideran como derechos de los trabajadores:

- a) El derecho a la libre afiliación al sindicato de su preferencia; los trabajadores







tienen derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en el seno del Ayuntamiento, a través de las Centrales Sindicales, en la forma que establece la legislación vigente sobre esta materia.

b) Ningún trabajador afiliado a una central sindical, podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.

c) El Ayuntamiento reconoce el derecho de los trabajadores a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal del Ayuntamiento.

d) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostenten la representación de aquellos, el Ayuntamiento descontará de las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá al Ayuntamiento, escrito en que se expresará con claridad, la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad. El Ayuntamiento entregará copia del ingreso o transferencia a la representación sindical, en aquella si la hubiera, la referida cuota será ingresada por el Ayuntamiento del 1 al 10 del mes siguiente de aquel en que se realice el descuento.

e) Derechos y deberes del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

1. Informes preceptivos:

1.1. Reclamación por clasificación profesional.

1.2. Modificación de las condiciones de trabajo, traslados del centro de trabajo, etc.

1.3. Sistema de rendimiento, primas e incentivos.

1.4. Determinación de reclamación de pluses por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

1.5. Distribución de folletos, periódicos e impresos de interés sindical o laboral, con el único requisito de que sea de distribución legal.

1.6. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones del Ayuntamiento en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social, con acceso trimestral a esta información, previa solicitud.

1.7. Sanciones y despidos que se produzcan en el Ayuntamiento como consecuencia de la aplicación del régimen disciplinario, será preceptivo el informe





del Comité de Empresa.

1.8. El Delegado de los trabajadores podrá utilizar, las dependencias municipales, en el ejercicio de su actividad sindical, así como local para el Comité cuando exista disponibilidad.

1.9. Tablón de anuncios en espacio visible de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores, para fijar comunicaciones e informaciones de contenido sindical o laboral, previa comunicación al Ayuntamiento.

1.10. Participar como Vocales en los Tribunales constituidos para proveer plazas en propiedad, ya sean oposiciones o concursos de provisión de puestos. En su defecto, podrán designar a otro trabajador de la Corporación.

1.11. Y cuantos otros derechos se dispongan en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia.

2. Deberes:

2.1. Colaborar con los Jefes de los Servicios en las mejoras de prestación de los mismos. Asesoramiento y orientación del personal.

2.2. Contribuir a las mejoras en las medidas de seguridad e higiene que se adopten por los servicios de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes.

2.3. El deber del sigilo profesional en aquellos asuntos municipales o administrativos que conozcan en función de sus órganos y sean advertidos de carácter reservado de los mismos.

#### **Artículo 48. Garantías sindicales.**

1. No podrán ser despedidos ni sancionados en razón de:

1.1. Su pertenencia a una Central sindical o por desarrollar actividades de una Central sindical, dentro del marco del Convenio recogido en la legislación vigente.

1.2. Por sus actuaciones como representante legal de los trabajadores.

1.3. Presentación de quejas e intervención en los procedimientos seguidos frente al Ayuntamiento, por supuestos incumplimientos de normas laborales y de la Seguridad.

1.4. Crédito sindical: Los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa dispondrán de veinte horas mensuales para realizar sus funciones de representación de los intereses de los trabajadores. A los efectos anteriores, los miembros del Comité de Empresa podrán acumular entre sí su crédito de horas





sindicales. Esta acumulación se entiende, que podrá efectuarse sólo entre los miembros de una misma Central sindical.

Estas horas serán retribuidas como horas trabajadas a todos los efectos, previa comunicación al Ayuntamiento con dos días de antelación, y posterior justificación, excepto en asuntos de naturaleza urgentes, entendiéndose estos como aquellos asuntos que no puedan ser aplazados, y justificación del tiempo empleado para ello.

1.5. El Comité de Empresa, podrá efectuar declaración de huelga mediante su aprobación en reunión conjunta con mayoría simple de los trabajadores. Una vez adoptada la decisión de huelga, habrá de tramitarse por los cauces y normativas vigentes.

1.6. Podrán iniciarse negociaciones colectivas y firmar Convenios Colectivos, los Comités de Empresa o Delegados, con el asesoramiento de las Centrales Sindicales.

1.7. En los expedientes crisis, cualquiera que se su naturaleza, el informe del Comité de Empresa o Delegados será obligatorio.

#### **Artículo 49. Las Secciones Sindicales.**

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido por los Estatutos del mismo, y gozarán de los derechos y garantías que recoge tanto la legislación vigente como este Convenio Colectivo, siempre que tengan presencia en el Comité de Empresa, o gocen de la condición de sindicato más representativo, Conforme determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlos ante el Comité de Empresa, y en su caso de no ser asumidas dichas reivindicaciones por el Comité de Empresa, ante el Ayuntamiento.

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 el Ayuntamiento.

c) Tener acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición del Comité de Empresa.

Disponer de tablón de anuncios para su uso, en los mismos lugares que el Comité de Empresa, pudiendo difundir libremente publicaciones de carácter sindical.





d) Convocar asamblea general de afiliados, al principio o final de la jornada, tomando una hora de dicha jornada aquellos trabajadores que les coinciden la asamblea dentro de su jornada de trabajo.

e) Ser informado y oídos en los Expedientes Sancionadores que afecten a los trabajadores afiliados a la Central Sindical que representen.

f) Asimismo, las secciones sindicales dispondrán de un crédito horario de veinte horas mensuales, siendo incompatibles con el crédito horario de los miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal.

### **Artículo 50. Derecho de reunión y asamblea.**

Los empleados públicos podrán ejercer su derecho a reunirse en asamblea. Dispondrán de 15 horas anuales, al margen de las necesarias para discutir y aprobar los respectivos Convenios/ Acuerdos.

Están legitimados para convocar asambleas:

a) Los Delegados de Personal.

b) Los Delegados de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el Ayuntamiento.

c) El 30% del personal laboral del Ayuntamiento, por escrito y con las respectivas firmas.

Corresponde al Alcalde-Presidente o al Concejal Delegado de Personal, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- La convocatoria estará formulada por escrito y con 48 horas de antelación a la fecha de la Asamblea.

- En la convocatoria deberán reflejarse el día, la hora y el lugar de celebración de la Asamblea.

- La convocatoria deberá ser formulada por aquellos que están legitimados para hacerlo.

Las Asambleas se celebrarán preferentemente dentro de la jornada laboral, fuera del horario de atención al público, salvo en caso de huelga legal.

Si en un término de 24 horas a la fecha de la celebración de la Asamblea, el Alcalde o el Concejal delegado de personal no formularan objeción, ésta podrá celebrarse sin ningún otro requisito.

Los Delegados de personal podrán convocar reuniones sectoriales, en los mismos





términos y requisitos. No podrán exceder de cinco horas anuales por sector.

### **Artículo 51. Mediación, arbitraje y conciliación.**

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

En caso de que se llegara en la Comisión Paritaria a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje el conflicto suscitado.

### **Disposiciones Adicionales.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan remitirse, en todas aquellas materias específicas que no estén expresamente pactadas en el presente documento a lo pactado con anterioridad entre el Equipo de Gobierno y los sindicatos presentes en la Mesa de Negociación del Personal

Laboral y a la normativa que regule dichas materias en el ámbito laboral.

### **Disposición Transitoria.**

El Ayuntamiento de Marchena se compromete a establecer procesos de consolidación de los puestos de trabajo correspondientes a los servicios ocupados en la actualidad.

### **Disposición Final.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

### **Anexos**

#### **Anexo I. Salario base.**

Salario base. Cuantía anual 2006.

Grupo Euros

A 13.092,24

B 11.111,52

C 8.282,88





D 6.772,68

E 6.183,12

### **Anexo II. Trienios o antigüedad.**

Trienios. Cuantía anual año 2006

Grupo Euros

A 503,16

B 402,60

C 302,28

D 201,96

E 151,56

### **Anexo III. Complemento de destino.**

Niveles de complemento. LGPE para 2006.

Grupo Nivel de complemento

A 22-30

B 18-26

C 14-22

D 12-18

E 10-14

El nivel de puesto de trabajo correspondiente a complemento de destino que se aplicará para cada categoría profesional será el nivel mínimo que figura para cada grupo de clasificación en el Anexo III.

### **Anexo IV. Complemento específico**

Complemento específico. Cuantía anual 2006

Cantidad

Categoría anual/euros





Psicólogo/a 13.321,06  
Licenciada/o Derecho 13.321,06  
Licenciado/a 13.321,06  
AEDL 9.688,64  
Arquitecto/a Técnico/a 9.688,64  
Trabajadora Social 9.688,64  
Técnico/a OPEM 9.688,64  
Diplomado/a 9.688,64  
Resp. Oficina Turismo 8.413,06  
Animador/a Sociocultural 8.413,06  
Gestor de Compras 8.413,06  
Monitor/a Salud Mental 8.413,06  
Administrativo/a 7.984,72  
Electricista 6.076,46  
Técnico/a Sonido 6.076,46  
Auxiliar Administrativo/a 5.433,96  
Auxiliar Biblioteca 5.648,14  
Auxiliar Clínica 5.648,14  
Monitor/a Deportivo/a 5.648,14  
Oficial de Oficios 5.648,14  
Guarda-Conserje 4.707,97  
Guarda-Jardines 4.815,04  
Personal de Obras 4.815,04  
Limpiador/as 4.290,21





Andalucía

**Ayuntamiento de Marchena**

BOP , 12 de diciembre del 2006

Página 32 de 32

Peón/a 4.290,21

Guarda Mantenimiento 4.290,21

Peón/a de Jardines 4.290,21

Peón/a de Mantenimiento 4.290,21

Barrenderos/as 4.290,21

9D-16503

