



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE URBANISMO DE ÉCIJA**

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

#### **Artículo 1. Definiciones.**

1. Cuando en el presente texto se hace referencia al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por concisión la cita se realizará mediante las siglas E.T.T.
2. De la misma forma, cuando se hace referencia a pacto, acuerdo, convenio..., estos sinónimos deben entenderse en sentido genérico y comprensivo del conjunto del articulado del presente Convenio Colectivo.
3. Al hacerse referencia al Fondo de Acción Social, Relación de puestos de Trabajo, Complemento Personal y otras similares se realizará la cita mediante las siglas correspondientes F.A.S., R.P.T., C.P.
4. De la misma forma, cuando se hace mención a la empresa, debe entenderse en sentido amplio, independientemente de su posible cambio de denominación social.

#### **Artículo 2. Objeto.**

Este convenio tiene como objeto regular las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores por cuenta ajena, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85 del E.T.T.

#### **Artículo 3. Legitimación negocial.**

En cuanto a la formalización del presente convenio la dirección de la Empresa y el Comité de empresa se reconocen legitimidad suficiente para su conclusión y firma con los efectos previstos el art. 87.1 del E.T.T.

### **Capítulo II. Vigencia.**

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

El presente convenio regula las relaciones de los trabajadores, incluidos en el ámbito personal de aplicación, con los centros de trabajo de la Empresa, incluso cuando, circunstancialmente, desempeñen sus funciones fuera del término municipal de Écija.

#### **Artículo 5. Ámbito funcional.**





El ámbito funcional se extiende al conjunto de actividades y servicios prestados por la empresa, i/a otras entidades públicas o privadas, realizada en cualesquiera dependencias municipales y servicios que preste al Ayuntamiento de Écija.

### **Artículo 6. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente convenio establecen y regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, mediante relación jurídico laboral, preste sus servicios profesionales y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal de la empresa.
2. Están excluido expresamente, el personal de alta dirección contratado con arreglo al R.D. 1382/85, el cual se regulará por las prescripciones establecidas en el propio contrato y por las disposiciones que le sean de aplicación en cada caso concreto.
3. En el caso de existir algún trabajador, que tuviera reconocidas condiciones económicas, sociales y laborales que, consideradas en su conjunto y su cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetaran con carácter estrictamente personal.

### **Artículo 7. Ámbito temporal.**

El presente convenio entra en vigor a todos los efectos desde el día 1 de enero de 2007, excepto en aquellos casos donde se señale otra fecha de efecto. Su duración será de tres años y finalizará el 31 de diciembre de 2009. Viernes 22 de junio de 2007 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 143 6951

## **Capítulo III. Disposiciones Complementarias.**

### **Artículo 8. Prórroga.**

1. El contenido de este convenio íntegramente considerado se prorrogará tácitamente de no mediar denuncia. La prórroga se entenderá eficaz por años naturales, contados desde el día siguiente al del agotamiento de la vigencia temporal establecida en el presente convenio o de la de sus eventuales prórrogas.
2. Asimismo, de haber mediado denuncia, si se agotara su vigencia temporal se entenderá prorrogado sin solución de continuidad hasta la conclusión de un nuevo convenio que lo sustituya con igual ámbito de vigencia, sin perjuicio de lo que el nuevo acuerdo determine sobre su retroactividad.
3. Por tanto, en cualquiera de los supuestos contemplados en los puntos anteriores, el conjunto del clausulado continuará en vigor, siendo aplicable en todos sus términos y produciendo los efectos que de él se derivan.



## **Artículo 9. Revisión**

Si llegado el 31 de Diciembre de 2009 no estuviese aprobado el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituyera, éste se entenderá automáticamente prorrogado y de forma provisional, hasta la aprobación del nuevo Convenio, aunque los efectos del acuerdo que se aprobase se retrotraerán a 1 de enero de 2010. La prórroga provisional conllevará un aumento igualmente provisional, según IPC real.

## **Artículo 10. Indivisibilidad y condiciones más favorables.**

1. El contenido de este convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado global y conjuntamente.
2. Las condiciones acordadas tienen el carácter de mínimas e indisponibles y, únicamente, quedarán subordinadas a disposiciones o acuerdos más favorables establecidos o pactados para cualquier colectivo o servicio de la Empresa. Estos acuerdos serán de aplicación inmediata a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación personal y serán incorporados como anexos en el presente convenio en la forma legalmente establecida.

## **Artículo 11. Denuncia.**

1. La denuncia de este convenio se realizará mediante comunicación expresa de cualquiera de las partes firmantes notificada a la otra de forma fehaciente o a través del Registro General del Ayuntamiento de Écija.
2. La denuncia se ajustará a las siguientes condiciones:
  - a) Habrá de realizarse por cualquiera de las partes firmantes de este convenio, según el art. 3. b) En la denuncia se harán constar los siguientes extremos:
    - Legitimación que ostenta.
    - Materias objeto de negociación.
    - Representantes en la comisión negociadora.
    - Fecha propuesta para la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo establecido en el artículo 12.
    - Fecha y firma.
3. La denuncia del Convenio habrá de formularse con una antelación de dos meses como mínimo respecto de la fecha de expiración del plazo del Convenio por cualquiera de las partes firmantes. Formulada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de 30 días naturales.



## **Artículo 12. Comisión negociadora.**

1. La parte receptora de la denuncia sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida.
2. En el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a la comunicación de denuncia, se constituirá la Comisión negociadora del Convenio colectivo.
3. La composición de esta comisión será determinada por cada una de las partes sujetándose a lo dispuesto en el art. 88.3 del E.T.

## **Capítulo IV. Interpretación Y Control.**

### **Artículo 13. Comisión Paritaria.**

1. Conforme al artículo 85.3, apartado e) del E.T., desde la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, queda constituida con carácter permanente la Comisión Paritaria de Interpretación, Seguimiento y Control de la ejecución del Convenio Colectivo.

Los miembros de la Comisión serán nombrados por cada una de las partes de acuerdo con sus normas específicas.

Ambas partes estarán integradas por representantes de la Dirección de la Empresa y, por parte del Comité de Empresa.

Las partes, además, podrán estar asistidas por asesores que, en cualquier caso, no alterarán la condición paritaria de la Comisión.

2. Salvo que posteriormente se establezca otra cosa, bien a través de acuerdos concretos, bien por la aprobación de un Reglamento de funcionamiento, la regulación básica del funcionamiento de la Comisión será el siguiente:

a) Como órgano de seguimiento y control del desarrollo del Convenio colectivo, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces al año. Si no establece un calendario concreto la Comisión, estas sesiones se celebrarán durante los meses de abril y de octubre.

b) Con carácter extraordinario, las partes podrán someter a la consideración de la Comisión Paritaria cuantos asuntos consideren convenientes. Las reuniones que se celebren con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, quedarán válidamente convocadas mediante comunicación escrita expresa a la otra parte. Esta comunicación incluirá, como mínimo, los siguientes datos:

- Fecha, hora y lugar propuesto para celebrar la reunión.



- Indicación sucinta de los asuntos que deberán someterse a la consideración de la Comisión.

c) La celebración de las reuniones que se soliciten con carácter extraordinario no podrán demorarse, bajo ningún pretexto, más de quince días desde la fecha de la solicitud.

d) Los acuerdos se adoptarán por consenso, sea cual sea el número de miembros de las partes que asistan o estén presentes, tanto en las deliberaciones como en la adopción de acuerdos.

e) La Secretaría de la Comisión será ejercida, salvo disposición posterior en contrario, de forma mancomunada, correspondiendo a un miembro de cada una de las partes la elaboración de las actas de las sesiones.

3. Son funciones propias de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación del contenido del Convenio Colectivo.
- Vigilancia, valoración y control de la correcta aplicación del Convenio Colectivo así como de la normativa legal aplicable en cada caso.
- Función de conciliación y mediación previa a las acciones pertinentes ante la jurisdicción laboral. Cuando así se haya determinado.
- Confección de normas propias de funcionamiento que, en su caso, sustituyan o modifiquen el contenido básico de la regulación recogida en el presente artículo.
- Cuantas funciones se atribuyan de común acuerdo las partes.
- Aquellas otras que se deriven del contenido del Convenio Colectivo y que no estén expresamente atribuidas a otras comisiones o que las partes sometan a su consideración.
- Conocimiento y control de las actividades de las demás comisiones que estén creadas o que en el futuro puedan crearse.
- Todas las demás que en el futuro puedan atribuirse legal o convencionalmente.

4. El incumplimiento de los acuerdos válidamente adoptados por las partes en la Comisión, habilitará a la parte social del Convenio al ejercicio de acciones para hacer efectivo el estricto cumplimiento de los acuerdos concretos suscritos por las partes, de lo pactado en Convenio colectivo, o en la normativa laboral aplicable en cada caso.

## **Título I. Normas de organización de la actividad laboral.**

## Capítulo I. Organización del trabajo y del personal.

### Sección 1.ª Organización del trabajo.

#### Artículo 14. Organización y racionalización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo es competencia y responsabilidad de los órganos directivos de la Empresa. Será ejercida dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2. La racionalización del trabajo se realizará conforme a los siguientes criterios:

- La adecuación de la plantilla que permita el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.
- La racionalización y mejora de los medios técnicos y de los procesos operativos.
- La adecuada distribución de funciones y responsabilidades.
- El respeto a los derechos adquiridos y la no discriminación.
- La profesionalización y promoción profesional y económica.
- La evaluación del desempeño del puesto de trabajo.
- La valoración de los puestos de trabajo y la proporcionalidad entre las categorías y sus retribuciones.

#### Artículo 15. Participación.

La parte social tiene el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la negociación previa con los órganos de representación de los trabajadores.

### Sección 2.ª Organización del personal.

#### Artículo 16. Registro de personal.

1. La Empresa creará un registro de personal que será único. En dicho registro deberá inscribirse el personal incluido en el ámbito de aplicación personal de este convenio.

2. La inscripción se efectuará una vez formalizado el contrato de trabajo y deberá contener el nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número de registro de cada trabajador.



3. Deberán anotarse respecto de los trabajadores inscritos los hechos o circunstancias siguientes:

- a) Altas.
- b) Bajas.
- c) Reingresos.
- d) Cambios de destino o unidad administrativa.
- e) Prórrogas del contrato, en su caso.
- f) Excedencias.
- g) Situaciones especiales.
- h) Reconocimiento de antigüedad.
- i) Categoría profesional.
- j) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
- k) Títulos, diplomas, especialidades, etc.
- l) Premios, sanciones, menciones, etc.

4. El trabajador, si observara error u omisión en las anotaciones inscritas, está facultado para instar a la empresa su corrección o actualización según proceda en cada caso.

#### **Artículo 17. Grupos profesionales.**

En atención al nivel de estudios, experiencia profesional o especialización los trabajadores de la Empresa se clasifican en los siguientes grupos que, además, servirán para determinar el sueldo o salario base a tenor de este convenio.

##### **GRUPO DE TITULADOS TÉCNICOS SUPERIORES:**

Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de licenciado, arquitecto e ingeniero, expedido por una facultad o escuela técnica superior, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

##### **GRUPO DE TITULADOS TÉCNICOS MEDIOS:**



Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de diplomado, arquitecto técnico, ingeniero técnico, formación profesional de tercer grado o título equivalente expedido por el ministerio de educación, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

#### GRUPO TÉCNICOS ESPECIALISTAS:

Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de bachiller superior, BUP, formación profesional de segundo grado o formación laboral equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

#### GRUPO OFICIALES Y AYUDANTES:

Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de graduado escolar, bachiller elemental, formación profesional de primer grado o formación laboral equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Para el acceso a los grupos profesionales se podrá tener en cuenta con carácter excepcional, la experiencia laboral equivalente previo informe favorable de la comisión Paritaria.

### **Artículo 18. Categorías profesionales.**

La categoría profesional se determinará, dentro de cada puesto de trabajo. A tales efectos se establecen cuatro niveles distribuidos en cuatro /tres bloques según el grupo de clasificación, uno de los cuales se asigna a cada trabajador, conforme a la siguiente escala.

#### Grupo Niveles

1. TÉCNICOS SUPERIORES A-B-C-D
2. TÉCNICOS MEDIOS B-C-D
3. TÉCNICOS ESPECIALISTAS B-C-D
4. OFICIALES Y AYUDANTES B-C-D

### **Artículo 19. Relación de puestos de trabajo**

1. Anualmente se aprobarán previa presentación a la consideración del órgano



rector de la empresa del presupuesto anual, la plantilla junto a la Relación de los Puestos de Trabajo, que deberá comprender todos los puestos a desempeñar por personal laboral fijo y temporal debidamente clasificados.

2. No obstante lo anterior, la plantilla la Empresa podrá ser ampliada en los siguientes supuestos:

- Cuando el incremento del gasto quede compensado por la oportuna reducción de otros capítulos del gasto.
- Siempre que el incremento de las dotaciones sea como consecuencia del establecimiento o ampliación de los servicios.
- Siempre que analizado el volumen anual de servicios extraordinarios de alguna dependencia se constate un acumulado de 350 horas extraordinarias.
- Siempre que algún puesto de trabajo haya sido ocupado por trabajador temporal por un período superior a 24 meses de forma continuada en un periodo de 30 meses.

3. La modificación de la plantilla requerirá previa negociación con el Comité de Empresa.

4. Con la Relación de Puestos de Trabajo existentes en la Empresa, que se confeccionará anualmente, se posibilita la existencia de un instrumento de carácter técnico a través del acuerdo con las necesidades de la Empresa, en ella se precisarán los requisitos para el desempeño de cada puesto.

La relación de puestos de trabajo deberá contener:

- La denominación y las características esenciales de todos los puestos de trabajo existentes en la Empresa.
- Los requisitos exigidos para su desempeño.
- El nivel de complemento de categoría y el complemento del puesto de trabajo.
- La forma de provisión.

5. La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la relación de puestos de trabajo.

6. Los puestos de trabajo señalados en la relación de puestos de trabajo podrán ser desempeñados por trabajadores con relación de carácter temporal cuando queden vacantes y hasta tanto no sea cubierto por trabajador con carácter indefinido.



Dichas relaciones se extinguirán necesariamente al término de la duración expresada en su caso y nunca se mantendrán más allá de la ocupación efectiva del puesto de trabajo por trabajador con contrato indefinido.

7. No obstante también cabrá contratación de personal laboral con carácter temporal cuando se realice por tiempo determinado y con cargo a los créditos correspondientes a personal laboral eventual para cubrir necesidades coyunturales de duración determinada.

8. Los puestos de trabajo correspondientes a trabajadores en situación de excedencia, sea cual sea la modalidad de ésta, seguirán incluidos en la R.P.T. en tanto no se produzca la extinción del contrato por las causas legalmente o convencionalmente admitidas.

## **Capítulo II. Ingreso Y Selección Del Personal.**

### **Artículo 20. Ingreso.**

Para el ingreso de personal laboral al servicio de la Empresa, se distinguirá entre personal laboral fijo y personal laboral temporal o contratado de duración determinada. Esta distinción no tiene otra consecuencia que determinar el procedimiento por el que se debe ingresar.

Para ingresar como personal laboral fijo es preciso superar las pruebas selectivas determinadas conforme a las Bases establecidas en cada caso.

Para el ingreso como personal laboral temporal es necesario haber sido seleccionado conforme a lo establecido en el artículo 22 de este Convenio.

### **Artículo 21. Selección de personal laboral fijo.**

La selección y contratación del personal laboral fijo se realizara bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En cuanto al régimen para la determinación del sistema de acceso, bases de la convocatoria, contenido de las bases, convocatoria, publicación, ejercicios teóricos y prácticos y selección de candidatos se estará expresamente a lo dispuesto por la comisión de selección.

### **Artículo 22. Selección de personal laboral temporal.**

1. La selección y contratación de personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se inspirará en los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como en el de publicidad. El procedimiento para la selección de este personal se ajustará a lo establecido en el presente artículo.

2. A los efectos de seleccionar a los aspirantes a las contrataciones se constituirá



a la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión de Selección que estará compuesta por los siguientes miembros:

- El Consejero Delegado de la Empresa, o persona en quien delegue, que será el Presidente de la Comisión.
- Un técnico nombrado por la empresa que deberá tener relación con el puesto de trabajo ofertado con voz y voto.
- El Secretario del Consejo de Administración de la Empresa, o persona en quien delegue, que ejercerá las funciones propias del cargo. El Secretario de la Comisión actuará con voz, pero sin voto, en las reuniones que se celebren.
- Dos representantes del Comité de Empresa con voz y voto.

3. Para la adopción de acuerdo se requerirá la presencia de, al menos, los siguientes miembros:

- El Presidente.
- El Secretario.
- El 100% de los Vocales con voz y voto.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados, con carácter general, por mayoría de los presentes. Las propuestas aprobadas válidamente por la Comisión tendrán carácter vinculante.

4. Las contrataciones de personal laboral que se puedan producir sin el acuerdo o propuesta de contratación de la Comisión de Selección será considerada nula, por incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y habilitará a la representación de los trabajadores para ejercitar las acciones legales correspondientes.

5. La Comisión se reunirá a instancia del Presidente de la Comisión que propondrá la apertura de los procesos selectivos que considere convenientes para el buen funcionamiento de los servicios. Con carácter general, la citación se realizará por escrito, con cuarenta y ocho horas, al menos, de antelación a la fecha de celebración de la reunión.

6. La Comisión decidirá sobre las siguientes cuestiones:

- Comprobación de que se dan los requisitos exigidos por la legislación vigente para poder realizar la contratación.
- Forma en que se realizará la oferta, bien mediante Oferta Pública a través del Tablón de Anuncios de la empresa., bien mediante Oferta genérica a través de





I.N.E.M. Asimismo, en el caso de que se realice por Oferta Pública, decidirá el plazo de presentación de solicitudes para participar en el correspondiente proceso selectivo.

- Aprobación del listado de admitidos y de excluidos.
- Determinación de las pruebas que los aspirantes deberán realizar. Estas pruebas se basarán en criterios objetivos y deberá garantizarse el secreto de las mismas.
- Valorará los ejercicios.
- Elaborará la correspondiente propuesta de contratación a favor de los candidatos seleccionados.
- Resolverá las reclamaciones que se puedan producir en relación con los procesos selectivos.

### **Artículo 23. Período de prueba.**

Todos los contratos se celebrarán por escrito e incluirán en todo caso el período de prueba.

El período de prueba queda establecido en quince días para el personal no cualificado, veinte días para el cualificado, tres meses los titulados medios y seis meses, para los titulados superiores.

La situación de I.T. del trabajador en período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

### **Artículo 24. Empleo juvenil**

Para estimular el empleo juvenil, la empresa reservará un porcentaje de las plazas convocadas y fijara, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, dicho porcentaje no podrá ser inferior al 15%, para las modalidades contractuales de trabajo en prácticas y para la formación, de acuerdo con la legislación vigente, y 5% de las plaza convocadas para aquellas personas con minusvalía superior al 33%.

## **Capítulo III. Provisión Y Promoción Profesional.**

### **Artículo 25. Provisión de puestos de trabajo.**

1. Los procedimientos concursales para la provisión de vacantes de personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, al menos anualmente, de acuerdo con los siguientes criterios:





- a) Concursos de promoción.
- b) Acceso a la condición de laboral fijo.
- c) Concurso de traslado.

2. Previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, los procesos podrán llevarse a cabo separadamente por grupos o categorías, en función de las necesidades existentes.

### **Artículo 26. Concursos de promoción.**

La promoción se realizará a través del mecanismo del concurso.

El concurso es el procedimiento por el cual se aspira a ocupar una categoría correspondiente a un grupo superior o distinto nivel en el mismo grupo. Podrán participar en estos concursos los trabajadores que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de un año en la misma categoría profesional desde la que se concurra. Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para el grupo o categoría a la que se aspira.

Estos concursos se ajustarán al siguiente procedimiento:

1. La Empresa aprobará el baremo y, en su caso, el contenido de las pruebas objetivas a realizar por los aspirantes para acreditar su adecuación al grupo o categoría. El baremo y las pruebas serán acordados con el Comité de Empresa.
2. En caso de realizarse pruebas, la evaluación de éstas sólo podrá ser de apto o no apto, de modo que, acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo de méritos lo que determine el mejor derecho para el acceso.
3. En las comisiones de valoración tendrán participación los representantes de los trabajadores. Será criterio determinante para el baremo de este concurso el de la permanencia en el puesto desde el que se concurra. En caso de empate se estará a la antigüedad.

Supuestos especiales:

Excedentes forzosos. Este personal tendrá preferencia absoluta para ocupar la plaza. En caso de ser varios los trabajadores sujetos a esta preferencia absoluta.

Excedentes voluntarios. Para aplicar el baremo señalado a este personal se tendrá en cuenta que la permanencia en el puesto desde el que se concurra será la suma de los siguientes periodos: el correspondiente a la ocupación efectiva del puesto de trabajo en el que se le concedió la excedencia y, el que hubiese transcurrido desde la fecha de reingreso hasta la fecha que señale la convocatoria





de concurso.

Las convocatorias serán acordadas con la representación unitaria.

Resuelto definitivamente el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiendo solicitar nueva plaza en ningún otro concurso hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo en el nuevo destino.

#### BAREMACIÓN DE MÉRITOS.

Por poseer título académico relacionado con el puesto a que se concursa, aparte de la exigida para acceder al grupo a que se pertenece, hasta un máximo de 1,50 puntos, en la forma siguiente:

1. Titulación máxima dentro de la rama, profesión o especialidad, 1,50 puntos.
2. Segundo nivel de titulación con las características anteriores, 0,75 punto
3. Tercer nivel de titulación con las características anteriores, 0,50 punto.

A estos efectos de equivalencia de titulación, sólo se admitirán las establecidas por el Ministerio de Educación y Ciencias con carácter general y válido a todos los efectos.

No se valorarán con méritos, títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.

Por la participación en cursos y seminarios, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto solicitado, hasta un máximo de 1,50 puntos, en la forma siguiente:

Cursos de 1 a 10 h. 0,10 punto

Cursos de 11 a 20 h. 0,25 punto

Cursos de 21 a 40 h. 0,35 punto

Cursos de 41 a 100 h. 0,50 punto

Cursos de 101 a 300 h. 0,75 punto

Cursos de más de 300 h. 1,00 punto

Si el curso fuera impartido por un organismo oficial; 0,20 puntos (adicionales). En caso de que en el curso se hubieran efectuado pruebas calificatorias finales y éstas no se hubieran superado, no se valorará como méritos.





La antigüedad se valorará hasta un máximo de 3 puntos, en la forma siguiente:

1. Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en la Empresa, 0,25 punto.
2. Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en otras Administraciones Públicas, 0,10 punto.
3. Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, en un puesto de nivel de complemento de destino existente inferior al asignado al puesto al que se opta, 0,10 punto (adicional).

La experiencia en las mismas áreas de conocimiento correspondientes a las del puesto solicitado se valorará hasta un máximo de 8,70 puntos, en la forma siguiente:

1. Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en la Empresa, y similares características, hasta un máximo de 5 puntos, 0,75 punto.
2. Por cada año de servicio o fracción superior de seis meses en puesto de similares características de otras Administraciones, hasta un máximo de 2 puntos, 0,50 punto.
3. Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en puesto de similares características en la empresa privada, hasta un máximo de 1,70 puntos, 0,40 punto.

Los puntos así obtenidos podrán variar en más/menos 0,20 punto año, en función de que la experiencia alegada se corresponda en mayor o menor medida con las funciones a desarrollar en el puesto a que se concurse.

Se valorarán, hasta un máximo de 0,50 punto, otros méritos tales como publicaciones, conferencias, cursos, seminarios etc., impartidos por el aspirante, siempre y cuando estén relacionados con las funciones asignadas al puesto a desempeñar.

Esta prueba no será tenida en cuenta en la obtención de los puntos mínimos para aprobar.

Este baremo servirá como base general, no obstante se podrá negociar entre la Representación legal de los Trabajadores y la Empresa la baremación para cada convocatoria.

Las Comisiones de Servicio o nombramientos, que hayan reunido los requisitos legales establecidos de igualdad, publicidad, méritos y capacidad, serán valorados como méritos.





## **Artículo 27. Trabajos de superior e inferior categoría.**

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año o superior a ocho meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada.
2. A tal efecto se considerarán trabajos de superior categoría los que así vengan determinado por aplicación de la normativa laboral vigente.
3. Durante el tiempo de desempeño de los trabajos de superior categoría, los trabajadores devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, debiendo ser abonadas con la liquidación de haberes mensual como tales desempeños de trabajos de superior categoría.
4. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a 30 días naturales, manteniéndose los demás derechos relativos a la categoría profesional que poseyera y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, sin merma de sus retribuciones.

Transcurrido el período citado, el trabajador no podrá volver a ocupar ningún trabajo de categoría inferior hasta transcurrido un año.

5. A los efectos oportunos se consideran trabajos de inferior categoría a los especificados por el R.D.L. 1/1995 en su artículo 39.

## **Capítulo IV. Suspensión Del Contrato Y Excedencias.**

### **Disposiciones generales.**

#### **Artículo 28. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores que lleven como mínimo un año al servicio de la Empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco.

El plazo para solicitarla será de 90 días como mínimo con anterioridad a la fecha de solicitud de efectividad de la misma.

La solicitud deberá ser informada por el Comité de Empresa y deberá ser resuelta por la Empresa en un plazo no superior a 30 días desde la recepción de la solicitud.

Con una antelación mínima de sesenta días a la fecha de finalización del período de excedencia, el trabajador en dicha situación deberá comunicar a la dirección de la Empresa su intención de continuar en dicha situación por un período de hasta el máximo del tiempo que le restase y al que inicialmente tuviese derecho,





o su reincorporación.

Si no se produjese solicitud expresa del trabajador, en el tiempo máximo marcado, se extinguirá automáticamente la relación laboral

La Dirección de la Empresa comunicará al trabajador en el plazo de un mes como máximo, la existencia o inexistencia de vacantes.

Con la solicitud de reingreso el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo y categoría, salvo en el caso de concurrir con un excedente forzoso u otro voluntario de mayor antigüedad en la solicitud de reingreso.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia, hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio de la Empresa, contados a partir de la fecha de reingreso.

A) Excedencia por cuidado de hijos.

a.1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de los hijos siempre menores de doce años de duración no superior a tres años tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Teniendo derecho asimismo a la reserva del puesto, turno y centro de trabajo.

B) Excedencia por cuidados geriátricos.

b.1. Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a un periodo de excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años, para atender al cuidado de un familiar (cónyuge o pareja de hecho), hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Dicha excedencia podrá concederse a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

La solicitud de excedencia deberá presentarse con antelación suficiente para garantizar la prestación del servicio.

b.2. La excedencia terminará:

b.2.1. Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso al día siguiente de la finalización del mismo.



b.2.2. Por fallecimiento del causante. En este caso deberá solicitarse el reingreso dentro de los 15 días siguientes al óbito.

b.2.3. Por voluntad expresa del interesado.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, 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.

### **Artículo 29. Excedencia forzosa.**

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad de su vigencia., se concederá por la designación o elección para cargo público o representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de sus funciones, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

### **Artículo 30. Suspensión de contrato.**

El régimen de aplicación a la suspensión del contrato de trabajo será el establecido por el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones relativas a la suspensión del contrato de trabajo, tendrán el carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición o acuerdo más favorable.

### **Artículo 31. Baja por I.T.**

En caso de situación de I.T. del trabajador, tendrá derecho, desde el primer día de la baja a percibir el cien por cien de las retribuciones fijas y/o periódicas, abonándose por parte de la Empresa y encargándose esta de requerir a la Seguridad Social la parte que por este concepto le corresponda.

## **Capítulo V. Tiempo De Trabajo Y De Descanso.**

### **Artículo 32. Jornada.**

1. La jornada de trabajo efectivo será 37 horas y media semanales. Su distribución será de lunes a viernes preferentemente y de forma continuada, preferentemente.

2. El 1 de enero de 2009 la jornada de trabajo será de 35 horas.



3. El horario de los diferentes servicios será el que establezca la Empresa. Cuando la modificación o variación del horario incida en las condiciones de trabajo, tendrá que ser negociado obligatoriamente con el Comité de Empresa, en caso de no existir acuerdo se mantendrá el horario vigente.

4. Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo. Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos descansos de 15 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

5. Cuando la jornada se realice a turnos, la duración de estos no podrá exceder de 9 horas diarias y entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.

6. Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida del trabajador.

### **Artículo 33. Horas nocturnas.**

1. Todo trabajador, que durante la vigencia del Convenio tuviese que realizar a causa de su trabajo turnos en horario nocturno tendrá un suplemento por cada hora realizada durante el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas de 1.80 euros. Dicho suplemento se sumará al Complemento del puesto de trabajo.

2. Ningún trabajador estará en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo petición expresa del trabajador.

3. Guardias; ante la ausencia de Brigadas con cuyos horarios de trabajo se pudieran cubrir las necesidades del servicio durante la noche, los descansos semanales y los días festivos, se mantendrá un sistema de guardias cuyos componentes se designaran por la empresa con un sistema acordado con el Comité de Empresa, siendo siempre voluntario para el trabajador, y entrando en un sistema de rotación, de forma alternativa entre los componentes de las brigadas, por periodos de una semana completa, y con el libramiento de las dos siguientes en el caso de los Jefes de Guardia y de tres en el caso de los operarios.

En previsión de que algún trabajador que está realizando guardias cause baja temporal en la empresa y mientras que esta no cubra este puesto, el resto de los trabajadores de su rama deberán cubrir el hueco que deja en la semana que le corresponde y así estar sometidos a más semanas de guardias y menos de descanso. Un trabajador no podrá, en ningún caso, asumir los cuatro turnos de guardia.





Por lo tanto se establece la siguiente tabla con las asignaciones correspondientes por concepto de guardia:

- Jefe de Guardia: 198,33 euros 1 semana de guardia y tres libres.
- Jefe de Guardia: 294,50 euros 1 semana de guardia y dos libres.
- Jefe de Guardia: 456,77 euros 1 semana de guardia y una libre.
- Operarios: 171,89 euros 1 semana de guardia y tres libres.
- Operarios: 250,42 euros 1 semana de guardia y dos libres.
- Operarios: 390,66 euros 1 semana de guardia y una libre.

La composición de esta brigada de guardia podrá ser la siguiente:

- 1 Jefe de Guardia.
- 1 Albañil.
- 1 Electricista.
- 1 Jardinero.
- 1 Conductor con carnet C. Horario:

Días laborables de fin de jornada a principio de la siguiente. En días de descanso semanal o festivo será de 8:00 h. a 8:00 h. (24 horas).

Será competencia de la brigada de guardia la resolución de los problemas, que surgieran y necesitaran por razón de urgencia o necesidad.

Los trabajos de continuación de la jornada laboral que se realicen dentro de la jornada de guardia serán remunerados como horas extras independientemente de la asignación que le corresponda por estar sometido a su turno de guardia.

#### **Artículo 34. Festivos.**

1. El calendario de festivos para el período de vigencia del Convenio será anualmente el establecido por las distintas administraciones públicas competentes al efecto, y además el día 22 de mayo de cada año natural, festividad de Santa Rita y los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de no laborable.

Si algunos de estos días coincidiesen en no laborable se negociará su modificación con el Comité de Empresa.



2. Los trabajadores afectados por este Convenio que realicen su trabajo en festivo percibirán una cantidad mensual de 90,15 euros. como compensación al trabajo en los mismos.

Dicha cantidad se sumará al Complemento Específico.

Los trabajadores que presten servicio las noches de los días 24 y 31 de diciembre tendrán una gratificación de 90,15 euros.

Asimismo, estas cantidades podrán variar en función de cualquier acuerdo más favorable con cualquier colectivo de la Empresa, negociado con el Comité de Empresa.

3. La jornada ordinaria de trabajo que se realice en sábado y/o domingo tendrá la consideración de festiva y, por tanto, una retribución específica de 6 euros, cuando esta se realice en turno de mañana; 12 euros, cuando el mismo se realice en horario de tarde, y de 18 euros, cuando sea en turno de noche.

Se entenderá por horario de mañana, tarde o noche aquel en el que la mayor parte de la jornada se realice conforme a la siguiente escala:

- 06 a 14 horas: mañana.

- 14 a 22 horas: tarde.

- 22 a 06 horas: noche.

4. Todo trabajador, que por circunstancias de su puesto de trabajo, tenga que desarrollar el mismo en día festivo, tendrá derecho al abono de este como horas extraordinarias, según el art. 58 de este convenio, o a un descanso compensatorio de dos días, a elección del trabajador, cada vez que esto suceda.

### **Artículo 35. Descanso semanal.**

1. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderá sábados y domingos.

En función de las necesidades del servicio podrá modificarse este descanso semanal, previo acuerdo con el Comité de Empresa y en su defecto con el trabajador afectado dando conocimiento al Comité de Empresa y siempre que haya acuerdo entre trabajador y empresa.

2. Esta cláusula no será de aplicación en aquellos servicios que por sus características habitualmente se presten en festivos, sábados y domingos.

### **Artículo 36. Vacaciones.**



1. El período de vacaciones anuales retribuidas es de 31 días naturales, pudiéndose dividir a petición del trabajador en períodos no inferiores a siete días de duración cada uno. En cualquier caso el comienzo de las vacaciones nunca comenzará en sábado, domingo ni festivo.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, respetando las que voluntariamente elija el trabajador, si el servicio lo permite.

Al menos 15 días serán en los meses de julio y agosto.

2. El personal que no disfrute sus vacaciones, por motivos del servicio, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrá tres días laborables más de vacaciones por cada quince días de vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado.

3. Antes del día 31 de marzo se confeccionará para todo el período anual, el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, sobre la base de los principios de voluntariedad, sorteo y rotación en caso de coincidencia o desacuerdo, a fin de atender dicho servicio.

Por necesidades del servicio, el citado calendario podrá ser modificado conjuntamente con los órganos de personal, con al menos dos meses de antelación a la fecha prevista, respetándose siempre quince días de los solicitados por el trabajador, en caso contrario será indemnizado por el importe de una mensualidad del sueldo.

4. El trabajador podrá permutar sus vacaciones sobre la base de garantizar los servicios.

5. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio. Una vez dado de alta, podrá disfrutar las vacaciones que le resten. Igual tratamiento se aplicará a aquellos trabajadores que se incorporen a sus puestos de trabajo tras un período de baja laboral.

6. El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año.

7. El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes 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





durante el año.

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

### **Artículo 37. Permisos y licencias retribuidas.**

1. El régimen de permisos y licencias retribuidas, queda establecido en la siguiente forma:

a) Con motivo de matrimonio del trabajador o realización de pareja de hecho siempre que esté inscrita en registro público, 21 días naturales.

b) Con motivo del matrimonio de consanguíneos de primer grado, 1 día que será el de la celebración civil o religiosa del matrimonio.

c) Con motivo de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un período de 20 semanas ininterrumpidas, ampliable hasta 24 por parto múltiple. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada. No obstante en caso de que el padre del alumbrado trabajase, la trabajadora podrá optar porque sea aquel quien disfrute de las últimas cuatro semanas del período al que tenga derecho, salvo factor de riesgo para la salud de la madre. En caso de fallecimiento de la madre, corresponderá al padre hacer uso de este período.

d) Con motivo del nacimiento o adopción o acogimiento familiar, o interrupción del embarazo, tres días naturales si es en la propia localidad y cuatro si en otra localidad, ampliables según circunstancias justificadas. Si el nacimiento es de un nieto corresponderá un día de permiso.

e) Con motivo de adopción o acogimiento de menores de 6 años, en la que se acredite la necesidad de cuidados personales directos, 56 días naturales contados a partir de la fecha de adopción, ello siempre que ambos padres trabajen, pudiéndose ser ejercido por uno solo de los mismos.

f) Con motivo de la lactancia de un hijo menor de 12 meses se estará a lo dispuesto en el art. 37,4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la consiguiente reducción en dichos porcentajes (33% o 50%) sobre las percepciones económicas del empleado.

h) En caso de enviudar el trabajador/a teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 40 días naturales.

i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de consanguíneos hasta de primer grado, cónyuge o pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente, o hasta el 1º de afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 4 cuando sea en distinta localidad, ampliable según las circunstancias, y con las mismas causas con respecto a consanguíneos de segundo grado, y 2 días y 3 días según sea dentro o fuera de la localidad.

j) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente, padres, hermanos o hijos, seis días naturales. Por fallecimiento de abuelo, nieto, tío o padres políticos, 2 días naturales.

k) Por traslado del domicilio habitual tres días hábiles, aumentándose a cinco cuando dicho traslado sea fuera del término municipal.

l) El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza reglada tendrá derecho a un día laborable al año, a elección del trabajador, antes de los exámenes.

m) Por exámenes, el día de realización o asistencia a los mismos.

n) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal el tiempo necesario.

o) Seis días laborables de cada año natural por asuntos propios sin justificar, no incluidos en los apartados anteriores.

p) En caso de siniestro por incendio, inundación, hundimiento, etc... en el domicilio familiar, el trabajador afectado tendrá derecho a un permiso de siete días.

q) Por asistencia médica del trabajador o familiar de primer grado de consanguinidad cuando el enfermo, por sus circunstancias, necesite ser acompañado, el tiempo necesario.

r) Durante los días feria local (miércoles y jueves), semana santa (lunes, martes y miércoles) la jornada será de 9.00 h a 14.00 h y durante los meses de julio y agosto, esta será de 8.00 h. a 14.00 h. En la valoración de puestos de trabajo para aquellos servicios en los que por su naturaleza no puedan tener esta reducción de horario, se estudiará su compensación con el Comité de Empresa.

2. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a los servicios de personal la



causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los tres días laborables siguientes a su falta de asistencia.

3. Todas las peticiones de permisos deberán ser comunicadas, a través del Registro de La Empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo caso de urgencias. La Empresa contestará por escrito motivadamente en caso de negación y a través de su jefe inmediato.

### **Artículo 38. Licencias sin retribución.**

Su régimen se regulará por la comisión paritaria de seguimiento, sin que el período máximo de licencia pueda exceder de 60 días por año, solamente para el personal fijo de la Empresa y si las necesidades del servicio lo permiten.

### **Artículo 39. Gratificaciones y horas extraordinarias.**

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

Para la realización de estos servicios se realizará un concurso entre los empleados de la Empresa que reúnan los requisitos en cuanto a categoría profesional y conocimientos, teniendo preferencias aquellos trabajadores que no hayan realizado otros de esta naturaleza en el año en curso.

2. Sólo podrán realizarse horas que tengan la consideración de extraordinarias las que sean necesarias para cubrir daños urgentes o necesidades imprevistas de los distintos servicios municipales. Para las necesidades imprevistas el cómputo anual no superará las 80 horas.

Las horas extraordinarias realizadas, serán retribuidas económicamente según el art. 60 de este convenio y siempre dentro del mes siguiente al de su realización.

3. La prestación de servicios extraordinarios, que en todo caso serán retribuidos o compensados, fuera de la jornada normal de trabajo sólo podrá efectuarse cuando haya sido autorizado previamente por la dirección de la Empresa, siendo su realización de carácter voluntario para el trabajador.

De dicha autorización previa, quedan excluidos los servicios extraordinarios de carácter urgente, entendiéndose como tales aquellos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que además serán de realización obligatoria, en cuyo caso se justificarán posteriormente y en un plazo no superior a 5 días.

4. Mensualmente la dirección de la Empresa informará por escrito a los Órganos de Representación de los servicios extraordinarios realizados, número de horas





empleadas, personal que las ha efectuado, cantidades que se han abonado, o en su caso, tiempo de descanso en que se han compensado.

5. Las cantidades a devengar por servicios extraordinarios se abonarán inexcusablemente al mes siguiente a su realización.

6. Los Órganos de representación serán informados de todos los servicios extraordinarios que se presten, pudiendo presentar alegaciones para su supresión.

## **Capítulo VI. Formación Y Especialización.**

### **Artículo 40. Formación profesional.**

La formación constituye un elemento esencial un factor básico para incrementar la motivación y la integración y la integración de los trabajadores y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción, y como consecuencia de ello dar un mejor servicio.

La formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por ello la Empresa se compromete a incrementar sustancialmente la oferta de formación y vincularla al desarrollo del trabajador y a la promoción.

Se elaborará anualmente un plan de formación que estará vinculado a la planificación integral de recursos humanos. A la hora de negociar con los representantes sindicales el plan de formación, se estudiará su financiación, gestión y los tiempos para la formación.

2. Se configurará tres grandes grupos de cursos para:

a) Promoción de un grupo a otro.

b) Provisión de puestos diferentes y áreas diferentes de

la que se ocupa.

c) Actualización, adaptación y reciclaje del mismo puesto y área que se ocupa.

3. Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante 15 días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción que nunca será inferior a 20 días.

4. El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier acción formativa relacionada con las funciones que desempeña con absoluto respeto de igualdad de oportunidades, debiéndose hacer pública las relaciones de solicitantes con anterioridad a la celebración de la acción formativa y ateniéndose en todo caso a la baremación y criterios de selección de los trabajadores que deseen asistir a las acciones formativas organizadas y subvencionadas por la Empresa.





5. Se promocionará a través de la Comisión de Formación todos aquéllos cursos de carácter comarcal que se puedan realizar en esta plaza, procurando que como mínimo sea uno al año. En caso de organizarse en esta plaza los gastos correrá a cargo del Presupuesto la Empresa.

6. El personal que realice cursos de capacitación o reciclaje de un nuevo puesto de trabajo, que determine la Empresa, el tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

7. Anualmente se aprobará una partida presupuestaria para cubrir los gastos para la formación.

#### ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES A ACCIONES FORMATIVAS SUBVENCIONADAS POR LA EMPRESA

I. La petición para asistir a una acción formativa se realizara de forma voluntaria por el trabajador y en la forma y fecha establecida para cada convocatoria.

II. Todas las solicitudes se remitirán a la Dirección de la Empresa que se encargará de enviar las solicitudes que hubiera a la Administración u Organismo que imparta u organice la acción formativa, debiendo el trabajador solicitante a su vez remitir una copia de la solicitud a la Comisión de Formación o Comité de Empresa.

III. Una vez confirmada/s él número de plaza/s para asistir a la acción formativa, se aplicarán, por la Comisión de Formación, los criterios que se recogen en este documento, seleccionando al/los candidato/s que asistirán.

IV. La asistencia a cualquier acción formativa estará limitada o supeditada a que la misma no afecte o produzca ningún menoscabo en el ejercicio de la función o del servicio que este/n realizando el/los trabajador/es solicitante/s. Según criterio de la comisión de formación.

V. Todas las solicitudes que no sigan este procedimiento se rechazaran y quedaran anuladas automáticamente.

VI. La cantidad anual por trabajador, se determinará por la Comisión de Formación, con cargo a la partida presupuestada para formación, por cada año de vigencia para realización de acciones formativas.

VII. Todo aquel trabajador que asista o realice alguna acción formativa sin el previo conocimiento y aprobación de la Comisión de Formación o el Comité de Empresa, en ningún caso tendrá derecho a percibir ningún tipo de compensación económica con cargo a la partida de formación de la Empresa.

#### CRITERIOS:



A. El interés que para el servicio tenga la realización de esta acción formativa. (+ 2'5 puntos)

B. La relación entre el contenido del curso y el puesto que se desempeña o se va a desempeñar. (+ 2'5 puntos)

C. Si el trabajador ha solicitado la asistencia a una acción formativa monográfica o de actualización (si no ha cambiado el programa de la misma) y este ya ha realizado la misma con anterioridad, dicha solicitud será rechazada y anulada.

D. Si el trabajador ha solicitado la asistencia a una acción formativa de actualización (habiendo cambiado el programa de la misma) y este ya ha realizado la misma con anterioridad:

a. Si la ha realizado en los tres años anteriores, habrá un sorteo\*, en el cual estará presente un miembro de la Comisión de Formación, para designar al/los trabajador/s que asistirá/n a la acción formativa. Solicitud (- 0'25 puntos).

Sorteo: Se efectuará el mismo utilizando el primer apellido de los trabajadores que optasen a asistir a la acción formativa, según los supuestos recogidos en el criterio I, quedando como letra de salida, para el caso en que se realice la misma acción formativa en el futuro y se diesen las mismas circunstancias, la siguiente a la del último trabajador que haya asistido a dicha acción formativa, realizándose dicho sorteo en todas aquellas acciones formativas en que se diesen estas circunstancias, teniendo asignada cada una individualmente una letra de salida.

b. Si la ha realizado hace más de tres años desde que la solicita. (- 0'15 puntos)

E. Al solicitar la asistencia a una acción formativa se contabilizarán las horas totales de formación que haya realizado cada trabajador solicitante (contando desde el 1 de enero de 2006):

a) Si ha realizado de 1 a 10 horas (- 0'10 puntos).

b) Si ha realizado de 11 a 20 horas (- 0'25 puntos).

c) Si ha realizado de 21 a 40 horas (- 0'35 puntos).

d) Si ha realizado de 41 a 100 horas (- 0'50 puntos).

e) Si ha realizado más de 100 horas (- 0'75 puntos).

F. En el supuesto de que dos o más trabajadores hayan solicitado asistir a la misma acción formativa y tuviesen el mismo número de horas totales de formación, tendrá preferencia aquel trabajador que haya realizado el menor número de acciones formativas, siempre y cuando no exista/n otro/s trabajador/es que no haya/n realizado ninguna acción formativa (no habiéndosele aplicado el



criterio H).

G. El trabajador que realice una acción formativa subvencionada por la Empresa sin que tenga conocimiento el Comité de Empresa, se le contabilizarán las horas de que haya constado la acción formativa y será penalizado según la baremación del criterio D, no teniendo valor dicha acción formativa para cualquier baremación de méritos en la Empresa.

H. El trabajador que una vez designado para asistir a una acción formativa, renunciara voluntariamente o no asistiera a la misma, sin motivo que lo justifique, será penalizado, en relación con las horas de que constara dicha acción formativa, según la baremación del criterio D, teniéndose en cuenta para la próxima solicitud que efectúe el mismo.

I. En el supuesto que existan dos o más trabajadores que hayan solicitado asistir a la misma acción formativa, y una vez aplicados los criterios anteriores, tuviesen la misma puntuación o en el supuesto de que dichos trabajadores no hayan realizado ninguna acción formativa (sin haber sido penalizados por el criterio E), se procedería a efectuar un sorteo.

J. Una vez designado el/los trabajador/es que asistirá/n a la acción formativa, el resto quedará/n pendiente/s, por orden de puntuación, por si se produjera la renuncia del trabajador/es designado/s o se ampliara el cupo de plazas de esta acción formativa.

## **Capítulo VII. Seguridad Y Salud.**

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

1. El Comité de Seguridad y Salud desarrollará su propia normativa de funcionamiento. Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán:

- Estudiar y promover una política adecuada de seguridad y salud laboral para la Empresa, a tenor de las distintas categorías profesionales.
- Organizar campañas de sensibilización y formación del colectivo de trabajadores en materia de salud y seguridad laboral
- Investigar los accidentes laborales y las enfermedades profesionales en relación a sus causas y sus consecuencias.
- Promover la paralización provisional de actividades ante la presencia de riesgos graves de accidentes para el personal.
- El estudio de la uniformidad necesaria para los distintos puestos de trabajo.
- La elaboración del reglamento de salud y seguridad laboral de la Empresa



- Cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas por la normativa en vigor o que le encomiende la Comisión de Seguridad y Salud del Convenio Colectivo.

- La Empresa está obligado facilitar una formación práctica y adecuada en materia de salud y seguridad laboral de todos los trabajadores, y especialmente para los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral para el mejor ejercicio de sus funciones, mediante la organización directa o la concertación con otras entidades para la celebración de cursos y seminarios.

2. Anualmente se practicará a todo el colectivo de trabajadores de la Empresa un reconocimiento médico. A tales efectos, en el último trimestre del año el Comité de Salud y Seguridad Laboral, elaborará un calendario de reconocimientos, en el que se consignarán los diferentes servicios con sus efectivos humanos y las fechas en las que se practicarán dichos reconocimientos.

El citado reconocimiento médico consistirá como mínimo en:

a) Examen antropométrico.

b) Examen oftalmológico.

c) Examen de boca, nariz, oídos, cuello, tórax, abdomen, columna y extremidades.

d) Electrocardiograma.

e) Analítica completa de sangre y orina.

3. Igualmente se efectuará un programa de vacunación en aquellos servicios en los que se trate con grupos de alto riesgo.

4. Los riesgos específicos de algunos de los puestos de trabajo de la Empresa, supondrán una periodicidad menor en el examen médico, al margen de la especialización de dichos reconocimientos, tales cuestiones serán examinadas y acordadas por el Comité de Salud y Seguridad Laboral.

5. Aquellos trabajadores que mantengan una situación de I.T. en un período igual o superior a 180 días, se le practicará nuevo reconocimiento médico antes de la incorporación a sus puestos de trabajo, este será voluntario para el trabajador.

6. El mismo examen anual que se establece para todo el colectivo de trabajadores se realizará para todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse a su puesto de trabajo, voluntariamente para los trabajadores que así lo decidan.

7. El reconocimiento médico anual es un derecho del trabajador, de tal forma que ante la posibilidad de renuncia de su ejercicio, esta deberá hacerse constar por escrito previo a llevarse a cabo para dicho trabajador en la fecha prevista por el





calendario a tales efectos elaborado.

8. En todos los centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto con carácter general y con aquellas especificaciones necesarias en razón de los especiales riesgos de los puestos de trabajo existentes en las mismas.

#### **Artículo 42. Uniformes y ropa de trabajo.**

1. La Empresa dotará de ropa de trabajo a todos los trabajadores de oficio en función de su actividad.

Los trabajadores deberán utilizar la ropa suministrada por la Empresa respetando la uniformidad.

2. La entrega de prendas se realizará dos veces al año, en la primera quincena de abril la de verano y en la primera quincena de octubre la de invierno, ambas incluyen el calzado. Todas las prendas a entregar serán acordes con la normativa de salud laboral y su concreción será competencia del Comité de Seguridad y Salud.

3. Transcurrido el período de entrega sin haberse efectuado la misma la comisión paritaria establecerá la actuación que corresponda.

4. El Comité de Seguridad y Salud realizará un estudio anual en el que se determinará el número de prendas y las características de las mismas.

Del mismo modo el Comité de Seguridad y Salud deberá tener en cuenta la normativa relativa a uniformidad que pueda afectar a los distintos puestos de trabajo objeto de análisis.

### **Capítulo VIII. Derechos.**

Artículo 43. Derecho de los trabajadores.

Los trabajadores de la Empresa, acogidos al presente Convenio, gozarán de los siguientes derechos en materia de libertad sindical:

1. Realización de reuniones con carácter asambleario, fuera de la jornada laboral:

a) De carácter general: mediante preaviso de 24 horas a la dirección de la Empresa. Podrán ser convocadas por el 6960 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 143 Viernes 22 de junio de 2007 Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla.

b) De carácter sectorial o parcial: con las mismas consideraciones que el apartado A) antes citado, e incluso por el 20 por ciento de los componentes del grupo

profesional del que se trate.

2. Realización de reuniones de carácter asambleario, dentro de la jornada laboral:

- El Comité de Empresa dispondrá de 10 horas anuales.

- Las asambleas se realizarán con un preaviso de 24 de horas si su carácter es excepcional y 48 si no fuera este su carácter.

3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas y que previamente hayan sido pactados.

4. En el supuesto de declaración de huelga legal, los servicios mínimos esenciales que la Empresa presta a los ciudadanos quedarán garantizados, negociándose estos entre la representación de la dirección de la Empresa y el Comité de Empresa en el marco básico de los servicios mínimos exigidos.

5. En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo antes del 8º día desde el preaviso de la huelga, será la autoridad competente quien lo fije, según la legislación vigente

6. Los trabajadores tendrán derecho, si a así lo solicitan a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados.

7. La Empresa 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, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia o fallo, dolo, negligencia o mala fe, y asimismo salvo renuncia expresa del mismo interesado o ser la Empresa la demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

8. La Empresa garantiza un premio a la jubilación por edad, al cumplir los 65 años o por invalidez, consistente en el abono de dos mensualidades completas, aparte de la que pudiera corresponderle por otros organismos.

#### **Artículo 44. Protección del trabajador durante su servicio.**

Mediante el correspondiente expediente, los trabajadores tendrán derecho al resarcimiento de los gastos ocasionados por roturas o desperfectos de bienes personales ocurridos durante la prestación del servicio.

#### **Artículo 45. Seguro de vida.**

La Empresa, constituirá para todo el personal al que afecte el presente Convenio,

un seguro de vida colectivo, que cubrirá los riesgos de muerte, muerte por accidente o invalidez absoluta y muerte por accidente de circulación o gran invalidez independientemente de su causa durante las 24 horas.

Se establecen las siguientes cuantías del Seguro de vida:

- Muerte: 35.000,00 euros.
- Muerte por accidente o invalidez absoluta: 45.000,00 euros.
- Muerte por accidente de circulación o gran invalidez: 50.000,00 euros.

En caso de no hacerse efectivas por la Compañía Aseguradora las cantidades aseguradas la Empresa abonará dichas cantidades, sin perjuicio de las oportunas reclamaciones que se tuvieran que realizar por la asesoría jurídica de la empresa.

#### **Artículo 46. Seguro de responsabilidad civil.**

La Comisión Paritaria estará encargada de elaborar los criterios y contenidos para la concertación de un Seguro de Responsabilidad Civil que cubra al conjunto de la plantilla de trabajadores laborales al servicio de la Empresa. el cual se renovará cada año.

Previamente a la firma, será preceptivo el informe vinculante del Comité de empresa, al cual se le facilitará copia del seguro concertado.

#### **Artículo 47. Plan de pensiones.**

Se creará una Comisión Formada por 6 miembros, tres designados por la dirección de la Empresa y tres designados por el Comité de Empresa, cuyo objeto principal será la puesta en marcha de un Plan de Pensiones para los trabajadores, en un plazo no superior a seis meses, a fin de garantizar un complemento para que el nivel y cuantía de las pensiones alcance unos mínimos que garantice una digna calidad de vida para los trabajadores jubilados o beneficiarios en su caso.

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

#### **Artículo 48. Régimen disciplinario.**

1. La exigencia de responsabilidad disciplinaria al trabajador, se ajustará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, actuando con carácter supletorio el Real Decreto 33/86 del régimen disciplinario del personal funcionario o norma que lo sustituya.
2. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.



3. De la incoación del oportuno expediente sancionador deberá darse cuenta al trabajador y al Comité de Empresa, así como notificar a éste último con carácter previo la imposición de la sanción.

4. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de faltas graves o muy graves serán notificadas previamente al Comité de empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado, las cuales remitirán informe en el menor plazo posible antes de que se adopte alguna resolución por la Empresa, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el representante que designe. Dicho informes deberán constar en el expediente que se instruya al efecto.

No obstante la empresa podrá adoptar las medidas cautelares oportunas.

## **Título II. Régimen económico-retributivo.**

### **Artículo 49. Conceptos retributivos.**

1. Las retribuciones de los trabajadores de la Empresa acogidos al presente Convenio, se clasifican en básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

- El sueldo base.
- Los trienios.
- Las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias:

- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de categoría.
- Complemento de productividad.

2. Los dos primeros complementos gozan de la conceptualización de puesto de trabajo.

3. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas vencidas, antes del día quinto del mes siguiente, ello salvo la liquidación de haberes fuera proporcional a un período de tiempo inferior al mes.

Grupo	S. base	Nivel	C. categoría
-------	---------	-------	--------------



1	1.200,00	A	876,00
1	1.200,00	B	720,00
1	1.200,00	C	504,18
1	1.200,00	D	470,00
2	1.125,00	B	468,09
2	1.125,00	C	420,00
2	1.125,00	D	395,00
3	970,00	B	390,00
3	970,00	C	368,00
3	970,00	D	355,00
4	833,00	B	368,00
4	833,00	C	347,00
4	833,00	D	333,00

### **Artículo 50. Sueldo y salario base.**

1. El Sueldo base, será el que corresponda a cada uno de los cuatro grupos en los que se clasifican los trabajadores de la Empresa.
2. La cantidad correspondiente a cada uno de los grupos será la que figura en las tablas salariales del convenio.

### **Artículo 51. Trienios y antigüedad.**

1. Los trienios consisten en una cantidad para cada grupo por cada tres años de servicio en la Empresa, Ayuntamiento o en cualquiera de sus Organismos Autónomos o Empresas Municipales. Dicha cantidad será para los grupos 1 y 2 de 30 euros, y para los grupos 3 y 4 de 25 euros y se revisaran anualmente.
2. Para el perfeccionamiento de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de estas Administraciones Públicas, tanto en calidad en funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.
3. Los trienios se devengarán a partir del día primero del mes siguiente en el que se cumplan tres años o múltiplos de 3 de servicios reconocidos, abonándose en la cuantía que corresponda al grupo al que esté adscrito el trabajador en el momento del devengo.
4. En el supuesto de trabajadores o colectivos de trabajadores, que provengan de otras empresas municipales, o de cualquier otro ente asumido por el Ayuntamiento la antigüedad se retrotraerá.

### **Artículo 52. Complemento categoría.**

1. El complemento categoría retribuye las condiciones particulares de los distintos

puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad.

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

3. El establecimiento o modificación del complemento de categoría exigirá, con carácter previo, que por la Empresa se efectúe una nueva valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1º del presente artículo.

La valoración, asimismo la fijación de la cuantía del complemento categoría, deberá ser consensuada con los Representantes de los Trabajadores.

4. En el complemento categoría se incluirán las cantidades correspondientes al suplemento por nocturnidad y festivos.

#### **Artículo 53. Complemento de puesto de trabajo.**

El complemento de puesto, será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que efectivamente se desempeñe, y a tenor de lo regulado por la relación de puestos de trabajo de la Empresa.

Las cantidades correspondientes al nivel asignado al puesto de trabajo desempeñado, serán las recogidas en las tablas salariales anexas al convenio.

#### **Artículo 54. Complemento familiar.**

1. El complemento familiar es una prestación de carácter económico que se percibe por los trabajadores, con independencia de sus demás retribuciones y en función de sus respectivas cargas familiares.

2. La financiación de dicho complemento ira a cargo del FAS.

#### **Artículo 55. Complemento personal.**

En el caso de que algún trabajador viniera percibiendo retribuciones consolidadas superiores al de su grupo y categoría a la firma de este convenio, éstas quedaran englobadas en el complemento personal. Dicho complemento se mantendrá y estará sujeto a las revisiones salariales correspondientes.

#### **Artículo 56. Complemento de productividad.**

1. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe 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, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.
4. Los órganos de representación tendrán acceso trimestralmente a las relaciones de coeficientes signados a los distintos sistemas de control horario y cantidades abonadas a cada trabajador por este concepto.
5. Cualquier trabajador, podrá manifestar, siempre por escrito, su disconformidad con el número de horas computadas, coeficientes asignados y/o cantidad resultante, estando obligada la empresa a su contestación por escrito, en un plazo no superior a 30 días naturales.
6. Las cantidades que perciba cada trabajador al servicio de la Empresa por este concepto, serán de conocimiento público.
7. Convencionalmente se determinarán criterios objetivos técnicos para la valoración de este complemento.

#### **Artículo 57. Pagas extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe igual a la suma de las retribuciones básicas, complemento de puesto, trienios, complemento de categoría y complemento personal, cada una de ellas, y se devengarán con referencia a la situación y derecho del trabajador en los días primero de junio y diciembre, salvo en los siguientes casos:
  - a) Cuando los servicios prestado en su mensurabilidad en el tiempo, fuera inferior a una paga esta se abonará en la parte proporcional que corresponda según el número de días de prestación de servicio.
  - b) Los trabajadores en servicio activo con permiso y sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.
  - c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga se devengará el día del cese y con referencia a la situación, derecho del trabajador en dichas fechas, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado.
2. A los efectos previstos en el apartado anterior el tiempo de duración del permiso sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios





efectivamente prestados.

3. La liquidación de estas se hará efectiva en la primera quincena de cada mes.

### **Artículo 58. Horas extraordinarias.**

Las cantidades a abonar por este concepto serán las siguientes:

Grupo	Euros/h	Sábado, domingo y festivos. Euros/h.	Concentraciones (Feria, Semana Santa, Carnaval, etc.)
1	18,63	22,36	26,08
2	15,33	18,39	21,46
3	14,12	16,95	19,77
4	12,62	15,15	17,67

En todos los casos, estas horas se incrementaran en 1,80 euros/hora cuando se realicen entre las 22'00 horas y las 06'00 horas.

### **Artículo 59. Indemnizaciones por razón del servicio.**

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas.

b) Gastos de desplazamientos.

c) Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

d) Indemnización especial.

2. Dietas:

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término municipal de Écija, por razón del servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal de Écija, se percibirá como indemnización todos los gastos que se originen, debiéndose de justificar los mismos.

c) La Empresa abonará antes del inicio del viaje al trabajador que tuviera que desplazarse, cantidad suficiente para el pago de los gastos que se originen, en



concepto de anticipo a cuenta y a justificar posteriormente.

d) Para la fijación de la cuantía de las dietas, se atenderá a la tabla siguiente:

Alojamiento Manutención Dieta Entera

55,17 42,91 98,09

3. Gastos de desplazamientos:

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.

b) Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro de trabajo por necesidades del servicio, y la Empresa no pusiera los medios de transporte a su disposición, le serán indemnizados los gastos justificados que realice; y si usa vehículo propio, a razón de 0,19 euros. el kilómetro.

c) Se abonará la cantidad fijada a dietas y gastos de desplazamiento correspondientes al trabajador libre de servicio, por asistencia a alguno de los juzgados fuera de esta localidad, cuando así sea requerido para ello por motivo de trabajo.

Cuando el trabajador se encuentre prestando servicio ordinario, quedará libre del mismo y se le abonarán las cantidades correspondientes a dietas y gastos de desplazamiento.

d) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el abono de un anticipo a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravoso para el trabajador.

4. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

a) En el caso de que el trabajador estuviese de vacaciones o permiso y fuese requerida y necesaria su presencia, será compensado con dos días libres, y siempre que acepte voluntariamente.

b) Las cuantías, atendiendo al grupo de la plaza convocada, serán las previstas en la normativa estatal vigente en cada momento.

5. Indemnización especial. Se entiende por indemnización especial, la compensación que se otorga al trabajador por los gastos, perjuicios o gastos extraordinarios que se ocasionen por razón del servicio encomendado.

## **Artículo 60. Anticipos reintegrables.**

1. La Empresa, dotará un fondo de anticipo reintegrables, al cual se destinará la cantidad de 48.080,97 euros. siendo su funcionamiento rotativo.
2. Los anticipos deberán ser solicitados por el trabajador en el impreso al efecto, indicando la cuantía y el plazo de devolución.
3. Las solicitudes se seleccionarán según su orden de entrada.
4. Los anticipos reintegrables serán concedidos en una cuantía máxima de hasta 1803,04 euros. para todos los grupos, a devolver en un plazo máximo de 24 meses.
5. Asimismo, trimestralmente se facilitará a los órganos de representación, el estado de cuentas del referido fondo, con expresión de las devoluciones efectuadas durante el mismo.
6. Las solicitudes para supuestos de extrema gravedad como siniestros con pérdida de vivienda o accidentes y enfermedades, que precisen intervenciones o tratamientos especialmente costosos, previa consulta con el Comité de Empresa, serán atendidas con carácter preferente, pudiendo en estos casos ampliarse la cuantía máxima por acuerdo del Comité de Empresa, así como los plazos de devolución.

## **Título III. Representación del personal y acción sindical. Garantías.**

### **Artículo 61. Derechos del Comité de Empresa.**

Los miembros del Comité de Empresa gozan con carácter mínimo de los siguientes derechos:

- a) Sus componentes dispondrán de tiempo retribuido para la realización de las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. El crédito horario mensual a tal efecto se fija en 25 horas individuales., no obstante dichas horas se computarán cuatrimestralmente, alcanzándose por tanto un crédito horario de 100 horas cuatrimestrales.
- b) Para la utilización de estas horas se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3.e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución del puesto de trabajo se informará a la dirección de la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, de no realizarse la sustitución, en ningún caso se verá limitada la capacidad del miembro del Comité de

Empresa a realizar sus actividades de carácter representativas.

d) El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de todo o parte del crédito horario de sus componentes en uno

o varios de ellos.

e) Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité sin rebasar el máximo total suponga de hecho la liberación de estos representantes, será necesaria la previa comunicación a la dirección de la Empresa.

Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquellas se producirán mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

f) El Comité de Empresa controlará el ejercicio del tiempo sindical empleado.

g) No se incluirán en el crédito horario aquellos períodos de tiempo empleados en gestión o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

h) Los miembros del Comité de Empresa gozarán desde el momento de su proclamación como candidatos y hasta tres años después de la expiración de su mandato, sea por la causa que fuere, de las garantías y prerrogativas que la legislación laboral les reconoce.

i) La Empresa habilitará al Comité de Empresa un local debidamente equipado y de uso exclusivo para el ejercicio de sus funciones, así mismo autorizará a sus miembros el uso de los recursos necesarios para su labor representativa.

j) Se facilitará al Comité de Empresa tablón de anuncios para que bajo su responsabilidad, lo utilicen como medio difusor de su actividad representativa.

k) La ubicación del referido tablón se llevará a cabo en lugares claramente visibles.

l) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al control horario que se efectúe a los trabajadores, a los boletines de cotización a la Seguridad Social, a las liquidaciones de haberes, al calendario laboral, a los presupuestos de la empresa y a cuantos documentos afecten a los trabajadores en cuanto a sus condiciones de trabajo. De toda la documentación anteriormente citada se facilitará copia al Comité de Empresa.

m) Los representantes de los trabajadores recibirán toda la información en materia de contratación especificada en la legislación vigente.

## **Artículo 62. Secciones Sindicales.**



En cuanto a la constitución de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Los Delegados Sindicales de las distintas Secciones Sindicales presentes en el comité de empresa tendrán los mismos derechos que el Convenio Colectivo regula para los miembros del Comité de Empresa.

#### **Título IV. Acción social. Fondo de ayudas de acción social.**

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

##### **Artículo 63. Objeto y contenido de la ayuda.**

1. Es objeto del presente reglamento la regulación del contenido, procedimiento, petición y resolución de las ayudas del fondo de acción social para el personal laboral al servicio de la Empresa, en las modalidades que a continuación se indican:

\* Ayudas fijas:

- a) Ayudas por natalidad.
- b) Ayudas por nupcialidad o declaración de pareja de hecho.
- c) Ayudas por jubilación.
- d) Ayudas por gastos de sepelio o incineración.
- e) Ayudas por estudios:
  1. Ayudas por guardería.
  2. Ayudas por enseñanzas infantil y primaria.
  3. Ayudas por enseñanza secundaria obligatoria.
  4. Ayudas por enseñanza secundaria post-obligatoria y curso de acceso.
  5. Ayudas por estudios universitarios.

\* Ayudas sujetas a porcentajes:

- a) Ayudas por minusvalías.
- b) Ayudas para prótesis.
- c) Ayudas por intervenciones quirúrgicas.



\* Ayudas extraordinarias.

\* Ayuda especial para la adquisición de la primera vivienda.

2. Estas ayudas tendrán carácter de prestación económica a tanto alzado, con el fin de compensar determinados gastos o atender la actualización de las contingencias cubiertas por cada modalidad de ayudas.

Las cuantías destinadas a las distintas modalidades de ayudas se determinarán para cada año natural por acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Empresa Excmo. Ayuntamiento de Écija.

#### **Artículo 64. Beneficiarios y requisitos.**

Podrán causar derechos a las prestaciones mencionadas en el apartado anterior el siguiente personal al servicio de la Empresa:

- Personal laboral fijo, o temporal sometido al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Empresa, con al menos un año de antigüedad o permanencia al servicio del mismo, cónyuge e hijos menores de veinticinco años que formen parte de la unidad familiar del trabajador.

- Asimismo, causarán derecho a las prestaciones otorgadas en este F.A.S. en favor de sus beneficiarios que cumplan los requisitos exigidos para cada ayuda, quien en el momento de su fallecimiento estuviera incluidos en el colectivo referenciado en el párrafo anterior.

#### **Artículo 65. Solicitudes y documentación.**

1. Los interesados deberán presentar solicitud conforme al modelo oficial, debidamente cumplimentado.

2. En aquellos supuestos en que los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este F.A.S. tengan beneficiarios comunes sólo uno de ellos podrá causar derechos a favor de las mismas.

3. La Comisión de Ayudas de Acción Social podrá solicitar en cualquier momento del procedimiento documentación relativa a las ayudas o a la situación laboral de los solicitantes.

#### **Artículo 66. Plazo y lugar de presentación.**

1. Las solicitudes para estas ayudas se presentarán en el plazo de tres meses, a partir del día siguiente en el que ocurrió el hecho o se produjo el gasto que motiva la petición.

2. Las solicitudes se presentarán en las oficinas del Registro General de la Empresa.

### **Artículo 67. Procedimiento.**

1. Recibidas las solicitudes se procederá al estudio y calificación de las mismas por la Comisión de Ayudas de Acción Social, la cual elevará propuesta al Comité de Empresa a favor de quienes reúnan los requisitos exigidos, y el Comité de Empresa a su vez la remitirá para su tramitación a la Dirección de la Empresa.

2. El abono de las ayudas concedidas se efectuará por transferencia bancaria a los beneficiarios de las mismas.

3. La Empresa, dotará la partida presupuestaria para esta ayuda de F.A.S., con la cuantía suficiente para que las ayudas solicitadas, una vez aprobadas, sean abonadas al mes siguiente.

4. Las solicitudes con incidencias se comunicaran por escrito a los/as interesados/as, que tendrán un plazo de un mes para subsanar las deficiencias, y/o presentar la documentación oportuna.

5. La Comisión de ayudas de Acción Social estará integrada por un miembro de cada central sindical con representación en el Comité de Empresa.

### **Artículo 68. Falsedad de las solicitudes.**

La ocultación de datos, la falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o pérdida de la concedida, con la devolución, en este último caso de las cantidades indebidamente percibidas, con independencia de las responsabilidades a que hubiere lugar.

### **Artículo 69. Tabla de porcentajes.**

La tabla de porcentajes para determinar la cuantía de las ayudas sujetas a porcentajes, queda establecida de la siguiente forma:

Grupo	Porcentaje
1	35%
2	45%
3	70%
4	85%

## **Capítulo II. Ayudas Fijas.**

### **Artículo 70. Ayuda por natalidad.**





Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único destinada a sufragar los gastos por nacimiento de hijos durante el año en curso.

La cuantía de esta ayuda es de 120 euros por hijo nacido.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada del Libro de Familia en que queden reflejados todos los miembros de la unidad familiar.

### **Artículo 71. Ayuda por nupcialidad o declaración de pareja de hecho.**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único destinada a sufragar los gastos por matrimonio o declaración de pareja de hecho durante el año en curso.

La cuantía de esta ayuda es de 210 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia del Libro de Familia.
- Certificación Municipal en caso de parejas de hechos.

### **Artículo 72. Ayuda por jubilación.**

Esta prestación consistirá en un premio a los servicios prestados en la Empresa, para aquellos trabajadores que se jubilen durante el año en curso.

La cuantía de esta ayuda es de 360 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar este premio es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

### **Artículo 73. Ayuda por sepelio o incineración.**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único, destinada a sufragar los gastos ocasionados por sepelio o incineración del trabajador.

La cuantía de esta ayuda es de 210 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:





- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada del Certificado de Defunción.

#### **Artículo 74. Ayudas por estudios.**

##### **1. AYUDAS POR GUARDERÍAS:**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, en la cuantía de 210 euros. destinada a sufragar los gastos de Guardería de hijos hasta cuatro años, durante el año escolar.

Para tener derecho a esta prestación deberán reunirse los siguientes requisitos:

- El hijo o hijos motivo de la petición de prestación deben tener más de cien días y no haber cumplido cuatro años.

En caso de cumplir la edad de cuatro años dentro del ámbito temporal de la presente convocatoria, tendrán derecho a percibir la prestación por el tiempo anterior a la fecha en que cumplan la citada edad.

- La ayuda a conceder corresponderá a los gastos de asistencia a guardería o jardín de infancia.

- La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la factura, que deberá ser emitida por el establecimiento para cada hijo, en la que constará el N.I.F., "recibí", fecha y firma, así como detalle del concepto.

##### **2. AYUDA POR ENSEÑANZAS INFANTILY PRIMARIA.**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la escolarización primaria obligatoria y preescolar, por una cuantía de 240 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Certificado de escolarización expedido por el Centro.

##### **3. AYUDAS POR ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA.**



Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la escolarización en los niveles de E.S.O., por una cuantía de 300 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la matrícula, correspondiente al curso académico.
- Fotocopia del D.N.I. del trabajador.

#### 4. AYUDAS POR ENSEÑANZA SECUNDARIA POST-OBLIGATORIA Y CURSO DE ACCESO PARAMAYORES DE 25 AÑOS.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos por enseñanza secundaria post-obligatoria y curso de acceso para mayores de 25 años, por una cuantía 360,61 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la matrícula o certificado de matriculación expedido por el centro, correspondiente al curso académico.

#### 5. AYUDAS POR ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la matriculación en Estudios Universitarios, teniendo una cuantía de veinte mil pesetas por asignaturas, o 75% del coste de matriculación, hasta un máximo de cien mil pesetas en ambos casos.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la matrícula correspondiente al curso académico.

Cuando los estudios universitarios se realicen fuera de la localidad se dará una ayuda complementaria por residencia de 300 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar la ayuda por residencia, será una declaración jurada del solicitante.

Si el solicitante incurriese en falsedad, le sería denegada la ayuda por Estudios Universitarios del año en curso.

En caso de que los estudiantes cursen distintas carreras oficiales sólo podrán beneficiarse de una sola prestación.

Para la concesión de las Ayudas por Estudios Universitarios se tendrá en cuenta que no se repita curso en más de una ocasión por cada ciclo académico.

### **Capítulo III. Ayudas Sujetas A Porcentajes.**

#### **Artículo 75. Ayudas por minusvalías.**

1. Esta modalidad de ayuda consistirá en la financiación compensatoria de los gastos sufridos con ocasión del pago de tratamiento, rehabilitación o atención especial de deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales padecidas por algunos de los beneficiarios y no cubiertas por organismos oficiales.

Quedan excluidos los gastos de adquisición e implantación de prótesis, por ser objeto de la ayuda regulada en la Base Específica de esta convocatoria.

2. La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Certificado acreditativo de la deficiencia emitido por organismo competente para ello.
- Equipos de Valoración y Orientación dependientes de las Gerencias Provinciales del IASS.
- Facturas originales o fotocopias compulsadas de los gastos, expedidas por centros o instituciones de enseñanza, rehabilitación por profesionales especializados en tratamiento, recuperación y rehabilitación de minusvalías o deficiencias.

En dichas facturas deberá constar el código o nº de identificación fiscal, el nombre de quien las abona, "recibí", fecha y firma, así como detalle del tratamiento o prestación realizada y nombre de quien recibe el tratamiento.

- En el caso de percibir otra ayuda de carácter similar, documento acreditativo de su naturaleza y cuantía.

3. La adjudicación se realizará en función de las solicitudes presentadas.

4. La cuantía de la ayuda se determinará mediante la aplicación de un porcentaje, según tabla de porcentajes incluida en el presente reglamento, derivado de las facturas del total del gasto efectuado que se acredite hasta un máximo por beneficiario de cincuenta y cinco mil pesetas



## Artículo 76. Ayuda por prótesis.

1. La ayuda Protésica y odontológica consistirá en una prestación económica destinada a sufragar los gastos habidos con ocasión de adquisición de prótesis no cubiertas por el sistema de Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otros Organismos o sistemas mutualistas de carácter público.

2. La cuantía de la ayuda se determinará mediante la aplicación de un porcentaje, según tabla de porcentajes incluida en el presente reglamento, derivado de las facturas del total del gasto efectuado que se acredite hasta un máximo por beneficiario de:

### I. Prótesis dentarias:

- Dentadura completa, 360,61 euros.
- Dentadura superior/inferior, 180 euros.
- Piezas, fundas, coronas, puentes, muñón o reconstrucción, por cada una 72,12 euros.
- Obturaciones o empastes, por cada uno, 30 euros.
- Implantes osteointegrados, por cada uno, 72,12 euros.
- Limpieza, 30 euros.
- Limpieza especial: el 25% del presupuesto hasta un máximo de 150,25 euros.
- Ortodoncia 25% del presupuesto, hasta un máximo de 450,76 euros. por tratamiento.
- Extracción, por cada una, 30 euros.
- Endodoncia, un máximo de 72,12 euros.

### II. Prótesis ortopédicas:

En este tipo de prótesis sólo podrá solicitarse la ayuda en el caso de que haya sido denegada expresamente por el Sistema Público de Seguridad Social.

- Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas, 72,12 euros.
- Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector, 48,08 euros.

### III. Prótesis oculares:





- Monturas, 90,15 euros.
- Cristales normales, 30 euros. cada uno.
- Cristales bifocales, multifocales, etc...., 72,12 euros... cada uno.
- Cristales tele lupa, 120,20 euros cada uno.
- Lentillas, 72,12 euros. cada una.

#### IV. Prótesis auditivas:

- Audífonos, por cada uno, 180,30 euros.

#### V. Vehículos de inválidos:

- Vehículos de inválidos, por una sola vez, salvo supuestos excepcionales, 300,51 euros.

Sólo podrán solicitarse aquellas prótesis o aparatos especiales que hayan sido expresamente denegados o no sean objeto de prestación por la Seguridad Social y hayan sido prescritas por un facultativo de la misma.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Informe facultativo prescrito por un médico especialista de la Seguridad Social acreditativo de la necesidad de la prótesis. En el caso de tratamiento odontológico, dicho informe lo podrá expedir cualquier especialista y se cumplimentará según modelo normalizado, no admitiéndose los emitidos por protésicos dentales. Cuando se trate de prótesis oculares, no se admitirá en ningún caso los informes realizados por establecimientos o especialistas ópticos.
- Facturas originales o fotocopia compulsada del gasto, dichas facturas estarán expedidas por facultativos o establecimientos especializados. En ellas deberá constar el código o nº de identificación fiscal, "recibí", fecha y firma, así como detalle del tratamiento.
- En caso de percibir otra ayuda de carácter similar, documento acreditativo de su naturaleza y cuantía.

#### 3. Períodos de Carencia.

Si se hubiera obtenido alguna de las ayudas reguladas en este apartado no podrá solicitarse de nuevo por el mismo concepto hasta completar los siguientes períodos de carencia:



- Dentadura completa superior e inferior, 7 años.
- Dentadura superior e inferior, 7 años.
- Piezas sueltas o endodoncia, 7 años.
- Obturaciones o empastes, 3 años.
- Ortodoncias, sin plazo.
- Audífonos, sin plazo.
- Gafas completas, 3 años.
- Gafas bifocales o tele lupa, 3 años.
- Renovación de cristales (salvo graduación) 1 año
- Lentillas, 2 años.
- Plantillas, 1 año.

#### **Artículo 77. Ayudas por intervenciones quirúrgicas.**

1. Estas ayudas consistirán en una prestación económica destinada a sufragar los gastos ocasionados por operaciones quirúrgicas oculares, dentarias y auditivas no cubiertas por la Seguridad Social.

2. La cuantía de la ayuda se determinara aplicando el 35% de la factura, hasta un máximo de 600 euros.

3. La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Facturas originales o fotocopia compulsada del gasto.

En ellas deberá constar el CIF, sello y firma del Centro o Facultativo, así como detalle de la intervención y/o tratamiento.

#### **Artículo 78. Ayudas extraordinarias.**

1. Es una ayuda única y extraordinaria para sufragar gastos ocasionados por situaciones familiares extremas (inundaciones, incendios, enfermedad grave, etc...), estableciéndose una cuantía máxima de 600 euros.

2. La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la



siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Justificación acreditativa de la ayuda.

### **Disposiciones Adicionales.**

Primera. En el supuesto de que alguna cláusula de este convenio deviniese ineficaz, el resto del articulado se mantendrá en vigor, con la obligación de las partes de solucionar dicha ineficacia en un plazo máximo de dos meses, a través de la Comisión Paritaria.

Segunda. En el caso de que, por cualquier circunstancia, se emitiese informe jurídico interpretativo del contenido de este convenio, dicho informe quedará supeditado al acuerdo que sobre el asunto en cuestión adopte la Comisión Paritaria.

Tercera. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute gratuito de todas las instalaciones polideportivas municipales, con motivo de celebraciones colectivas de los trabajadores previa petición de los organizadores.

Cuarta. La Empresa publicará el presente Convenio y entregará ejemplar a cada trabajador que lo solicite y figure en la plantilla. También entregará un ejemplar a todos los trabajadores de nuevo ingreso.

Quinta. Todos los puestos de trabajo que vinieren percibiendo retribuciones económicas especiales a partir de la entrada en vigor de este Convenio serán incluidos en el complemento personal de cada puesto.

Sexta. En el caso de que la Empresa cambiara de razón social o se creara una empresa paralela, todos los trabajadores de la actual empresa pasarían a formar parte de la nueva empresa pública creada con todos sus derechos y antigüedad.

Si el caso fuese por cierre todos los trabajadores serían reubicados en otras empresas municipales, respetando sus derechos y antigüedad.

Séptima. En caso de despido improcedente la opción entre indemnización o reincorporación al puesto de trabajo será competencia de la comisión paritaria del convenio. Necesariamente se oirá la opinión del trabajador antes de la toma de decisión.

En la reunión de la comisión paritaria que aborde la decisión sobre un despido improcedente, los votos serán secretos y no habrá voto de calidad. Si se produjera empate en tres votaciones consecutivas se acudiría al arbitraje de un profesional del derecho que cuente con la aprobación de la empresa y la



representación del comité de empresa.

Dicha reunión habrá de ser convocada en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia.

Octava. Incrementos económicos: se garantizará una subida mínima del 3% para 2007. La subida para 2008 se situará en el 3.5% y en el 4% para 2009 sobre los diversos conceptos retributivos.

Novena. En el periodo de vigencia de este convenio la empresa y el comité de empresa estudiarán el régimen de incompatibilidades del personal de la misma.

Décima. En el marco de la comisión de seguimiento del convenio se establecerá las condiciones de promoción entre grupos y categorías. En todo caso, entre otras, se tendrán en cuenta la antigüedad, el desempeño de funciones, los informes técnicos de superior categoría y las pruebas que se establezcan en su caso.

Undécima. Es voluntad de la empresa la realización de un plan de saneamiento económico a tres años. El Comité de Empresa tendrá información y participación en dicho plan.

### **Disposiciones Transitorias.**

Primera. El régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria, previsto en el artículo 13 de este convenio, será de aplicación a todas las comisiones que estén creadas o puedan crearse conforme a este convenio en tanto no cuenten con un reglamento de funcionamiento específico.

Segunda. El Título IV (FAS) en su totalidad, entrarán en vigor el 1 de enero de 2008. El reparto del montante global de los fondos que se destinen al FAS deberá de ser negociado en el seno de la comisión paritaria. Se destinara por la empresa la cantidad que resulte de multiplicar 250 euros por los trabajadores en plantilla a 30 de octubre de 2007. La cantidad destinada por trabajador para estos fondos se actualizara anualmente con el IPC.

Tercera. Es voluntad de esta Empresa ir hacia la equiparación de condiciones socioeconómicas entre todos/as los/as trabajadores/as de las diversas Empresas Municipales.

Cuarta. La entrada en vigor de la jornada semanal de 37 y media será a la firma del presente convenio.

### **Disposición Derogatoria.**

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango, contradigan o se opongan a lo establecido en el presente convenio.

### **Disposición Final.**

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2007 con independencia de su fecha de publicación oficial.

