



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE BURGUILLOS AÑO 2007.

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Burguillos (Código 4102990), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2007.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Burguillos, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2007.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

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

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

Sevilla a 14 de septiembre de 2007.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE BURGUILLOS AÑO 2007.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Objeto.





El presente Acuerdo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre el Ayuntamiento de Burguillos y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.

En el presente Acuerdo se seguirá la línea tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Ayuntamiento de Burguillos, personal laboral y funcionario.

Artículo 2. Homologación.

Una vez aprobado el presente convenio, negociado y aprobado el Reglamento de Régimen Interior de los Funcionarios, todas las mejoras introducidas en este último que no se contemplen en nuestro Convenio Colectivo serán revisables para el personal laboral en un período máximo de un mes.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regula las condiciones de trabajo del personal laboral de este Ayuntamiento.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Se consideran automáticamente incorporados a las presentes Normas Reguladoras los acuerdos que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos más representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), y otras Administraciones Públicas (MAP, Ministerio de Trabajo, etc) en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Burguillos.

Las condiciones sociales sólo afectarán a los contratos superiores a tres meses.

Aquellos trabajadores contratados al amparo de Programas como: Casas de Oficio, Escuelas-Taller, Talleres de Empleo, que ya traen perfiladas determinadas condiciones, no les será de aplicación todo lo especificado en este convenio.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Burguillos, en lo que sea más favorable.

Cualquier modificación de las condiciones sociales y/o económicas (por normativa legal) que se apliquen al colectivo de funcionarios que no se contemplen en el





presente Convenio Colectivo, será revisable igual que se especifica en el artículo 2.

Los trabajadores pertenecientes al PFOEA, les será de aplicación íntegramente este Convenio cuando se inicien las obras pertenecientes al programa 2007.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

Este Convenio entrará en vigor una vez cumplido los trámites legales necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su aprobación plenaria, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2007, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

Si llegado el 31 de diciembre de 2007 no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, el presente se entenderá automáticamente prorrogado, aunque los efectos del Convenio que se apruebe se retrotraigan al 1 de enero de 2008, salvo que en el nuevo acuerdo se disponga expresamente lo contrario.

Entre la denuncia del presente Convenio Colectivo por alguna de las partes (que se debe hacer con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento) y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

En caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna de ellas no supone la nulidad total del Convenio Colectivo.

Los Artículos que hace referencia a las condiciones económicas serán objeto de revisión anual sin excepción y les será de aplicación todas las modificaciones introducidas anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 5. Revisión Salarial.

Una vez conocido el índice de precios al consumo (I.P.C.) de cada año en que rija el presente Convenio Colectivo, en caso de que aquel rebase el tanto por ciento de subida del sueldo de los trabajadores, por el Ayuntamiento se abonará, dentro del mes siguiente, la diferencia de puntos, al objeto de mantener el poder adquisitivo de los mismos. Esta diferencia quedará consolidada sobre todos los conceptos retributivos en el complemento de puesto de trabajo para años posteriores.

Artículo 6. Comisión del Convenio.





Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por cinco miembros, en función de la representatividad de los grupos políticos que tengan representación en el Ayuntamiento de Burguillos, y otros cinco miembros en representación del Comité de Empresa. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

Esta comisión tendrá competencia en la interpretación y vigilancia en la aplicación del Convenio Colectivo; y todos aquellos hechos que den origen a conflictos, tanto individuales como colectivos, derivados de la relación laboral, el Convenio Colectivo y la legislación laboral.

Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

En el plazo de un mes desde la aprobación de este Convenio se convocará la Comisión Paritaria, a efectos de su constitución y elaboración de un calendario de reuniones.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida a informe de esta Comisión, y en el supuesto de no llegar a acuerdo sobre la materia objeto de litigio, ambas partes se someterán al arbitraje vinculante de la Delegación de Trabajo.

Capítulo II. Comisión del Convenio.

Artículo 7. Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo se extiende en todo el ámbito de la Actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias municipales.

Artículo 8. Garantía Personal.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Artículo 9. Condiciones del Acuerdo.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son mínimas, por lo que la Corporación incorporará cuantas mejoras se estipulen legalmente.

Capítulo III. Normas de Organización del Trabajo.

Artículo 10. La Organización del Trabajo.





La Organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Burguillos, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a las funciones del personal que haya aprobado el Pleno, en base a los siguientes criterios:

- El interés público.
- La jerarquía formal de normas.

No obstante, la Comisión Paritaria podrá formular propuestas destinadas a mejorar el servicio público que se presta y las condiciones de trabajo.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos productivos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos, grupo y nivel.

Serán objeto de informe, consulta o negociación, con el Comité de Empresa, las materias relacionadas en el artículo 9 de la Ley 9/87 sobre Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación en su caso, las decisiones del Ayuntamiento de Burguillos que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los empleados públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores, procederá la negociación con las Organizaciones Sindicales a que hacen referencia los artículos 30 y 31 de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.

Corresponde al Ayuntamiento de Burguillos aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados al personal funcionario, laboral y eventual, debidamente clasificados.

La Corporación formará anualmente, antes de aprobar la plantilla, la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la





legislación básica sobre función pública, previa negociación con el Comité de Empresa.

La relación de puestos de trabajo indicará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño y, en el caso de los puestos desempeñados por personal laboral, la categoría profesional y régimen jurídico aplicable. Dicha relación de puestos de trabajo deberá acompañar el organigrama y ficha descriptiva de la valoración de puestos de trabajo.

La plantilla deberá ser ampliada siempre que en un servicio y en una categoría determinada se superen 840 horas de trabajo extraordinario anual, estando obligada la Corporación a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

La modificación de la plantilla durante la vigencia del presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para modificación de aquel y la previa negociación con la Mesa General de Negociación.

En el último trimestre de cada año la Mesa de Negociación pactará: la oferta de empleo público, programas, sistemas de acceso y bases de la convocatoria de plazas, pudiendo reservar, en la medida de lo posible, la totalidad de las mismas para la promoción personal de los empleados de la Corporación. Aquellas plazas que no sean cubiertas por promoción interna, serán cubiertas en fase libre.

Se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural.

Artículo 12. Oferta de empleo.

La Corporación, tras la negociación de la relación de puestos de trabajo, aprobará y publicará anualmente la Oferta de Empleo Público, para el ejercicio correspondiente, según la legislación vigente (concurso-oposición, concurso u oposición libre en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad), y acometerá las oportunas modificaciones organizativas y funcionales que se deriven de aquélla. Previamente a la publicación de la Oferta de Empleo Público de cada ejercicio el Concejal Delegado de Personal facilitará la información necesaria al Comité de Empresa antes de publicarla.

Artículo 13. Promoción interna.

La Corporación facilitará la promoción interna, conforme lo dispuesto en la legislación aplicable, consistente en el ascenso desde un grupo cuerpo o escala de titulación a otros del inmediato superior. El personal laboral deberá para ello



poseer titulación exigida para el ingreso en los últimos, haber prestado servicios efectivos, como personal laboral fijo, durante al menos dos años en el cuerpo o escalas del grupo de titulación inmediatamente inferior al del cuerpo o escala al que pretendan acceder, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Pleno de la Corporación.

Dichas pruebas, en las que deberán respetarse los principios de igualdad, mérito y capacidad, podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos, así lo autorice el órgano competente.

El personal laboral fijo que acceda a otros grupos o escalas por el sistema de promoción interna tendrá, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Asimismo, conservarán el grado personal que hubieran consolidado en el grupo o escala de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo grupo o escala y el tiempo de servicios prestados en aquéllos será de aplicación, en su caso, para la consolidación de grado personal en éste.

Lo dispuesto en el presente artículo será también de aplicación al personal laboral que acceda por integración a otros grupos o escalas del mismo grupo o de grupo superior de acuerdo con lo previsto en la ley de la función pública.

A propuesta del órgano competente en el que estén destinados, los aspirantes aprobados en el turno de promoción interna podrán solicitar que se les adjudique destino, dentro del mismo, en el puesto que vinieran desempeñando o en otros puestos vacantes dotados presupuestariamente existentes en el municipio, siempre que sean de necesaria cobertura y se cumplan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo. En este caso, quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

A propuesta de la Corporación se podrá determinar los grupos o escalas a los que podrán acceder el personal laboral fijo pertenecientes a otros de su mismo grupo, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida, hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como personal laboral fijo en cuerpos o escalas del mismo grupo de titulación al del cuerpo o escala al que pretendan acceder y superen las correspondientes pruebas.

A estos efectos, en las convocatorias para el ingreso en los referidos grupos o escalas deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en el grupo o escala de origen.



El órgano competente podrá determinar los grupos o escalas de funcionarios a los que podrá acceder el personal laboral de los grupos y categoría profesionales equivalentes al grupo de titulación correspondiente al grupo o escala al que se pretende acceder, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida, hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como personal laboral fijo en categorías del grupo profesional a que pertenezcan o en categorías de otro grupo profesional para cuyo acceso se exija el mismo nivel de titulación y superen las correspondientes pruebas.

Artículo 14. Formación Profesional.

El Ayuntamiento facilitará la asistencia a cursos, jornadas, seminarios, etc a sus trabajadores.

Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas tecnologías en su área de trabajo, la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo. Así mismo, estarán sometidos a la realización de acciones formativas que la Corporación considere necesarias para el mejor desempeño de sus funciones.

Los desplazamientos que se realicen para la asistencia a cursos de formación profesional, se abonarán cuando el horario de realización del mismo exceda de la jornada habitual de trabajo, y la manutención se abonará en el caso de que se imparta en jornada continua de mañana y tarde, y sea fuera de la localidad de trabajo. En el caso de que asistan al mismo curso varios empleados públicos, sólo se abonará un desplazamiento. El importe del mismo durante el ejercicio 2007 es a 0,19 € el kilómetro, esta cantidad se actualizará cada año, y se aplicará la vigente en cada momento. La manutención y alojamiento (en el caso de ser fuera de la provincia esto último) se negociará en cada caso con el/la Concejal de Personal. Siendo competencia del mismo de limitar el número de cursos por áreas del Ayuntamiento.

Las horas en concepto de formación se computarán como tiempo de trabajo efectivo, realizada durante la jornada laboral, siempre que los cursos estén contemplados en el plan de formación y si no están incluidos en cuanto se estime entre la Concejalía de Personal. El curso redundará en la mejora de la calidad del servicio.

La Corporación dedicará anualmente el 0,4% del presupuesto en la partida de personal para formación profesional de los empleados, elaborando un plan de formación con representantes sindicales, teniendo en cuenta los planes que ofrecen organismos oficiales como: FAMP, IAAP, INAP, Diputación u otros.

Las secciones sindicales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento profesional dentro del Plan de Formación de la Corporación.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 15. Selección de Personal.

La selección y acceso de todo el personal debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los programas, en su extensión y profundidad, se adecuarán a los niveles de titulación exigidos y a la especialidad profesional del puesto a cubrir. El número mínimo de ternas se adecuará a lo que establece en el R. D. 896/1991, de 7 de junio.

La sustitución del personal laboral, cuando se motive por enfermedad que pueda estimarse de corta duración, ausencias temporales (ambas para menos de tres meses) o vacaciones, se llevará a cabo mediante oferta genérica al SAE. En el caso de que, dentro de los dos años anteriores a la sustitución, se hayan celebrado pruebas selectivas para el mismo puesto u homólogo, la bolsa de trabajo estará constituida por la lista de aprobados, por orden de puntuación, de dichas pruebas.

Si se motiva por excedencias, suspensión, servicios especiales, ausencias temporales superiores a tres meses (enfermedad u otra causa), o bien mientras se celebra un proceso selectivo, su selección se realizará mediante pruebas selectivas, no por bolsa de trabajo, salvo que se deba producir una sustitución en un puesto u homólogo del que ya hayan sido celebradas algún tipo de pruebas, en cuyo caso se seleccionará al siguiente en la lista de aprobados, por orden de puntuación, teniendo este sistema una caducidad de dos años desde que se hayan celebrado.

El procedimiento para la contratación temporal en sus distintas modalidades se ajustará a lo determinado por la Mesa de contratación en la bolsa de trabajo. La Bolsa de trabajo se aplicará sólo y exclusivamente para los contratos de interinidad causados por enfermedad, ausencias temporales o vacaciones y para contratos por circunstancias de la producción.

El Ayuntamiento negociará anualmente con el Comité de Empresa unas bases de bolsa de empleo, que incluirá la regulación de una mesa de contratación que tendrá como objeto la baremación de los solicitantes. Esta mesa de contratación estará formada por el Alcalde o persona en quién delegue, el Concejal de Personal, un representante nombrado por el/los grupos políticos de la oposición con representación en el Ayuntamiento, un representante del Comité de Empresa y un



representante de cada sección sindical constituida en el Ayuntamiento.

* Órganos de Selección:

Los Tribunales serán nombrados en cada convocatoria y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo y calificación de las pruebas selectivas.

Los Tribunales estarán formados por los siguientes miembros:

- Presidente: Alcalde o Concejales en quien delegue.
 - Secretario: El de la Corporación o funcionario en quién delegue.
 - Un Concejales del Ayuntamiento designado por el Alcalde a propuesta del Equipo de Gobierno.
 - Un trabajador cualificado del Ayuntamiento relacionado con la especialidad de la plaza, designado por el Comité de Empresa. En su defecto un miembro de cada sindicato con representación en el Comité de Empresa.
 - Un representante de la CC.AA. Andaluza relacionado con la especialidad de la plaza.
 - Un representante de la Diputación Provincial de Sevilla relacionado con la especialidad de la plaza.
 - Un técnico especializado en la materia.
- * En la composición de los Tribunales regirá el principio de especialidad y titulación, debiendo tener al menos la mitad más uno de sus miembros conocimientos correspondientes al mismo área de las plazas convocadas.
- * Los parientes por consanguinidad hasta el tercer grado no podrán formar parte de los Tribunales.
- * En caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.

Artículo 16. Provisión de puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

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





antigüedad.

Libre designación: Podrán cubrirse por este sistema en atención a la naturaleza de sus funciones, los puestos de Jefe de Servicio.

* En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a personal laboral o a la promoción interna.

Artículo 17. Promoción Profesional.

1. El grado personal.

a) Todo el personal laboral posee un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

b) El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el personal laboral desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal laboral que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

c) La adquisición y cambio de grado se inscribirá en el Registro de Personal previo reconocimiento del Alcalde de la Corporación.

d) El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen, previa la correspondiente negociación con el Comité de Empresa, por el Ayuntamiento Pleno.

El procedimiento de acceso a los cursos y la fijación de los otros requisitos objetivos se fundarán exclusivamente en criterios de méritos y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso.

2. La garantía del nivel del puesto de trabajo.

a) El personal laboral tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, al percibo, al menos del complemento de categoría de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

b) El personal laboral que cese en un puesto de trabajo, sin obtener otro por otros





sistemas previstos en el artículo anterior, quedará a disposición de la Corporación, que le atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su grupo o escala.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, quienes cesen por alteración del contenido o supresión de sus puestos en la Relación de Puestos de Trabajo, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuye otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto suprimido o cuyo contenido haya sido alterado.

c) El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de consolidación del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que posteriormente se hubiera obtenido por concurso.

Artículo 18. Movilidad Funcional.

Por necesidades del servicio, la Corporación podrá acordar la movilidad funcional para la realización de funciones de distinta categoría, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones de categoría inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a cuatro meses en un año, manteniéndose las retribuciones de la categoría de origen. Previo acuerdo con el trabajador y sin menoscabo de sus haberes económicos.

En el supuesto de atribución de funciones de categoría superior será, en todo caso, inferior a seis meses de duración en un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos, pasando las retribuciones a ser las establecidas en la categoría superior.

En ningún caso podrá ser obligado a realizar funciones superiores sin percibir la diferencia de retribución mencionada. Si superados los plazos de duración y permaneciese la necesidad de su ocupación, deberá ser cubierta la plaza tal y como se establece en el presente Convenio Colectivo.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de categoría superior. * Siendo el procedimiento de ascenso el único que servirá para promocionar.

En todo caso la Corporación Municipal deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.



Si durante una habilitación de servicios, el trabajador sufriera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación. No existirá habilitación de servicio, hasta tanto la misma no haya sido autorizada por la Alcaldía-Presidencia o Concejal en quién delegue.

Artículo 19. Capacidad disminuida, segunda actividad.

Todos los trabajadores pasarán a segunda actividad al cumplir una de las siguientes condiciones:

Por edad, voluntariamente a los 55 años el personal de oficios, siempre que la empresa tenga un puesto para ubicarlo.

Por enfermedad e incapacidad al ser declarados por el tribunal médico no apto temporal o definitivamente para el servicio activo del puesto que venían desempeñando, siempre y cuando existan plazas vacantes.

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

En caso de que el trabajador antes mencionado perciba una prestación económica por su incapacidad, el Ayuntamiento de Burguillos se compromete a completarle el total de sus retribuciones. Siempre y cuando el coste para el Ayuntamiento no supere el sueldo bruto de otro trabajador de igual categoría.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 20. Grupos profesionales.

Los puestos de trabajo se agruparán de acuerdo con la Titulación exigida o experiencia adquirida (equiparable y acreditada) para su ingreso en cinco grupos:

Grupo I. Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión del título de Licenciado, Arquitecto, Ingeniero, etc, hayan sido contratados en razón de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo previsto en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento.

Grupo II. Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión del título de Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente, en virtud del título reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, hayan sido



contratados en razón de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo previsto en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento.

Grupo III. Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, hayan sido contratados en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo previsto en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento.

Grupo IV. Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación laboral equivalente, hayan sido contratados en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo previsto en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento.

Grupo V. Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores que hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos en este grupo en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento. Se requerirá estar en posesión del Certificado de Escolaridad o E.G.B.

Grupo I.

- Psicólogo.
- Coordinador de los servicios territoriales.
- Arquitecto.
- Ingeniero.
- Licenciado.

Grupo II.

- Trabajador/a Social/ Asistente Social.
- Jefe de Personal/ Relaciones Laborales / Graduado Social.
- Coordinador Deportivo.
- Arquitecto Técnico.
- Tesorero/a.





- Ingeniero Técnico Industrial.
- Coordinador de Seguridad y Salud.
- Diplomado.

Grupo III.

- Oficial 1ª.
- Encargado / Capataz.
- Administrativo.
- Agentes de Dinamización.
- Técnico de Actualización de Catastro.
- Monitor.
- Encargado/a de Limpieza.
- Bibliotecaria.

Grupo IV.

- Oficial 2ª.
- Auxiliar socorrista.
- Auxiliar de ayuda a domicilio / cuidador.
- Auxiliar de biblioteca.
- Guarda.
- Auxiliar de Jardín de Infancia.
- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar de almacén.
- Oficial de 3ª.

Grupo V.

- Costurera.





- Peones.
- Vigilante de Obras.
- Peón de reparto/notificador.
- Peón de diseño.
- Conductor de Ambulancia.

Capítulo V. Retribuciones y condiciones económicos.

Artículo 21. Normas Generales y Comunes.

Se efectuará conforme a lo que se establezca cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la Instrucción que dicta el Ministerio de Economía y Hacienda para la confección de nóminas del Sector Público.

Artículo 22. Conceptos Retributivos.

Las retribuciones de los trabajadores son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: el sueldo, antigüedad y las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias: el complemento de categoría, el complemento específico, gratificaciones y productividad.

Artículo 23. Salario Base.

Es el que se determina para cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos.

Su cuantía, será la que se establezca en cada momento por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 24. Antigüedad.

La antigüedad consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública. A partir de la entrada en vigor de este convenio se aplicarán proporcionalmente 1 trienio más cada año hasta regularizar la situación de cada trabajador en función del tiempo de servicio prestado en el Ayuntamiento de Burguillos.

Para el perfeccionamiento de antigüedad se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquier administración pública, independiente del carácter contractual del mismo. Siempre que el trienio se cumpla en el Ayuntamiento de Burguillos. O que el





trabajador lo traiga reconocido por la Administración Pública donde el trabajador prestase sus servicios con anterioridad.

En el caso de que un trabajador preste sus servicios sucesivamente en distintas categorías o, en su caso, subescalas, clases o categorías, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los anteriores.

Cuando un trabajador cambie de grupo, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en la nueva a que pase a pertenecer.

Artículo 25. Pagas Extraordinarias.

Serán de dos al año por el importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más antigüedad y más el 100 por 100 del complemento de categoría mensual que perciba y se devengará en las nóminas de junio y diciembre. Dicha cantidad podrá ser objeto de prorrateo mensual para el personal laboral del Ayuntamiento de Burguillos. Para años sucesivos su importe será el establecido en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 26. Complemento de Categoría.

1. El complemento de categoría será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. La cuantía del complemento de categoría, que corresponda a cada nivel de puesto de trabajo, será la que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 27. Complemento Específico.

1. El complemento del puesto de trabajo retribuirá las condiciones particulares de éste en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.
2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada uno de éstos, aunque al fijarlo 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.
3. El establecimiento o modificación del complemento de puesto de trabajo exigirá, con carácter previo, que por parte del Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los





que corresponde un complemento, señalando su cuantía.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento de puesto de trabajo deberá ser negociada en la Mesa General de Negociación.

Artículo 28. Complemento de Productividad.

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

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.

En ningún caso las cuantías asignadas en el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual con respeto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

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

Dicho complemento se determinará por los órganos que tengan competencia para ello de la forma que marque la ley.

Artículo 29. Gratificaciones 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.

2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y el número de las mismas no podrá ser superior a 80 horas al año por trabajador.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Ambas partes se comprometen a que los empleados no realicen horas extraordinarias. En caso de ser necesarias, las horas que realicen se contabilizarán como tiempo de descanso, siempre que no excedan de 15 horas semanales. Dichas horas no serán acumulables, y se abonarán con arreglo a lo que a continuación se enuncia, debidamente revisado anualmente según Ley. En caso de ser compensadas con descanso, éste será el doble de las horas realizadas.



Las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral se abonarán según lo siguiente:

- a) El importe de la hora extraordinaria es 10 €.
- b) El importe de la hora extraordinaria en festivo es 10,50 €.

3. Siempre que lo sea, o haya sido precisa su realización, se remitirá informe a los representantes de personal, explicando las causas, las personas y los criterios para su designación.

4. Se abonarán los festivos trabajados en gratificaciones, por servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual de trabajo, a todos los empleados se lo trabajen, al final de cada mes en los que hayan festivos, calculándose en virtud de las establecidas con anterioridad, salvo los que tengan incluido este concepto en su complemento de puesto de trabajo.

Artículo 30. Dietas y Desplazamientos.

a) Dietas: Tendrán derecho a indemnización los trabajadores que realicen cometidos especiales a los que circunstancialmente se les ordene y que deba desempeñar fuera del término municipal

No darán lugar a indemnización las comisiones que tengan lugar a iniciativa propia.

Las dietas se abonarán según el grupo del trabajador y la duración del cometido, asignándose media dieta por manutención a los servicios que se realicen hasta las 15 horas o desde ésta a las 22 horas.

Se estará obligado a presentar justificante que exija la legislación vigente.

Las cuantías diarias para el año 2007, revisables anualmente según la normativa estatal, son las siguientes;

Alojamiento	50€
Manutención	24€
Dieta Entera	74€

En las comisiones cuya duración sea igual o inferior a un día natural, en general no se percibirán indemnizaciones por gastos de alojamiento ni de manutención salvo cuando, teniendo la comisión una duración mínima de cinco horas, ésta se inicie antes de las catorce horas y finalice después de las dieciséis horas, supuesto en que se percibirá el 50 por 100 del importe de la dieta de manutención.



Cuando se trate de personal de vuelo que efectúe una comisión al servicio de altos cargos de la Administración, se podrá percibir, además, gastos de alojamiento correspondientes a un sólo día.

En las comisiones cuya duración sea igual o menor a veinticuatro horas, pero comprendan parte de dos días naturales, podrán percibirse indemnizaciones por gastos de alojamiento correspondiente a un solo día y los gastos de manutención en las mismas condiciones fijadas en el siguiente apartado para los días de salida y regreso.

En las comisiones cuya duración sea superior a veinticuatro horas se tendrá en cuenta:

- En el día de salida se podrán percibir gastos de alojamiento pero no gastos de manutención, salvo que la hora fijada para iniciar la comisión sea anterior a las catorce horas, en que se percibirá el 100 por 100 de dichos gastos, porcentaje que se reducirá al 50 por 100 cuando dicha hora de salida sea posterior a las catorce horas pero anterior a las veintidós horas.

- En el día de regreso no se podrán percibir gastos de alojamiento ni de manutención, salvo que la hora fijada para concluir la comisión sea posterior a las catorce horas, en cuyo caso se percibirá, con carácter general, únicamente el 50 por 100 de los gastos de manutención.

- En los días intermedios entre los de salida y regreso se percibirán dietas al 100 por 100.

- En los casos excepcionales, dentro de los supuestos a que se refieren los apartados anteriores, en que la hora de regreso de la comisión de servicio sea posterior a las veintidós horas, y por ello obligue a realizar la cena fuera de la residencia habitual, se hará constar en la Orden de comisión, abonándose adicionalmente el importe, en un 50 por 100, de la correspondiente dicta de manutención, previa justificación con factura o recibo del correspondiente establecimiento.

- Las dietas fijadas para las comisiones que se desempeñan fuera del territorio nacional se devengarán, desde el día en que se pase la frontera o se salga del último puerto o aeropuerto nacionales y durante el recorrido y estancia en el extranjero, en las cuantías correspondientes a cada país en los que se desempeñe la comisión de servicio, dejándose de percibir el mismo día de la llegada a la frontera o primer puerto o aeropuerto nacionales, aunque si la distancia al lugar de la residencia oficial obligara a una continuación del viaje en territorio nacional serán indemnizables los correspondientes gastos por alojamiento, y manutención según los casos. Si durante el viaje se tuviera que pernoctar en otro país la cuantía de la indemnización, por lo que se refiere a dichos gastos, será la justificada dentro del máximo correspondiente al país en que se pernocta.



- Durante los recorridos pro territorio nacional se abonarán las dietas que corresponden a este territorio de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, aunque los porcentajes que se especifican en los mismos podrán aplicarse sobre la cuantía de los gastos de manutención en el extranjero cuando se justifique mediante la correspondiente factura o recibo que en el día de regreso se han realizado, excepcionalmente, fuera del territorio nacional.

Asimismo, se podrán indemnizar los gastos de consignas de equipajes cuando el comisionado se vea obligado a permanecer "en tránsito" en alguna ciudad o en el propio aeropuerto o estación.

- Tratándose de personal destinado en el extranjero y que haya de desempeñar una comisión de servicio en el mismo o distinto país las dietas se percibirán de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores para el personal destinado en territorio nacional, aunque su cuantía será la que proceda según el país en que se desempeña la comisión de servicio.

b) Desplazamientos: Cuando el trabajador, dentro de su jornada de trabajo, haya de realizar desplazamientos por motivo 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 su vehículo particular, abonándose la cantidad establecida para los empleados públicos de la Administración civil del Estado o en su defecto el importe del transporte público.

Aquel trabajador al que el Ayuntamiento le pida utilizar su vehículo propio para el servicio, de forma habitual, se le abonará la cantidad mensual de consumo de combustible por turismo y por motocicleta, en concepto de gastos del vehículo.

Artículo 31. Cláusula de Garantías Salariales.

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

Artículo 32. Festivos, Sábados y Domingos.

- El personal que por razones del servicio tuviera que realizar horas de trabajo durante los días festivos, sábados y domingos, tendrán derecho a un periodo de descanso del doble de las horas trabajadas, salvo que por necesidades del servicio se decida otra cosa.

- Los anteriores conceptos deberán ser abonados o descansados dentro de los tres meses siguientes a aquél en el que se produzca. No es acumulable a las vacaciones.



Capítulo VI. Tiempo de Trabajo.

Artículo 33. Jornada Laboral.

A) Jornada: Se entiende por jornada laboral a efectos del presente Convenio el tiempo de trabajo que debe prestarse en un determinado periodo, en cómputo diario, semanal, quincenal, mensual o anual.

La jornada ordinaria de trabajo en la Administración Pública será de 35 horas en cómputo semanal de lunes a viernes.

La jornada ordinaria anual máxima de trabajo son 1.525,5 horas. Sin que en ningún caso se puedan realizar más de 9 horas de trabajo efectivo al día. Cualquier excepcionalidad a esta jornada de trabajo tendrá la correspondiente repercusión económica proporcional, recogiendo en el complemento de puesto de trabajo como concepto de especial dedicación, previa negociación con el Comité de Empresa.

El personal que desempeña puestos de trabajo que dentro del complemento específico tienen asignado el factor de especial dedicación deberá cumplir además un suplemento de ciento diez horas en cómputo anual.

Durante la jornada de trabajo, se podrá disfrutar, en cualquier caso, de una pausa por un periodo de veinte minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

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

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

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

c) Reducida. Es aquella cuya duración se acorta, por causa establecida, en una parte del tiempo. Dicha reducción se establecerá en los siguientes supuestos:

1. Por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido o cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses.

2. Por razones de guarda legal o cuidado del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.

3. Por cesación progresiva de actividad.

4. Por recuperación de enfermedad.
5. Por interés particular.
6. Por causa festiva.
7. Por período estival.

La reducción antedicha conllevará la disminución correspondiente de retribuciones, salvo en los supuestos de cuidado de un menor de dieciséis meses y los recogidos en los números 6 y 7.

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

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

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

La jornada reducida por interés particular será incompatible con los supuestos de reducción contenidos en los números 2,3 y 4 de la letra e).

Se establecerá la jornada reducida por causa festiva y periodo estival y la especial de los servicios de registro general y de información administrativa al ciudadano. Igualmente determinará los requisitos y procedimientos para el establecimiento de las diversas modalidades de jornada.

La jornada de trabajo será realizada, preferentemente, de forma continuada, salvo que por acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas (el mínimo entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será 14 horas para garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo). El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas, como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma). Dicho descanso se disfrutará preferentemente en sábados y domingos; no obstante, atendiendo a las peculiaridades de los servicios, se podrá pactar con el comité de Empresa otra forma de descanso. En los trabajos en régimen a turno cerrado, se garantizará como mínimo el descanso semanal el sábado y domingo, uno de cada tres. El personal laboral que trabaje alguno de los festivos anuales, tendrá derecho al descanso doble por cada festivo trabajado o su retribución.



El calendario laboral anual, su distribución y cuadro de horarios de los diferentes servicios municipales se determinará entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa. Deberá estar negociado antes del 1 de diciembre de cada año, revisándose anualmente.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo por la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, sin deterioro grave del servicio.

El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial impartido por un organismo público tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio.

Si por necesidades del Servicio, el Ayuntamiento necesita modificar el horario de algún trabajador, podrá hacerlo, siempre que dicha modificación sea inferior a una semana. En caso de ser superior tendrá que negociar con el Comité de Empresa.

El cambio de horario de los diferentes servicios será el que establezca el Ayuntamiento previa consulta con los afectados y negociación con el Comité de Empresa y si no hay acuerdo se seguirá con el horario anterior.

B) Horario: Se entiende por horario a efectos del presente Convenio Colectivo la duración de la jornada laboral, con indicación del comienzo y final de la misma.

El horario, en función de su forma de prestación, podrá ser:

a) Rígido: Es el que tiene determinadas la hora de comienzo y de final de la jornada.

b) Especial: Es el que establece características propias en función de la unidad, servicio o colectivo a que deba aplicarse.

Se establecerá el horario general en la Administración Pública así como el de las jornadas reducidas por causa festiva y periodo estival y el especial de los servicios de registro general y de información administrativa al ciudadano. Igualmente determinará los requisitos y procedimientos para el establecimiento de las diversas modalidades de horario.

El horario general en que se realizará la jornada establecida será de carácter rígido y se cumplirá de 8 a 15 horas, de lunes a viernes.

Con la antelación que resulte posible, el Ayuntamiento establecerá, previa negociación con las Organizaciones Sindicales en los ámbitos desconcentrados correspondientes, la planificación de necesidades a que se ajustará el cumplimiento del horario.





Artículo 34. Jornada Reducida.

a) Jornada de trabajo reducida por causa festiva: Durante tres días al año: fiestas patronales, viernes de la fiesta patronal de San Cristóbal el horario será de 8 a 14:00 horas, jueves de la fiesta patronal de la Virgen del Rosario el horario será de 8 a 14:00 horas y el lunes después de la romería el horario será de 9 a 15:00 horas.

Durante la Semana Santa, la jornada de trabajo se realizará en horario de 8 a 14 horas.

Durante el periodo navideño (desde el día 24 de diciembre hasta el día 6 de enero), la jornada de trabajo será en horario de 8 a 14:00 horas.

b) Jornada de trabajo reducida en periodo estival: Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se realizará con horario rígido de 8 a 14,30 horas.

c) Jornada de trabajo reducida por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido o por cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses:

- En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con disminución proporcional de sus retribuciones.

- El derecho a una hora diaria de ausencia retribuida por cuidado de cada hijo menor de dieciséis meses podría sustituirse por una reducción de jornada con la misma finalidad. En caso de que ambos cónyuges trabajen sólo uno podrá disfrutar esta reducción; a este fin, el cónyuge que solicite la reducción deberá acreditar documentalmente que el otro no la disfruta. Esta reducción de jornada sólo podrá acumularse a la reducción por razones de guarda legal.

- La concreción y la determinación del periodo de disfrute de las reducciones de jornada previstas en el presente artículo corresponderán al personal dentro de su jornada.

d) Jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal o cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad o la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad:

- Quienes por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma con la reducción de sus retribuciones básicas y





complementarias.

- Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Quienes disfruten de una reducción de su jornada de un tercio o de la mitad de la misma percibirán un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiere prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

Los trabajadores que disfruten de la jornada reducida por razones de guarda legal deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se incorporen a su jornada habitual. El mismo preaviso se aplicará a los supuestos de jornada reducida regulados en el apartado anterior.

e) Jornada de trabajo reducida por cesación progresiva de actividad:

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

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

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

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





5.- La resolución por la que se conceda la reducción de jornada por cesación progresiva de la actividad, se acordará por el Alcalde correspondiente al personal, previo informe de la Concejal de Personal, en el plazo de un mes siendo estimatorio los efectos de la falta de resolución expresa en el plazo mencionado.

f) Jornada de trabajo reducida por recuperación de enfermedad: en aquellos casos en los que el trabajador se vea necesitado de la reducción de jornada por estar afectado por un proceso de recuperación de enfermedad, podrá solicitar dicha reducción en las mismas condiciones y con sujeción al mismo procedimiento establecido para la reducción contemplada en el apartado anterior, sin que sean exigibles los periodos y plazos de tiempo allí señalados.

g) Jornada reducida por interés particular:

1.- En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con los del centro de trabajo, los trabajadores, excluidos aquellos que desempeñen puestos de nivel igual o superior al 26, con autorización del Concejal de Personal correspondiente, podrán, previa petición, efectuar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, desde las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% del total de las retribuciones básicas y complementarias.

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

3.- La resolución por la que se autorice la jornada reducida por interés particular, se acordará por el Alcalde, previo informe del Concejal de Personal, en el plazo de un mes, siendo estimatorios los efectos de la falta de resolución expresa en el plazo mencionado.

Artículo 35. Jornadas a turnos y especiales.

a) Requisitos y procedimiento para el establecimiento de jornadas a turnos:

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

2.- El Alcalde, a propuesta del Concejal de Personal, previa negociación en los ámbitos desconcentrados correspondientes, autorizará el establecimiento del régimen de trabajo a turnos, sin perjuicio de su reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo, incluidos los aspectos retributivos.





3.- La decisión administrativa del establecimiento del régimen de trabajo a turnos deberá ser notificada al personal afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

b) Requisitos y procedimiento para el establecimiento de jornadas especiales:

Aquellas otras jornadas especiales que, excepcionalmente, y por razones organizativas o por interés del servicio deban realizarse, en relación con determinadas funciones, o colectivos o centros de trabajo, se someterán a la autorización de la Secretaria, previa negociación con las Organizaciones Sindicales en el ámbito correspondiente.

Artículo 36. Justificación de Ausencias y Recuperaciones.

a) Justificación de ausencias:

1.-Todas las ausencias, faltas de puntualidad o abandono del centro de trabajo y, en general, cualquier incumplimiento en materia de jornada y horario, deberán ponerse en conocimiento del Concejal de Personal.

2.- Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, cuando sean inferiores a 3 días, y otras causas sobrevenidas e imprevistas requerirán el aviso inmediato al Concejal de Personal, así como su ulterior justificación acreditativa, que se notificará al órgano competente en materia de personal.

3.- En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de las personas referidas en los puntos anteriores de exigir en cualquier momento la justificación oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la siguientes periodicidad: los trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social deberán presentar los partes médicos de baja y de confirmación de baja dentro del plazo de tres días contados a partir de la fecha de su expedición. La presentación del primer parte de confirmación de la incapacidad, así como de los partes sucesivos, deberá realizarse en el plazo de dos días contados a partir del siguiente a su expedición. En el caso de que el trabajador no resida en el término municipal se presentará por fax y correo certificado con acuse de recibo el ejemplar original para empresa.

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

b) Recuperación de las ausencias no justificadas:





1.- Habrán de recuperarse los tiempos perdidos de jornada.

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

2.- Los órganos competentes de cada centro de trabajo velarán por el estricto cumplimiento de las especificaciones contenidas en el presente apartado.

Capítulo VII. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 37. Permisos retribuidos y vacaciones.

a) Vacaciones:

1.-El personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo prestado.

2.- En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

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

3.- En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente.

4.- El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre ambos inclusivos. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en periodos mínimos de



cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro, previa consulta con los representantes legales del personal.

5.- A efectos de lo regulado en el presente apartado, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

6.- Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse de forma alguna.

b) Permisos:

1.- Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1.1. Por razones personales:

a) Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: un día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad: dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días, si perteneciera a provincia distinta.

b) Los trabajadores que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización del Concejal de Personal.

1.2. Por asuntos particulares:

a) Hasta un máximo de seis días al año no acumulables a las vacaciones anuales.

b) Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los seis días del epígrafe anterior.

c) Hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución.

* Habrá de comunicarse al concejal de personal con una semana de antelación.

1.3. Por razones de obligación o deber legal. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

1.4. Por razones de formación:

a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.

b) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.



c) Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.

d) Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso, sólo podrán disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.

1.5. Por razones sindicales:

a) Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

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

1.6. Por razones familiares:

a) Por la adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que constituya la adopción.

Una vez agotado este permiso el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

b) En caso de enviudar, el trabajador que teniendo hijos menores de 12 años, disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, o familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial cuidado, tendrá derecho a 30 días naturales.

1.7. Por tiempo indispensable para:

a) Asuntos relacionados con enfermedad propia o de la familia del trabajador.

b) Someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo. El caso de los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad y necesiten asistir a reuniones de coordinación del





centro donde reciban atención, tratamiento o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

2.- Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan fuera del término municipal de Burguillos, el permiso se incrementará en 2 días naturales y en 3, si es en cualquier otra provincia del Estado.

Si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales, el permiso se podrá prorrogar hasta un máximo de 15 días.

3.- En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar a los servicios de personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los dos días laborales siguientes a su falta de asistencia, de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se enuncia a continuación:

*En caso de enfermedad en la que el trabajador precise baja, deberá proceder de la forma siguiente:

- Comunicar a su servicio el motivo de la ausencia al trabajo.
- Consultar con el médico o especialista, el cual debe facilitar un informe en el que se indique la naturaleza del proceso, tiempo probable de duración y necesidad de baja por enfermedad. En aquellos casos en que la duración del proceso sea superior a los 7 días, con una periodicidad semanal, el médico, a su criterio, facilitará al enfermo un parte de confirmación.
- El informe médico será presentado por el enfermo o un familiar en aquellos casos que éste no pueda desplazarse, en los Servicios de Personal.
- Una vez que el enfermo sea dado de alta por su médico, lo comunicará a los Servicios de Personal.

4.-Todas las peticiones de permisos deberán ser cursados, a través de los servicios de personal, con antelación y los que no se puedan establecer con anterioridad, cuando se produzca el hecho que lo motive.

5.- Serán de aplicables igualmente a los trabajadores de esta Corporación las medidas que en materia de flexibilización horaria apruebe la Administración Autonómica o supletoriamente la Estatal tendentes a conciliar la vida laboral y familiar y a la protección de los empleados víctimas de violencia de género.

6.- Mediante Orden se regularán las características, los requisitos y forma de justificación de los permisos señalados en este artículo.



Artículo 38. Conciliación de la Vida Familiar y Profesional: Permisos y reducciones de jornada por razones familiares.

1.- Podrán concederse permisos y reducciones de jornada por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1.1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días.

1.2. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

1.3. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento proadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador.

1.4. De conformidad con lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984. de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora 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 permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a

elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

1.5. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

1.6. En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

1.7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese periodo exclusivamente el sueldo.

1.8. Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen, en ningún caso podrá acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

1.9. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

1.10. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

1.11. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

1. 12. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada. Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

3.- Mediante Orden se regularán las características, los requisitos y forma de justificación de los permisos señalados.

4.- Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de permisos retribuidos. Quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, que podrán ser acumulados al periodo de vacaciones. Si estos días coincidiesen con festivo, sábado, domingo o



día no laborable se añadirán dos días adicionales de pennisio por asuntos particulares y se podrán disfrutar hasta el día 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 39. Excedencias.

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

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, basta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en ese 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 el empresario, 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.





No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo VIII. Jubilación y mejoras del Personal Laboral.

Artículo 40. Jubilación y jubilación anticipada.

La jubilación forzosa para los trabajadores afectados se establece al cumplir 65 años de edad. En la liquidación, la Corporación abonará, además de los haberes que corresponda, una mensualidad completa de salario.

El personal podrá optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones en el R.D. 1194/85, de 17 de junio, de contrato de relevo.

La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

A partir del momento en que el trabajador/a cause baja por jubilación y a petición del mismo, la Corporación le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera reconocidos y ello hasta que comience a percibir su pensión. Siempre que se garanticen la devolución a la empresa firmando un documento por escrito que así lo certifique.

El personal afectado por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa, como consecuencia de un Plan de Empleo, podrán solicitar la jubilación voluntaria anticipada, en las condiciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social en que estén encuadrados, siempre que tengan cumplidos sesenta años de edad, acrediten, al menos treinta años de servicios y reúnan los requisitos exigidos en dicho régimen.





El personal laboral que se acoja a esta jubilación tendrá derecho a percibir por una sola vez una indemnización cuya cuantía será fijada por el Gobierno según su edad y retribuciones íntegras correspondientes a la última mensualidad completa devengada, con exclusión, en su caso, del complemento específico y de la productividad, referida a doce mensualidades.

Corresponde al Ministerio de Administraciones Públicas acordar la jubilación voluntaria incentivada.

Artículo 41. Cobertura de Riesgos.

El Ayuntamiento de Burguillos se compromete al estudio de la contratación de una póliza de seguro de vida, accidente e invalidez para sus empleados. Cuando se concierte la misma con la compañía aseguradora, la empresa estará obligada a pasar copia de las coberturas de riesgos y los capitales contratados al personal. Y tendrá la consideración como anexo al convenio colectivo aprobado.

Artículo 42. Incapacidad temporal.

En caso de enfermedad en la que el trabajador precise tr.ija, deberá proceder de la forma siguiente:

1. Comunicar a su servicio el motivo de la ausencia al trabajo.
2. Consultar con el médico o especialista, el cual debe facilitar un informe en el que se indique la naturaleza del proceso, tiempo probable de duración y necesidad de baja por enfermedad. En aquellos casos en que la duración del proceso sea superior a los 7 días, con una periodicidad semanal, el médico, a su criterio, facilitará al enfermo un parte de confirmación.
3. El informe médico será presentado por el enfermo o un familiar en aquellos casos que éste no pueda desplazarse, en los Servicios de Personal.
4. Una vez que el enfermo sea dado de alta por su médico, lo comunicará a los Servicios de Personal.

Si la enfermedad o accidente es menor de 3 días, se presentará un justificante médico.

Si la enfermedad o accidente es superior a 3 días, con parte de baja.

En los supuestos de baja laboral por enfermedad común, se cobrará la totalidad de los conceptos retributivos, exceptuando incentivos o gratificaciones por el desarrollo de trabajos específicos. En caso de bajas prolongadas por una duración con o sin interrupción de tres meses, la Comisión Paritaria del Convenio decidirá si se seguirá cobrando como se especifica con anterioridad o si por el contrario se





aplica a partir de este momento la Ley Básica de Seguridad Social. Exceptuando si la baja proviene de accidente no laboral, en este caso se cobrará la totalidad de los conceptos retributivos, como anteriormente se especifica en este párrafo.

En caso de accidente o enfermedad profesional del trabajador, el Ayuntamiento complementará desde el primer día hasta la totalidad de los conceptos retributivos exceptuando incentivos o gratificaciones por el desarrollo de trabajos específicos.

A efectos de combatir el absentismo, el Ayuntamiento podrá solicitar, a partir del sexto mes de baja del trabajador, en coordinación con el Comité de Empresa, informe del especialista que estime oportuno.

En lo demás, referente a Incapacidad Temporal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 43. Anticipos Reintegrables.

El Ayuntamiento incluirá en el Presupuesto de cada año, en función de la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio, una partida presupuestaria destinada a anticipos reintegrables de sus trabajadores.

Los anticipos se concederán por las siguientes cuantías:

- a) Dos mensualidades de sueldo bruto.
- b) Hasta la cuantía de 1.803,04 euros.

Los anticipos concedidos se reintegrarán en 24 mensualidades como máximo, no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que se cancele el anteriormente concedido.

Capítulo IX. Derechos Sociales.

Artículo 44. Ayuda por Defunción.

Se establece una ayuda por defunción, para los familiares de los trabajadores en activo de este Ayuntamiento, consistente en el abono de la paga completa del mes en que se produzca el fallecimiento y la paga completa del mes siguiente. Todo ello independientemente de las cuantías que le puedan corresponder por otros conceptos.

Artículo 45. Asistencia Jurídica.

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada al personal laboral que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio. Las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán





sufragados por el Ayuntamiento.

Cuando un trabajador deba asistir a juicio u otros requerimientos judiciales derivados de la prestación del servicio fuera de su jornada laboral percibirá la indemnización por servicios extraordinarios, como horas extraordinarias ó compensación por horas de trabajo en la jornada normal (por la duración del juicio previa justificación).

En caso de asistencia a dicho requerimiento en horas de servicio, no tendrá derecho a ninguna contraprestación económica.

Artículo 46. Ropa de Trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajos a los que se le asignan determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.

Se establece, con carácter general, que los uniformes de verano se entregarán en el mes de mayo, y los de invierno en el septiembre.

Se procederá a la entrega excepcional de uniformes de trabajo, cuando exista deterioro a causa de su uso en el trabajo.

Los trabajadores fijos, indefinidos o contratados por periodo de duración igual o superior a un año, destinado a obras y servicios del área de infraestructura y urbanismo, vías públicas, o cualquier trabajador que tenga que desempeñar parte de su trabajo fuera del centro de trabajo habitual, recibirán dos prendas anuales por temporadas, compuestas de pantalón y chaquetilla, así como un par de zapatos adecuados, que tendrán la consideración de ropa de uso personal que quedará en propiedad de los trabajadores. Dichas prendas se entregaran una vez al año. Aquellos trabajadores que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionarán uniforme hasta su reincorporación laboral. El personal que cause baja, ya sea con carácter continuo o discontinuo, tendrá derecho a recibir dicha ropa de trabajo en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante los últimos doce meses. Los uniformes constarán de dos pantalones, dos camisas, una chaqueta corta o/y chubasquero, según en cada caso lo que corresponda, una gorra o casco, un par de zapatos o botas, un jersey, además de las insignias y emblemas establecidos. Para otoño dos pantalones y dos camisas, e igual para primavera. Y cada dos años se proveerá de un anorak o chaquetón.

Las trabajadoras de la guardería municipal, recibirá 1 bata al año, el modelo será el acordado con el/la Concejal de Personal.

Artículo 47. Reinserción Laboral.



La corporación está obligada a destinar al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, destinándolo a trabajos acordes a sus condiciones, sin pérdida de la retribución de su categoría inicial] en los supuestos de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Para tener derecho a la inserción laboral, entre los empleados que lo soliciten, se establecerá por la Comisión de Convenio, para lo cual el empleado deberá aportar informe médico oficial.

Para la compra de EPIS, (equipo de protección individual) será el Comité de Seguridad y Salud el órgano junto con los asesores y especialistas de la mutua, los que determinen como más adecuados para cada trabajo específico, no obstante la Ley que le es de aplicación es la de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención. No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los equipos de protección individual. Pero debe de ser compatible con los EPIS. Y se considerará obligatorio la utilización de los uniformes para aquellos puestos de trabajo en los que esté previsto su utilización.

Artículo 48. Ayudas al Estudio.

1. Se establece una ayuda de escolaridad, a todos los trabajadores fijos o indefinidos del Ayuntamiento de Burguillos.
2. Anualmente y en el mes de octubre, el Ayuntamiento de Burguillos abonará a sus trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente acuerdo por este concepto las cantidades por hijos que a continuación se especifican:
 - a) Por los escolares de guardería, preescolar, infantil y primaria: 45,08 €.
 - b) Para los estudiantes de Formación Profesional Grado Medio, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Programa de Garantía Social: 60,10 €.
 - c) Para los estudiantes de Formación Profesional de Grado Superior y Universidad: 120,20 €.

Las cantidades mencionadas anteriormente se irán incrementando conforme al I.P.C. que marque el Estado presupuestariamente para cada ejercicio.

Artículo 49. Ayuda por prestaciones médicas.

Mediante la formalización y contratación de un seguro médico colectivo y privado siendo el tomador y gestor de la póliza el Ayuntamiento de Burguillos, siendo la suscripción voluntaria por los trabajadores que quieran acogerse a él, ya que el pago mensual de las cuotas a satisfacer será por cuenta del trabajador mediante el descuento de las mismas en la nómina.



Capítulo X. Salud Laboral.

Artículo 50. Salud laboral.

La Comisión de Personal tendrá también entre sus funciones el objeto de garantizar los derechos del personal laboral en sus puestos de trabajo en cuanto a seguridad e higiene, con arreglo a la nueva Ley de Prevención de riesgos en materia de Salud Laboral.

Revisión Médica: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico voluntario, en horas de trabajo, a todo el personal laboral. El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

El personal que actúe con pantalla de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses. Además de la revisión habitual, a los mayores de 55 años de edad se les hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento médico con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

La Corporación deberá determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

Elaborar en el plazo de un año tras la firma del presente Convenio Colectivo, 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.

Protección a la maternidad: La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

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

Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

Artículo 51. Respeto en el trabajo.

El personal al servicio de este Ayuntamiento así como los pertenecientes a la Corporación, tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier índole.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y/o acceso psicológico y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario.

Artículo 52. Régimen Disciplinario.

Faltas: Las faltas cometidas por el personal en el ejercicio de sus cargos podrán ser leves, graves y muy graves, las circunstancias que indiquen en cada caso el tipo de falta cometida, serán las tipificadas por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, y por las demás normas que puedan regir al efecto.

Faltas Leves:

Se considerarán faltas leves:

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

Faltas Graves:

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionados con el servicio o que causen daño a la administración o los administrados.



- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) El causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señalados.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al anormal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La perturbación del servicio.
- o) La falta grave de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Faltas muy graves:

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición





personal o social

c) El abandono de servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

m) Haber sido sancionado por la comisión de 3 faltas graves en un período de 1 año.

Sanciones:

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

a) Por faltas leves: apercibimiento.

b) Por faltas graves; Suspensión de empleo y sueldo hasta tres años.

c) Por faltas muy graves; Suspensión de empleo y sueldo de 3 años y 1 día a 6 años o Separación del servicio.

Procedimiento;

1.- No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud



de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente.

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

Prescripción de las faltas y sanciones:

1. - Las faltas muy graves procribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los diez días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiese cometido.

2.- La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 6 meses por causas no imputables al trabajador sujeto al procedimiento.

3.- Las sanciones impuestas por faltas muy graves procribirán a los 6 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantare el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

Cancelación de faltas y sanciones;

1.- Los empleados podrán obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubieran transcurrido seis años para las muy graves, dos años para las graves y seis meses para las leves.

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

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

Capítulo XII. Derechos Sindicales.

Artículo 53. El Comité de Empresa.



- 1.- Es el órgano representativo, colegiado y unitario del conjunto de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, y como tal órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.
- 2.- Corresponde al Comité de Empresa la defensa de los intereses generales y específicas de los trabajadores/as del Ayuntamiento de Burguillos.
- 3.- El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada cada tres meses, al menos, sobre la política del Personal del Ayuntamiento.
- 4.- El Comité de Empresa emitirá informe, con carácter previo, a la consideración de los órganos competentes de la Corporación, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación profesional.
 - c) Implantación o revisión de sistema de organización y métodos de trabajo.
- 5.- El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.
- 6.- El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:
 - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
- 7.- El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- 8.- El Comité de Empresa vigilará y controlará las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
- 9.- El Comité de Empresa colaborará con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- 10.- El Comité de Empresa informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
- 11.- Se reconoce al Comité de empresa, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesados, los





correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Artículo 54. Derechos y garantías sindicales.

1. Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías de derechos mínimos:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchado obligatoriamente el interesado y el Comité de Empresa.

b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al miembro del Comité de Empresa (delegado) la opción entre la readmisión o la indemnización.

c) Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal funcionamiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

d) No ser despedido/a, ni sancionado/a, ni discriminado/a en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquel en que se produzca su cese como delegado.

e) No ser trasladado/a de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la Organización Sindical a la que pertenezca o, en su defecto, el de órgano superior de la Organización Sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado está motivado por razones del servicio.

f) Prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajos, con respecto de los empleados/as en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

g) Disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, con las siguientes especificaciones:

2.- Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal del escrito correspondiente, salvo imposibilidad manifiesta. Pudiéndose comunicar posteriormente.



3.- Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en período de negociación, siempre que sean en reuniones conjuntas.

h) Por el Comité de Empresa se procederá a la designación de dos de sus miembros para que queden liberados.

4.- El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 55. Horas Sindicales.

1.- Los representantes de los trabajadores/as que tienen la garantía y el derecho al crédito de veinte horas mensuales retribuidas son: Los miembros electos del Comité de Empresa y el Delegado Sindical.

2.- Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo sindicato se acumulan en una bolsa común, pudiendo ser acumuladas en uno o varios de sus componentes.

Artículo 56. Secciones Sindicales.

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

A los fines antes dicho, los trabajadores públicos podrán afiliarse a las centrales sindicales y organizaciones internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas centrales sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las Corporaciones Provinciales y otros organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de ingerencia de éstas últimas. La empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

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

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





b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado público o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

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

Los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente constituido, podrán crear secciones sindicales en los centros de trabajo.

Cada sección sindical así reconocida tiene derecho al nombramiento de un delegado sindical. Cada delegado podrá dedicarse a sus actividades sindicales o gozará de las mismas garantías que los delegados de los Comité de Empresa en materia de derechos y garantías, disponiendo de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Funciones:

a) Todas las recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Representar y defender los intereses de las Centrales Sindical a la que pertenece.

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

d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores el derecho a acceder ante los órganos del Ayuntamiento de Burguillos por si o acompañado de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.

e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable. Al mismo tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios de uso exclusivo que, a tales efectos se establece en los centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores, así como el reparto de octavillas, cte., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

Derechos y garantías:





- a) Disponer de un local adecuado, de uso exclusivo para el ejercicio de sus funciones, dotado de mobiliario.
- b) El Ayuntamiento de Burguillos habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados o a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la Central Sindical correspondiente.
- c) No podrán ser sancionados los delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación durante el periodo que hayan sido elegidos y los dos años siguientes.
- d) En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, las secciones sindicales remitirán informe previo al respecto para que sea tenido en cuenta por el Ayuntamiento de Burguillos.
- e) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocadas previa notificación.
- f) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.
- g) Ejercer como delegado sindical, y en su nombre y representación de su sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.
- h) Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.
- i) En los casos en que el presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo a la Sección Sindical, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe, se entenderá cumplimentado este trámite. A tales efectos se entenderá inhábil el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para el Ayuntamiento en el caso de escritos presentados por las Secciones Sindicales.

Artículo 57. Derechos de reunión y asamblea.

1.- Los empleados/as del Ayuntamiento de Burguillos podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones que se señalen, estando legitimados para convocar reunión quien de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.



2.- Corresponde al Sr. Alcalde-Presidente de la corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

- a) Formular la petición con una antelación de 48 horas por los representantes de los distintos Comités.
- b) Señalar la hora y lugar de celebración.
- c) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

3.- Si en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de la celebración de la reunión el Alcalde-Presidente no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior.

4.- En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

5.- El Ayuntamiento facilitará un local adecuado para la celebración de Asambleas.

Artículo 58. Disposiciones generales.

1.- La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores/as los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, tales como:

- a) Tablones de anuncios independientes para el comité y sección sindical, que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de entrada y salida de todos y cada uno de los centros de trabajo y tajos de obra.
- b) Locales y medios materiales para el Comité y Secciones Sindicales legalmente constituidas.

2.- Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores/as, reconociéndose respecto de los órganos colegiados.

Artículo 59. Acuerdo de Órganos corporativos.

El Ayuntamiento viene obligado a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores/as aquellos Acuerdos, Resoluciones y Decretos que afecten al personal que representan.

Artículo 60. Contratación temporal.



Todas las contrataciones temporales deben respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Para garantizar lo anterior, los contratos laborales que se formalicen se ajustarán a los requisitos siguientes:

a) Contrato de obras y servicios:

Su objeto será realizar aquellos trabajos concretos y específicos que no puedan ser realizados con los recursos humanos existentes.

Los trabajos a realizar con este tipo de contrato serán:

- Obras de nueva construcción.
- Grandes reparaciones de edificios.
- Servicios públicos nuevos a implantar.
- Empresas públicas nuevas que se constituyan.

La selección del personal objeto de este tipo de contrato se deberá realizar mediante pruebas selectivas según el Reglamento base de contratación temporal.

El contratado lo será sólo y exclusivamente para la obra o servicio para el que se le contrató. No se podrá repetir el contrato de una persona para una misma obra o servicio determinado, salvo cuando se trate de una suspensión o aplazamiento del servicio u obra.

Los contratos en los que el servicio u obra se realice por periodos sujetos a convenios de financiación con otras entidades públicas o privadas o a fases de ejecución, tendrán la duración de dicho periodo o la de la fase respectivamente, procediéndose a una nueva selección si se produce un nuevo periodo o fase.

Cuando un servicio u obra se repita o prolongue en el tiempo por un período de tres años, la Corporación procederá a convocar la plaza con carácter indefinido.

b) Contrato de interinidad;

Si se motiva para sustituir al personal funcionario o laboral existente, por enfermedad, ausencias temporales o vacaciones se cubrirá a través de bolsa de trabajo. Si es por excedencias, suspensión, servicios especiales o bien mientras se celebra el proceso selectivo de la plaza, su selección se realizará mediante pruebas selectivas según el Reglamento base de contratación temporal.

c) Contrato temporal por circunstancias de la producción:

Se trata de aquellas actividades que por su estacionalidad temporal no puedan realizarse por el personal existente. La duración máxima de estos contratos será





de seis meses dentro de un período de doce meses. Si se hace necesaria la contratación por un tiempo superior, el Ayuntamiento deberá negociar previamente con el Comité de Empresa la posibilidad de creación de la plaza en plantilla para su provisión mediante convocatoria pública, según la legislación vigente.

d) Contrato a tiempo parcial:

Este tipo de contrato podrá ser por obra o servicio, por circunstancias de la producción o por duración indefinida. En estos casos se ajustará a lo dicho anteriormente en cuanto a sus correspondientes modalidades.

e) Demás contratos de fomento de empleo:

Su objeto será el establecido en la normativa de cada programa. Su selección tendrá lugar por pruebas selectivas según Reglamento base de contratación temporal si tiene este carácter y no indefinido.

f) Contratos de duración indefinida:

Los contratos de duración indefinida sólo y exclusivamente se producirán mediante convocatoria pública, según legislación vigente.

Cláusula de salvaguarda.

Si a la firma del presente Convenio Colectivo algún trabajador lo superase en cualquiera de sus artículos se respetará estrictamente Ad personam.

Disposiciones transitorias.

Disposición Transitoria Primera. Constitución y Reglamento de la Comisión del Convenio.

La Comisión del Convenio se constituirá en 15 días, tras la publicación en BOP del presente Convenio se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento.

Disposición Transitoria Segunda. Subida Salarial.

1.- Según la valoración de puestos de trabajos existentes o que se tramite a posteriori de la entrada en vigor del presente Convenio.

2.- Los sueldos se subirán todos los años con efecto a 1 de enero según los presupuestos generales del Estado y el T.P.C.

Disposiciones adicionales.

Primera. Cuando en el presente convenio se alude al término trabajador, debe





entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras. Asimismo, cuando se menciona a parientes consanguíneos de los trabajadores, han de entenderse también los parientes por afinidad. Igualmente se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador, de forma permanente por vínculo legal, pareja de hecho o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos. Cuando se habla en el presente convenio colectivo de sector público se sobreentiende que es de aplicación al personal laboral y a los funcionarios.

Asimismo, cuando se menciona a parientes consanguíneos de los trabajadores, han de entenderse también los parientes por afinidad.

Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Segunda: El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio Colectivo a todo el personal laboral que figure en plantilla. También se entregarán copias., junto con la toma de posesión, a que hubiere lugar, a todos los de nuevo ingreso.

Tercera. El personal laboral, así como los interinos percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias, correspondientes al grupo económico en el que estén incluidos los puestos de trabajo vacantes.

Cuarta. La Corporación en el plazo de tres meses, actualizará el registro de personal y comunicará a cada trabajador el número que ostenta en el mismo. En este registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del empleado. El personal tendrá libre acceso a su expediente.

Quinta. Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean más beneficiosas para los trabajadores que las establecidas en el presente convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Sexta. Absentismo laboral. Una vez aprobado este Convenio, a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control, se propondrán medidas para combatir el absentismo laboral que pueda considerarse injustificado entre el personal del Ayuntamiento, sea por bajas de enfermedad, permisos., falta de puntualidad, ausencias, etc.

Disposición final.

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





resulten de aplicación.

La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de cuantas dudas, discrepancia y conflictos pudieran producirme como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio Colectivo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Burguillos a 8 de marzo de 2007. (Siguen varias firmas ilegibles.)

Acta final de aprobación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Burguillos. (Sevilla). Años 2004-2007.

En Burguillos, siendo las catorce horas del día ocho de marzo de dos mil siete, se reúnen en el Salón de Plenos de la Casa Consistorial de esta Corporación, los señores que a continuación se relacionan, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio al objeto de dar por finalizada la negociación.

Asistentes:

Por el Ayuntamiento:

D. José Juan López (Alcalde).

D. Simón Juan López (PSOE).

D. Luis Carlos Díaz Arroyo (PSOE).

D^a. Virginia Varo López (PSOE).

D^a. Mariana Pérez González (PSOE).

Por la representación social:

D. Luis Cubiles Guerra (CC.OO.).

D. José Antonio Díaz Arroyo (CC.OO.).

D. José Antonio Prada Sampedro (U.GT.)

D^a. M^a Ángeles Díaz Zamora (U.GT.).

D^a. M^a Inmaculada Ballesteros Condado (U.G T.).

A tal fin, los componentes de la Comisión Negociadora acuerdan dar por concluidas las negociaciones del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Burguillos para el periodo 2004-2007, aprobándose por unanimidad.





En consecuencia queda aprobado el texto final del Convenio que figura como anexo a la presente acta, comprometiéndose las partes a remitirlo a la autoridad laboral para su registro y depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lo que en prueba de conformidad firman la presente acta los miembros citados de la Comisión Negociadora en el lugar y fecha al principio indicados.

Siguen varias firmas ilegibles.

