



CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE LA PALMA DEL CONDADO

Capítulo I. Ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional, personal y temporal

El presente Convenio tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales del Personal Laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de La Palma del Condado.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a:

a) A todo el personal laboral que se encuentren en situación de servicio activo del Excmo. Ayuntamiento o en la de servicio especial, así mismo, y en relación con aquellos artículos en los que así expresamente se disponga, el ámbito personal del presente convenio a las personas en ellos contemplados.

b) A todo el personal vinculado a la Corporación en virtud de nombramiento interino, que ocupen plaza de plantilla reservada a Personal laboral.

El presente Convenio entrara en vigor el día siguiente a su aprobación, con efectos retroactivos a 1 de Enero de 2007, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando sus efectos el 31 de Diciembre de 2007. Entre la denuncia del presente Convenio, por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones, no mediará un plazo superior a dos meses. Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un convenio que lo sustituya continuara en vigor el presente.

Si ninguna de las partes que suscriben el presente Convenio formulase solicitud de revisión o rescisión de este con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de la correspondiente prorrogas, este Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año, a partir del 31 de Diciembre de 2007, con el incremento económico que en su caso establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio

En todo lo no recogido en el presente Convenio o haya sido pactado, se aplicarán las disposiciones legales que resulten de aplicación del Estado o de la Comunidad Autónoma.

Artículo 2. Vinculación a la totalidad

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

En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente siempre que la Comisión Mixta determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese convenio al respecto.

Artículo 3. Comisión Mixta

A partir de la entrada en vigor del presente reglamento y en el plazo máximo de un mes desde su firma, ambas partes se comprometen a crear una Comisión Mixta para garantizar el exacto cumplimiento de lo acordado.

Dicha Comisión estará constituida por seis miembros: tres en representación de la Corporación, y tres en representación de los trabajadores, actuando de Secretario el que lo sea de la Corporación o el del personal laboral en quien delegue. Podrá asistir un asesor por ambas partes con voz pero sin voto.

La Comisión se reunirá a petición de una de las partes en los cinco días naturales posteriores a la petición, la cual deberá incluir los temas a tratar. Por acuerdo de las partes, se podrá requerir la presencia del presidente, que hubiera intervenido en la negociación o en su caso un mediador.

Cualquier duda o divergencia de carácter general que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Reglamento, será sometida a informe preceptivo de la Comisión, antes de entablar cualquier reclamación por la vía que proceda.

Las decisiones que se adopten por la Comisión Mixta, deberán ser sancionadas mediante Decreto o Acuerdo, por el órgano competente conforme a lo que dispone la Ley de Bases de Régimen Local.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Seguimiento y desarrollo objetivo del Convenio.
- Dictaminar sobre aquellos casos que se presenten sin que ello hubiera de ir en detrimento de la legalidad vigente ni del mismo Convenio.
- Interpretar los aspectos dudosos del Convenio que se pudieran suscitar en cualquier momento.

Capítulo II. Organización

Artículo 4. Principios generales

La organización práctica del trabajo, corresponde a la Corporación, con sujeción a estos acuerdos y a la legislación vigente. Se realizará mediante la negociación



entre la Corporación y la representación legal del personal de la misma, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad competente, o mediador designado por común acuerdo entre las partes.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad, en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

Para la consecución de una mayor fluidez en las relaciones de la Administración con la ciudadanía, así como una mejora en la calidad de los servicios públicos, las partes consideran conveniente adoptar medidas tendentes a:

- La información ciudadana personalizada.
- La motivación y formación del personal para la atención ciudadana.
- La agilización y simplificación de los procesos administrativos.

Cualquier modificación en la modalidad de prestación de servicios públicos será previamente valorada por la Comisión Paritaria de seguimiento de este Convenio.

Artículo 5. Racionalización del trabajo

La organización práctica del trabajo le corresponderá al Excmo. Ayuntamiento según se recoge en la legislación vigente. La racionalización de los sistemas y métodos de trabajo tendrán entre otras, las siguientes finalidades:

1. Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
2. Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
3. Establecimiento de plantillas correctas de personal.
4. Registro del personal laboral.

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

Artículo 6. Plantilla de personal

La Corporación aprobará anualmente, junto con el Presupuesto anual de la Corporación, la plantilla y la relación de puestos de trabajo del personal laboral.

Los Representantes de Personal, serán oídos con carácter previo a la aprobación anual de la Plantilla de la Corporación.





Existirá una mesa paritaria de contratación, que será la Comisión paritaria, mesa que será común para el ámbito de aplicación del presente convenio, tres miembros por la parte social y tres por la corporación, con el objeto de continuar con la elaboración de la bolsa de empleo para las contrataciones temporales, así como la concreción de criterios respecto a las mismas.

En los ingresos, los trabajadores deberán someterse con carácter previo a la contratación, al correspondiente reconocimiento efectuado por el Servicio Médico, así como superar las pruebas técnicas que se establezcan reglamentariamente. Todos los trabajadores recibirán a inicio de sus relaciones laborales, el contrato de trabajo escrito que detalle claramente retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Artículo 7. Relación de puestos de trabajo

Es objeto de la relación de puestos de trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal, de acuerdo con las necesidades de la organización y los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos para el desempeño de los puestos de trabajo y clasificar y valorar cada uno de ellos.

Corresponde al Pleno de la Corporación, previa negociación con la representación del personal laboral, la aprobación anual de relación de puestos de trabajo y sus modificaciones.

Cualquier modificación que se realice en la valoración de puestos de trabajo, deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores laborales.

Artículo 8. Planes de empleo

La Corporación, previa negociación con la representación del personal laboral, podrá elaborar Planes de Empleo que contendrán las actuaciones a desarrollar para la optimización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con la política de personal.

Las memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos, para la óptima utilización de los recursos humanos.

Igualmente, la Corporación podrá elaborar, de conformidad con lo indicado en la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la Ley 30/84 y de acuerdo con su capacidad de autoorganización, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los

Recursos Humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación voluntaria anticipada



que contendrán las actuaciones a desarrollar para la optimización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con la política de personal.

Artículo 9. Oferta de empleo público

La selección de todo el personal laboral debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público y a través del sistema de oposición libre, concurso-oposición o concurso en los que se garanticen en todo caso los principios de constitucionalidad méritos y capacidad, así como el de publicidad.

La Oferta de Empleo deberá contener necesariamente todas las plazas dotadas en presupuesto y que se hallen vacantes. Indicará asimismo, las que de ellas deban ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario, y las previsiones temporales para la provisión de las restantes. La publicación de la oferta obliga a los órganos competentes a proceder, dentro de los primeros seis meses de cada año natural, a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso a las plazas vacantes comprometidas en la misma.

Artículo 10. Información de contratación

En esta materia se estará en lo dispuesto en la Ley 2/91 del 7 de Enero sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 11. Promoción interna

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

Artículo 12. Trabajos de superior categoría

Los puestos de trabajos que por permisos, enfermedad o vacante de sus titulares, podrán ser desempeñados por personal laboral, del mismo departamento, de categorías inferiores que reúnan los requisitos necesarios para ello, siempre que no se produzca menoscabo del servicio y al que estén adscritos. Así mismo por necesidades de la corporación y aún dándose las circunstancias anteriores podrán desempeñarse, temporalmente, trabajos de esta índole.

El trabajador que desempeñe funciones de superior categoría motivadas por el servicio y a instancia de la corporación, tendrá derecho a la diferencia retributiva (solo en complementos) entre la categoría asignada y la función que realice durante el tiempo que la ejerza. La selección de los trabajadores para tales cometidos se efectuará previo estudio por la delegación de personal, y consultado



los representantes de los trabajadores, esta selección se ajustara a los criterios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad, para la cobertura de tales puestos de trabajo y Orden jerárquico.

Capítulo III: Jornada laboral, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 13. Jornada laboral

La jornada laboral de los Trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento, será de treinta y cinco horas semanales. Dentro de la jornada tendrá derecho a un descanso de 30 minutos para desayunar, que tendrá la consideración de jornada efectivamente trabajada.

Los días 24 y 31 de diciembre, permanecerán cerradas las oficinas municipales. En el supuesto que estas fechas coincidan en sábado o domingo, se aumentaran dos días a las vacaciones anuales.

Con carácter general, el trabajador tendrá derecho a un descanso de dos días continuados, que se disfrutaran preferentemente en Sábados y Domingos. La Policía Local, debido a su especial régimen de jornada de trabajo, tendrá derecho al descanso de dos días, siempre adaptándolo al cuadrante de servicios y descansos del resto de la plantilla, sin que deban disfrutar este descanso necesariamente en sábados ni domingos.

Existirá la posibilidad de una reducción de jornada de 1 hora en todos los centros de trabajo durante los meses de Julio y Agosto, con acuerdo del jefe del Área y Concejal Delegado, y con la posterior recuperación de dichas horas antes de final de año.

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación, o a un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.

Artículo 14. Vacaciones

Las vacaciones anuales, serán de treinta y un días naturales o veintitrés hábiles. El derecho de las vacaciones no podrá ser compensado económicamente. Si durante el periodo de vacaciones el trabajador sufriera baja por enfermedad, o accidente no se computará dicho tiempo como vacaciones pasándola a disfrutar estas en cuanto el servicio lo permita dentro del año natural. Para dichas circunstancias quedará establecido lo que por Ley venga reflejado a este respecto. El calendario de vacaciones se confeccionará antes del 31 de Marzo y se le dará cuenta del mismo a la Delegación de Personal. Se disfrutara de una reducción de jornada en Semana Santa (lunes, martes y miércoles), El Rocío (viernes y lunes), Feria (jueves, viernes y martes) y Navidad del 26 de Diciembre al 5 de Enero.

Todos los horarios especiales serán de 8.55 a 14.05 horas.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas por semanas naturales (cuatro), dos periodos de quince días naturales o por meses naturales.

Si por necesidades del servicio o por interés particular del trabajador, y finalizado el año natural, no se hubiese disfrutado totalmente del periodo de vacaciones, los días que le resten al trabajador para completar los treinta y un días naturales o veintitrés días hábiles, podrán disfrutarlo hasta el 31 de Enero del siguiente año, transcurrido dicha fecha sin que se haya disfrutado, el trabajador perderá dichos días. También se establece un incremento en los días de vacaciones en proporción a la siguiente tabla:

20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 ó más años de servicio	26 días hábiles

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

En el caso que el trabajador cesase por Jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado de sus vacaciones, tendrá derecho a que se incluya en su liquidación final.

Artículo 15. Excedencias

El personal laboral del Excmo. Ayuntamiento, podrá obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales vigentes. De igual modo, tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o de adopción de este. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Igualmente, se concederán las excedencias previstas en el Capítulo VI de la Ley 39/99, de 5 de noviembre, de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Artículo 16. Licencias no retribuidas

El personal fijo e interino que lleve un mínimo de tres años al servicio del Ayuntamiento podrá solicitar licencias no retribuidas. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años. Las peticiones se realizaran con 15 días de antelación a través del jefe inmediato, exceptuando casos muy especiales, que serán estudiados por la comisión mixta.

Artículo 17. Licencia por asuntos propios



Ocho días de asuntos propios anuales podrá solicitar cada trabajador para asuntos particulares, no siendo acumulables al periodo vacacional, debiendo disfrutarse dentro del año natural. Dos días de asuntos propios se podrá coger por horas, justificándolas y siendo su control responsabilidad del jefe del departamento.

La concesión de esta licencia quedará condicionada a las necesidades del servicio. Para la concesión de esta licencia, deberá ser informado previamente por escrito por el Jefe del Departamento y autorizado por el/la Concejal de Régimen Interior o Personal o en quien ellos deleguen.

Artículo 18. Permisos retribuidos

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido contado desde la fecha del hecho causante en los siguientes casos y debidamente justificados, así como a lo indicado en la Ley 30/84 de la Función Pública y leyes que la modifiquen.

- a) Por matrimonio quince días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción de un hijo menor de tres años, practica de interrupción del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el trabajador tendrá derecho a 15 días laborables.
- c) Por la muerte, accidente o enfermedad grave e intervención quirúrgica de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma ciudad y cinco días cuando sea en distinta. En el segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 ó 4 días según lugar. En casos excepcionales y sin remuneración se estudiaría por el Delegación de Personal el tiempo necesario, previa presentación de parte médico.
- d) Por muerte de familiares hasta tercer grado, dos días laborables.
- e) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia 2 días y 3 días fuera de la misma.
- f) La trabajadora con un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, al comienzo o al final de la jornada laboral, o en dos periodos de 30 minutos dentro de la misma. Igualmente podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- g) Para resolver asuntos ante organismos oficiales, el tiempo necesario para ello. Convenir con el Jefe del Departamento.





h) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince días anuales en periodos de dos días por examen o cuatro si es fuera de la provincia, los días de celebración.

i) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos) quince días al año como máximo.

j) El tiempo imprescindible para el cobro de la nomina mensual.

k) Para asistencia a Congresos Sindicales o cursillos organizados por las centrales sindicales, hasta ocho días remunerados.

l) Por matrimonio de hijos, padres y hermanos, el día de la celebración si coincide con su jornada laboral.

m) Por bautizo y comunión de un hijo, el día de la celebración.

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

o) Por la adopción de un menor de seis años, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 16 semanas naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado del menor.

p) Asistencia a consulta médica del trabajador, para acompañar a padres, esposa/o e hijos para la realización de pruebas médicas en Centros Hospitalarios fuera y dentro de la localidad, el tiempo indispensable para ello y con autorización previa del Concejal del Área y conocimiento del Jefe de Departamento, aportando documento justificativo de dicha ausencia.

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

r) En casos de trabajadoras víctimas de violencia de género que tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencias totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales.

Cuando en una Norma Legal o convencional se establezca un periodo determinado de permiso por motivos distintos a los anteriores, se estará en lo dispuesto en la misma, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.



Capítulo IV. Retribuciones e indemnizaciones

Artículo 19. Conceptos retributivos

Las retribuciones del personal laboral, son básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas del personal laboral de la Corporación tendrán las mismas estructuras e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general, para toda la función pública. Son retribuciones básicas: Sueldo,

Trienios y Pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias se atenderán, igualmente, a la estructura y criterios de valoración objetivos de las del resto de funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el estado, a este respecto será preceptivo y vinculante el Informe emitido por la Intervención Municipal de Fondos. Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere la ley 7/87 a las representaciones sindicales.

Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino
- b) Complemento específico
- c) Complemento de productividad
- d) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 20. Sueldo

El sueldo es aquel que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se agrupan los Empleados al servicio de las Administraciones Públicas.

El sueldo de cada uno de los grupos, será el que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleados Públicos o en su caso, la norma que lo modifique.

Artículo 21. Pagas extraordinarias

El importe de las pagas extraordinarias se devengará y harán efectivas de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Admón. del Estado, se regulara su cuantía en función al tiempo trabajado en el periodo correspondiente a una paga.



Artículo 22. Trienios o antigüedad

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo, por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas tanto en calidad de laboral fijo e interino, como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral, se haya formalizado o no dicha contratación.

Cuando el personal laboral cambie de grupo de clasificación percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo y los anteriores a como le percibiera con anterioridad, si no fuese en contra de sentencia firme.

El valor del trienio de cada uno de los grupos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes siguiente que se cumplan, tres o múltiplo de tres, de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

Artículo 23. Complemento de destino

El complemento de destino para el año 2007, será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo establecido en la Relación de Puestos de Trabajos.

La cuantía del complemento de destino, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la función pública.

Los grupos de trabajo se clasifican en 30 niveles respetando los siguientes intervalos para cada Grupo de Clasificación:

GRUPO	INTERVALO	AMBOS INCLUSIVE
A	22 AL 30	"
B	18 AL 26	"
C	14 AL 22	"
D	12 AL 18	"
E	10 AL 14	"

Artículo 24. Complemento específico

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.



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

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo. Efectuada la revisión, el Pleno de la Corporación determinará aquellos puestos a los que pudiera corresponder una modificación o establecimiento, señalando su cuantía y condiciones particulares del puesto.

El Complemento específico asignado a los puestos de trabajo actualmente vigentes y cubiertos en la plantilla de trabajadores de este Ayuntamiento es el que figura en la RPT.

La Valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento Específico, deberán ser negociados con los Delegados de Personal.

Artículo 25. Complemento de productividad

Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el puesto de trabajo. La aplicación de este complemento se podrá efectuar en el seno de Programas de Mejoras del Rendimiento, en función de la consecución de objetivos, o bien mediante técnicas de evaluación del desempeño del trabajador, en función de las circunstancias objetivas de dicha evaluación.

En ningún caso las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto durante un periodo de tiempo originarán derecho individual alguno.

La asignación individualizada de este complemento corresponde al Alcalde, conforme a la legislación de régimen Local.

También se retribuirá como productividad, la posibilidad de que por la Corporación se exija a una persona una dedicación superior a su jornada normal, sin que implique horario fijo de la misma.

Las cuantías que perciba cada trabajador mensualmente por los conceptos de complemento específico, productividad y gratificaciones, será de conocimiento de los Delegados de Personal.

Artículo 26. Gratificaciones servicios extraordinarios

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que se concederán tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo sin que, en



ningún caso, puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en periodos sucesivos.

Estos servicios extraordinarios serán, en principio, compensados con descanso a razón de 1,75 horas por hora trabajada en días laborables y 2,5 horas por hora trabajada en festivos y nocturno.

El valor de estas horas extraordinarias que no se recuperen en descanso, se registrará por la siguiente tabla:

Artículo 27. Desplazamientos

GRUPOS	
GRUPO A	51,29 Euros/Hora
GRUPO B	43,58 Euros/Hora
GRUPO C	37,54 Euros/Hora
GRUPO D	29,10 Euros/Hora
GRUPO E	23,94 Euros/Hora

Cuando el trabajador, dentro de la jornada laboral y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamiento por imperativo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de este, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto, a partir de la firma del presente Convenio, a razón de euros kilómetro según ley. Esta cantidad será elevada por la correspondiente disposición normativa hasta la cantidad que en ello se establezca, pagadera en la nómina siguiente no cerrada. Para el año 2007 a razón de 0,26 euros el Km. En caso de que varios trabajadores se desplacen en un solo vehículo, dicha cantidad se abonará solamente al propietario del mismo.

Artículo 28. Dietas

Todos los trabajadores que, por necesidad o por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban de efectuar desplazamiento a poblaciones distintas en las que radique su centro de trabajo, devengaran las indemnizaciones establecidas para los trabajadores públicos de la Administración Civil del Estado. El Ayuntamiento anticipará al Trabajador que tuviese que desplazarse, al menos el 80% del valor de las dietas, estando el Trabajador obligado a presentar los justificantes que exija la legislación vigente. Los billetes o pasajes en líneas terrestres, aéreas o marítimas serán en clase turista.

Artículo 29. Liquidación y pago de nominas

Las retribuciones mensuales se abonarán entre el 25 y el 5 del mes siguiente, a excepción del correspondiente a Diciembre que será abonada antes del día 21, teniendo presente la disponibilidad de Tesorería. Se acuerda el abono a final de



año del interés legalmente establecido por el Banco de España o Banco Central Europeo, por retraso en el abono de las retribuciones mensuales.

A tal efecto, las incidencias que se produzcan durante el mes, serán comunicadas al Departamento de Nóminas para su abono, antes del día 20 del mes correspondiente; transcurrida dicha fecha, las incidencias serán abonadas al mes siguiente de su devengo.

Artículo 30. Clausula de garantía salarial

La comisión paritaria queda facultada, para, en la medida que la legislación lo permita, revisar las subidas salariales durante la vigencia de este Convenio y garantizar en todo caso la recuperación de pérdida de poder adquisitivo.

Artículo 31. Indemnización renovación permiso conducir

El Ayuntamiento concederá una indemnización económica, previa justificación, máxima de 85 euros, para el personal laboral fijo e interino, que para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo se les requiera que deban estar en posesión del preceptivo permiso de conducir, siempre que sea solicitada.

Capitulo V. Derechos sociales

Artículo 32. Asistencia laboral y jurídica

El Ayuntamiento de la Palma del Condado garantizará la asistencia jurídica y el pago de las costas, gastos y las fianzas a depositar por los trabajadores que lo precisan, por conflictos derivados de la prestación del servicio, así como asumirá las responsabilidades civiles subsidiarias que se deriven de la sentencia cuando sea consecuencia directa del ejercicio de sus funciones. El Ayuntamiento le garantizará un puesto de trabajo, si fuese separado del servicio, pero no fuese inhabilitado para el ejercicio de actividades públicas, respetando el importe del total de su nomina, siendo el puesto de trabajo acorde con sus conocimientos y categoría. Si el trabajador estuviese separado de su servicio en espera de juicio, el Ayuntamiento le abonará la totalidad de su nomina, hasta el día de la sentencia firme.

Todo esto a excepción de expediente sancionador o juicio instado por el propio Ayuntamiento.

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

Artículo 33. Lactancia y maternidad

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que



desempeño es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomiende funciones acordes con sus circunstancias.

La trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a la suspensión de su contrato por una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión

Asimismo, se les concederá permiso retribuido para asistir, a partir del séptimo mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación al parto. Para ello deberá solicitarlo a través del Jefe de Área, al Concejal de Personal, acompañando a la solicitud informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad, debiéndose justificar en todo caso la asistencia.

Artículo 34. Seguro de vida

El Ayuntamiento mantendrá un seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte común, invalidez permanente, absoluta o gran invalidez derivadas de las contingencias comunes, en un capital por trabajador de VEINTIDOS MIL DOSCIENTOS EUROS (22.200,00 euros) y de VEINTINUEVE MIL SEISCIENTOS CUATRO (29.604,00 euros), respectivamente, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Tendrá la consideración de accidente el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al puesto de trabajo, o en desplazamientos a otra población en acto de servicio.

Artículo 35. Uniforme y ropa de trabajo

El Ayuntamiento estará obligado a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos trabajadores que por su actividad laboral, sea necesario.

La entrega de tales prendas se realizará anualmente en el mes de Mayo y Octubre, según corresponda a verano o invierno. En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Igualmente se facilitará un anorak cada tres años, dos pares de calzado al año acorde con la estación y una guerrera en el mes de Octubre cada dos años. Estas prendas serán utilizadas cuando se preste servicio, en caso de rotura en el desempeño del trabajo se repondrá la prenda, entregando la deteriorada. Todos los Trabajadores uniformados tendrán la obligación de llevar el mismo uniforme en concordancia a la temporada a la que corresponda.

Los restantes trabajadores, que por sus características del puesto de trabajo que desempeñen necesiten de prendas de trabajo, se le facilitaran de forma y en la

duración que actualmente tengan establecidas en concordancia con el Personal Laboral.

Artículo 36. Ayuda escolar

Todos los trabajadores fijos, interinos y laborales contratados durante un plazo de 24 meses en un periodo de 30 durante la vigencia del presente convenio, percibirán por el concepto de ayuda escolar, previa convocatoria por el Ayuntamiento, por una sola vez y por curso de clases oficiales, para los miembros de su unidad familiar, las cantidades que a continuación se especifican:

- Guardería e Infantil 80,00 Euros
- De Educación Primaria 30,00 Euros
- De 1º ESO a 4º ESO 200,00 Euros
- De 1º y 2º BACHILLERATO Y COU 220,00 Euros
- Universidad 450,00 Euros

Igualmente se establece una ayuda mensual de 91,56 euros, para hijos y cónyuges minusválidos de trabajadores, al objeto de ayuda para apoyo educacional, siempre que quede fehacientemente demostrado que la recibe, mediante la presentación de la correspondiente factura de médico u otras formas que se exigieran.

Artículo 37. Ayudas médicas

Todos los trabajadores fijos, interinos y laborales contratados durante un plazo de 12 meses en un periodo de 15 durante la vigencia del presente convenio, cónyuge e hijos solteros menores de 30 años, todos con dependencia económica del trabajador e hijos mayores de 30 años con minusvalía, por los siguientes conceptos:

Cristales para gafas(por pieza)	32 euros
Gafas bifocales/progresivas	64 euros
Gafas(montura)	64 euros
Gafas tele lupa	159 euros
Lentillas(par)	64 euros
Dentadura completa	286 euros
Dentadura superior o inferior	143 euros
Endodoncia (por pieza)	32 euros
Prótesis dental	64 euros
Extracción de pieza dental y empaste (por pieza)	32 euros
Tratamiento de Ortodoncia	286 euros
Tratamiento Enfermedad Celiaca	498 euros
Ortopedia	50%



Prótesis auditivas	50%
Bombona externa insulina	50%
Dientes fijos y fundas dental	50%

El 50 % de la cuota de cualquier compañía médica particular que el trabajador fijo e interino solicite, pudiéndose incluir al cónyuge e hijos

Se establece una ayuda para gastos de sepelios, en caso de fallecimiento por cualquier causa, del trabajador o su cónyuge, hijos, y padres, a su cargo y que con él hayan convivido durante el año anterior a la fecha del óbito, por una cantidad de 133 euros.

El 50% de los medicamentos que no cubra la Seguridad Social (lo cual deberá ser acreditado por el trabajador en su solicitud de ayuda) y sean recetados por los médicos de la misma o particulares, presentado la receta de dicho facultativo, el cajetín del importe.

Estas ayudas se concederán, siempre que no tengan cobertura por Seguridad Social o cualquier otro Seguro Médico concertado por el Ayuntamiento con el trabajador, y será necesaria la presentación de factura oficial como justificante de pago.

Artículo 38. Ayuda por natalidad

Para todos los trabajadores fijos, interinos y laborales contratados durante un plazo de 12 meses en un periodo de

15 durante la vigencia del presente convenio, se establece un Premio a la Natalidad de 120 Euros por hijo nacido. La solicitud de dicho premio deberá ir acompañada de fotocopia de la partida de nacimiento.

Artículo 39. Ayuda a la vivienda

Con objeto de mejorar las condiciones de vida en lo relativo a la vivienda, para todos los trabajadores fijos, interinos y laborales contratados durante un plazo de 24 meses en un periodo de 30 durante la vigencia del presente convenio, se establece un premio para la vivienda que sea o vaya a ser residencia habitual y permanente, una ayuda en el tipo de interés del préstamo hipotecario que suscriba para la financiación de la misma.

Esta ayuda sólo podrá solicitarse una vez por trabajador y vivienda y las condiciones y cálculo del importe de la misma se regirá por las que rigen a los Funcionarios Civiles del Estado que son mutualistas de MUFACE.

Artículo 40. Anticipo reintegrable

El Ayuntamiento de La Palma del Condado, mantendrá un fondo suficiente en



cada ejercicio presupuestario, para anticipos reintegrables. Al que podrán acceder todos los trabajadores fijos e interinos, con un tope individual de TRES MIL EUROS (3.000 euros), que deberá reintegrar en un máximo de doce meses.

Podrán efectuarse peticiones en tanto exista cantidad disponible. Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en el Registro General y serán abonadas en un plazo máximo de un mes, siempre que existiera disponibilidad en tesorería.

No se podrá solicitar otro anticipo hasta que se cancele el anterior concedido.

Capítulo VI. Derechos profesionales

Artículo 41. Jubilación

La jubilación forzosa del personal laboral se declarará de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Artículo 42. Premio a la jubilación voluntaria

Se establece un premio de dos mensualidades de las retribuciones para el personal laboral fijo e interino y laborales contratados durante un plazo de 24 meses en un periodo de 30 durante la vigencia del presente convenio, que se jubile en los tres primeros meses siguientes al del comienzo de su periodo de jubilación voluntaria.

Así mismo, se establecen los siguientes premios:

-A la jubilación a los 60 años, 15 mensualidades de sus retribuciones brutas mas una mensualidad por cada cinco años de servicio en la corporación a partir del diez inclusive.

-A la jubilación a los 61 años 12 mensualidades de sus retribuciones brutas, mas una mensualidad por cada cinco años de servicios en la corporación, a partir del diez inclusive.

-A la jubilación a los 62 anos, 9 mensualidades de sus retribuciones brutas, más una mensualidad por cada cinco años de servicios en la corporación, a partir del diez inclusive.

-A la jubilación a los 63 años, 6 mensualidades de sus retribuciones brutas, mas una mensualidad por cada cinco años de servicio en la corporación, a partir del



diez inclusive.

-A la jubilación a los 64 años 3 mensualidades de sus retribuciones brutas, mas una mensualidad por cada cinco años de servicio en la corporación, a partir del diez inclusive.

Todos los agentes de Policía Local podrán acogerse a una segunda actividad como dispone la Ley de Coordinación de Policías Locales de Andalucía.

Para que la Jubilación Voluntaria no sea tan gravosa para los trabajadores, de cara al pago de Impuestos sobre el IRPF, se podrá pactar con el Ayuntamiento el pago fraccionado del premio de jubilación que no podrá ser en más de cinco años.

Artículo 43. Premio a la constancia

Se establece para todos los trabajadores, un premio a la constancia, consistente en el abono, por una sola vez de:

a) De una mensualidad de sus retribuciones integras al cumplir los veinte años de servicio completos y continuados en este Ayuntamiento.

b) De una mensualidad y media de sus retribuciones integras al cumplir los veinticinco años de servicios completos y continuados en este Ayuntamiento.

c) De dos mensualidades de sus retribuciones integras al cumplir los treinta años de servicio completos y continuados en este Ayuntamiento.

d) De dos mensualidades y media de sus retribuciones integras al cumplir los treinta y cinco años de servicios completos y continuados en este Ayuntamiento.

e) De tres mensualidades de sus retribuciones integras al cumplir los cuarenta años de servicio completos y continuados en este Ayuntamiento.

Se consideran "servicios completos y continuados en este Ayuntamiento" aquellos servicios prestados de manera ininterrumpida y continuada durante un periodo

de tiempo determinado (veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco y cuarenta años) en el propio Ayuntamiento de La Palma del Condado.

No se computan los servicios prestados en otras administraciones, o empresas privadas, ni las relaciones funcionariales o contractuales con el Excmo. Ayuntamiento de la Palma del Condado que hayan sido suspendidos o interrumpidas por cualquier motivo (excedencia, suspensión de funciones, traslados, etc.), siempre que no tengan la calificación de "servicio activo".

Este premio será abonado por la antigüedad en este ayuntamiento y en servicio



continuado, previa solicitud del interesado, al mes siguiente de su cumplimiento, sin que pueda percibirse más de una vez este premio, por cada una de las señaladas,

Artículo 44. Premio a la asistencia

Se establece un complemento como premio que retribuye la asistencia al trabajo, para los trabajadores fijos, interinos y con un año de antigüedad en la empresa. Su cuantía se fija en 150 Euros/año.

Para la percepción del citado complemento el personal del Ayuntamiento estará obligado al cumplimiento total de los días laborables (menos vacaciones, asuntos propios, días representación sindical y de delegación de prevención de riesgos laborales).

El incumplimiento de las jornadas previstas y calculadas, dará lugar a reducciones en el importe del premio, según la siguiente tabla:

- 1 a 5 días anuales de inasistencia (incluida la baja laboral) 150 €
- 6 a 10 días anuales de inasistencia (incluida la baja laboral) 100 €
- 11 a 15 días anuales de inasistencia (incluida la baja laboral) 50 €
- Más de 15 días anuales de inasistencia (incluida la baja laboral) 0 €

Para poder obtener dicho incentivo será necesario presentar en el Departamento RRHH, informe mensual sobre las incidencias producidas, en el mes siguiente a las mismas. Siendo responsable de la presentación del informe el jefe de cada departamento, y por tanto de la obtención del premio por el trabajador.

Artículo 45. Dotación y características generales del plan de pensiones

Dentro del compromiso que viene realizando la

Corporación con aportación de una parte de dicho plan; se establece como cifra de dicha aportación la cantidad de SESENTA Y SEIS EUROS mensuales, para trabajadores fijos e interinos, como cantidad a aportar por la Corporación, anualmente se incrementara conforme al IPC.

Para que el trabajador tenga derecho a esta ayuda el Plan de Pensiones deberá ser el Ayuntamiento el tomador del mismo y beneficiario el trabajador y tendrá como fecha de finalización la de la jubilación natural de este último y no podrá ser rescatable voluntariamente por este antes de dicha fecha, salvo las excepciones que establezca la póliza misma. Además, el trabajador deberá aportar al Plan, como mínimo, el 30% de la ayuda que aporta el Ayuntamiento.



El trabajador interino tendrá derecho al Plan de Pensiones pero no podrá firmarlo hasta que ocupe su plaza en propiedad, cuando la tenga podrá reclamar al Ayuntamiento que realice una aportación extraordinaria al mismo por la cantidad total a la que tenga derecho, o cualquier otra inferior, siempre que el trabajador aporte el 30% de la misma.

Artículo 46. Capacidad disminuida

Los trabajadores fijos e interinos declarados con capacidad disminuida por enfermedad o accidente laboral por el servicio médico oficial, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, para lo cual se le abonarán las cantidades supletorias necesarias, que añadidas a las ayudas oficiales que pudiera percibir el trabajador, obtenga una cantidad total, igual a la que detentaba con anterioridad de producirse dicha incapacidad. En ningún caso, el importe percibido por paga de la Seguridad Social y las cantidades a abonar por el Ayuntamiento, podrán superar el importe líquido de una nómina normal devengada por el trabajador en activo.

Artículo 47. Formación continua y ayuda de estudios

El ayuntamiento realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal; estudio que se remitirá a las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos firmantes del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, con la finalidad de proceder a la negociación anual de un Plan de Formación.

El desarrollo y gestión de dicho Plan se realizara con la participación de las secciones sindicales mencionadas en el párrafo anterior, de las que se dará cuenta trimestralmente de nivel de su realización.

La Corporación directamente o en colaboración de centros oficiales o reconocidos organizará los cursos anuales que se establezcan en el Plan Anual de Formación o en todo caso, garantizará la asistencia a estos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades.

Con el fin de reconocer la voluntad del trabajador en su mejora todos los trabajadores fijos, interinos y laborales contratados durante un plazo de 24 meses en un periodo de 30 durante la vigencia del presente convenio, y con ello la del servicio que da al ciudadano se establece un premio de 200 euros para el año 2007, para aquellos que en ese plazo realicen una formación reglada según la siguiente tabla:

Grupo A 95 horas/formación

Grupo B 70 horas/formación





Grupo C 50 horas/formación

Grupo D 35 horas/formación

Grupo E 25 horas/formación

Para aquellos trabajadores que concurren a cursos de formación en otras instituciones, se establece un pago máximo de 300 euros al año y 500 euros en concepto de matrícula para los Jefes de Departamento (excepto Secretario/a e Interventor/a que no están sujetos a los límites anteriores), previa solicitud al Departamento de Personal y acreditación posterior de la realización efectiva del curso. La asistencia, con matrícula subvencionada por el Ayuntamiento, a un mismo curso está limitada a la cantidad de una matrícula por Departamento.

La no presentación de la finalización del curso solicitado deniega próximas matriculas.

Capítulo VI. Seguridad e higiene

Artículo 48. Salud laboral y medio ambiente

El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en prácticas las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente y, en concreto a:

- a) Conocer de forma detallada y concreta, los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente, y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.
- c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar, precozmente, posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- d) Un mínimo de 20 horas/año de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.
- e) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

La Corporación deberá:

- Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus





centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación adecuada y practica en estas materias a los trabajadores/as de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

-El Trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre, a elegir por el trabajador.

-Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación o procedimientos.

-Elaborar en el plazo máximo de 1 año tras la firma del presente Convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

-Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y su consecuencia y los índices de siniestralidad.

-La Corporación garantizara que en cada centro de trabajo exista un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe del Departamento o Unidad, a petición de la persona encargada de su mantenimiento o, en su defecto, de los propios trabajadores.

Artículo 49. El delegado de prevención de riesgos laborales

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV, de la Resolución de 23 de julio de 1998.

Artículo 50. Vigilancia de la salud

La Corporación pondrá a disposición de todo el personal, un reconocimiento médico anual gratuito. Asimismo, para aquel personal que concurren especiales circunstancias en el desempeño de sus condiciones laborales, la Corporación podrá imponer tal reconocimiento con carácter obligatorio. Asimismo también será obligatorio el reconocimiento, para el personal de nuevo ingreso en la Entidad.

Para este fin se dispondrá de tres horas a justificar cuando coincida con día de descanso.





El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental a la persona interesada.

Capítulo VII. Competencias de los órganos de representación colectiva

Artículo 51. Derechos sindicales

Es competencia de los órganos de representación del personal laboral, la defensa de sus intereses generales y específicos y, en particular, el conocimiento de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos o subcomisiones delegadas.

La Corporación Provincial respetará el derecho a todos sus trabajadores a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Se tendrá derecho a afiliarse al sindicato que se elija, a elegir libremente su representación sindical y realizar actividades sindicales.

El personal laboral tendrá derecho, si así lo solicita, a que se les descuenta de su nómina mensual el importe de su cuota sindical. La Corporación entregará copia de la transferencia al sindicato correspondiente.

Artículo 52. Libertad sindical

El ayuntamiento garantizará el derecho a la libre sindicalización y organización del Personal sujeto a este acuerdo y a la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de su afiliación y derecho sindicales, sin ninguna clase de exclusión por permanencia a colectivo o puesto de trabajo.

Artículo 53. Órganos de representación

El Comité de Empresa es el órgano máximo de representación permanente de los trabajadores de este Ayuntamiento. El Comité de Empresa tendrá las competencias reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como las que sean atribuidas por otras normas laborales.

Artículo 54. Garantías del comité de empresa

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de sus funciones las siguientes garantías y derechos:

a) Accesos y libre circulación por las dependencias de la

Corporación, sin que entorpezca el normal funcionamiento de la misma y a expresar con entera libertad sus opiniones en la materia que les concierne como



representantes de los trabajadores.

b) La libre distribución de todo tipo de publicaciones, ya sea referente a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oído en los expedientes disciplinarios a que pudiera ser sometido sus miembros durante el tiempo de mandato y durante el año inmediatamente posterior a su mandato, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de 180 horas anuales dentro de la jornada de trabajo retributivas, como de trabajo.

e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los cuatro años a la expiración de su mandato salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en ejercicio de su representación. Así mismo, no podrán ser discriminado en su promoción económica o de trabajo en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

f) Se consignara una cantidad anual de 180 euros en los presupuestos generales del ayuntamiento, destinadas a sufragar los gastos de todos los delegados de personal, que se originen como consecuencia del desarrollo de su labor sindical, propia de la representación del resto de los trabajadores, habrá de justificarse documentalmente el gasto realizado.

g) Funciones: establecidas y recogidas en la L.O.L.S.

Artículo 55. Derechos de reunión y de asamblea

Los trabajadores del Ayuntamiento tienen derecho a realizar asamblea fuera del horario de trabajo, con la comunicación previa al Ayuntamiento, veinticuatro horas antes, salvo en caso de urgencia, como negociación colectiva, en que no será necesario el prever, siempre que la convoque la delegación de personal, secciones sindicales o el 30 % de la plantilla mediante firmas. En caso de urgencia se podrá realizar reunión informativa en el centro de trabajo, 30 minutos antes de la finalización de la jornada laboral.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 56. Acciones disciplinarias

En lo que respecta al régimen disciplinario del personal laboral se regulará por lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en su defecto por lo regulado en las normas de carácter laboral y Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones adicionales

Primera: Se entienden por parientes consanguíneos también a los de afinidad con el trabajador (afinidad que tiene que demostrarse con 6 meses de empadronamiento y convivencia con el mismo), además de los que establece el Código Civil, los de afinidad sentimental no legalizada.

Segunda: La Comisión Paritaria se encargará, junto con la Corporación, de elaborar los criterios y contenidos para la concertación de un Seguro de Responsabilidad Civil que cubra a los trabajadores afectos por este convenio, por un importe de 500.506 Euros.

Tercera: Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente; no obstante serán respetadas las circunstancias más beneficiosas que por acuerdo, uso o costumbre vinieran los empleados municipales disfrutando.

Cuarta: El Ayuntamiento, en su objetivo de fomentar hábitos y actitudes que favorezcan la disminución del gasto, establecerá un reparto del 50% del ahorro conseguido entre sus trabajadores.

Los gastos susceptibles de calcular para el cumplimiento de este convenio son: energía eléctrica, combustibles y carburantes, comunicaciones y ordinario no inventariable, tomando como referencia las liquidaciones de las partidas que recojan estos gastos entre el Presupuesto de 2006 con respecto al de 2007, y así sucesivamente.

Quinta: La garantía del 100% de las retribuciones salariales en situaciones de baja por enfermedad común tendrá una duración máxima de 3 meses ininterrumpidamente, pasando posteriormente a percibir el trabajador lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social.

Este punto no afecta a los trabajadores dados de baja por enfermedad grave o terminal, y las bajas por intervenciones quirúrgicas de gran importancia, bajas que serán evaluadas por la Comisión Mixta previa comunicación del Negociado de Personal. Dicha Comisión Mixta podrá utilizar para la evaluación tantos informes técnicos como crea necesario, así como la propia presencia del trabajador en situación de IT.

Disposiciones transitorias

Primera: Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R. Decreto 383/1984, de 1 de Febrero y O.M. de 8 de Marzo de 1.984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.



Segunda: Condicionado a la disponibilidad de la Tesorería del Ayuntamiento de La Palma del Condado, el calendario previsto para el pago de las ayudas y premios recogidos en este Convenio, será el siguiente:

- Ayuda para libros Febrero
- Premio a la asistencia Marzo
- Ahorro energético Julio
- Premios a la formación A la justificación

Disposición derogatoria

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

Disposición final

El presente convenio entrara en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios y en todo caso, al día siguiente de su publicación.

