



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE NIEBLA (HUELVA)

Capítulo I Regulación De Las Condiciones De Trabajo Jornada Laboral Y Similares

Artículo 1. Objeto Y Norma Supletoria.

a) El presente Convenio Colectivo, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical y, en virtud del Título III “De la Negociación Colectiva y de los Convenios Colectivos”, Artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, regulan las condiciones de trabajo del personal

Laboral que presta sus servicios para el Ayuntamiento de Niebla (Huelva).

b) En todo aquello que no esté negociado en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los Convenios del Personal Laboral de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los Trabajadores/as.

c) Se consideran incorporados a las presentes Normas Regulatoras los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro, entre los Sindicatos representativos y la F.E.M.P. (Federación Española de Municipios y Provincias) o la F.A.M.P. (Federación Andaluza de Municipios y Provincias) en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2. Ámbito Funcional, Personal Y Territorial.

El presente Convenio Colectivo se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias y serán de aplicación a todos los empleados y empleadas laborales de la Corporación con régimen jurídico laboral en cualquiera de sus modalidades.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Niebla ubicados o no dentro del término municipal de Niebla (Huelva).

Artículo 3. Ámbito Personal, Vigencia Y Prórroga.

a) El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de la aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a día 1 de Enero de 2008, y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de Diciembre de 2009.



b) Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

c) Una vez denunciado y, hasta tanto no se logre un acuerdo que no sustituya, continuará en vigor el presente Convenio Colectivo.

Artículo 4. De Vigilancia E Interpretación Del Convenio Colectivo.

a) Los firmantes del presente Convenio Colectivo, constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por tres componentes en representación de los Trabajadores/as, escogidos dentro del Comité de Empresa y por tres componentes de la Corporación (los cuales deberán ser designados por la misma). Ambas partes podrán estar asistidas por sus respectivos asesores.

b) Su misión será la de velar por la fi el y puntual aplicación de los establecido en el presente Convenio Colectivo, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo.

c) La Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera

de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fi el cumplimiento. Se convocará de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación y, de forma extraordinaria, con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas, y los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes. Asimismo, la Comisión

Paritaria, en el plazo de un mes emitirá un informe propuesta sobre las cuestiones que se debatan.

d) En especial, la Comisión Paritaria medirá con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de los dispuesto en este Convenio Colectivo, y se constituirá formalmente a los quince días de la entrada en vigor del mismo.

Serán objeto de negociaciones en el seno de la Comisión Paritaria:

1. Los criterios generales de distribución del Complemento de Productividad a cada grupo o programa y su asignación individualizada así como el Complemento





Específico a reconocer a cada puesto.

2. El establecimiento de la jornada laboral, en función del calendario laboral aprobado anualmente, horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.

3. La representación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

4. La clasificación de puestos de trabajo.

5. La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.

6. Los sistemas de ingresos, provisión y promoción profesional de los empleados.

7. Las propuestas de derechos sindicales y de participación.

8. Medidas sobre salud laboral.

9. Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso del personal laboral, tales como retribuciones,

Seguridad Social o condiciones de trabajo de los Trabajadores, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

10. Las materias de índole económica, de prestación de servicio, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los Trabajadores y sus Organizaciones Sindicales con la Administración.

11. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con los representantes de los Trabajadores/as del mismo o ante petición expresa de cualquiera de las partes. En estos casos, los representantes citados que asistan a la misma dispondrán de permisos considerados como de jornada efectiva de trabajo.

12. Para atender de asuntos especializados, la Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión serán vinculantes para ambas partes.

Artículo 5. Indivisibilidad Del Convenio Colectivo.

a) Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulen para que su personal obtenga un mayor rendimiento



y sienta una mayor vinculación con la misma.

b) No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, tan sólo quedará sin eficacia practicada él o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del Convenio Colectivo, procediéndose a la negociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a Derecho, facultándose para ello a la Comisión Paritaria.

Artículo 6. Mesa General De Negociación.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo queda constituida una Mesa de Negociación que estará formada por la representación sindical que corresponde según lo establecido legalmente. Asimismo, Sindicatos y Corporación designarán mediante escrito a sus representantes en la Mesa General de Negociación.

La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcancen en base a esta negociación serán de plena aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Niebla (Huelva).

La Mesa General de Negociación se reunirá, al menos, una vez al año y, previamente a la aprobación por el Pleno de la Corporación, de la R.P.T. y Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

- a)** Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).
- b)** El plan anual de provisión y dio promoción de los puestos vacantes o de nueva creación los sistemas de selección.
- c)** La oferta de puestos de trabajo presupuestados y aprobados por el Excmo. Ayuntamiento.
- d)** El diseño y aprobación de los Planes de Formación.
- e)** Las retribuciones Básicas y Complementarias que correspondan aplicar a cada puesto de trabajo.
- f)** Los criterios generales de distribución del Complemento de Producción a cada área o programa y su asignación individualizada.
- g)** La modificación parcial o total de la RPT tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la





Administración.

h) El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen de disfrute de permisos, vacaciones y licencias.

i) Los reglamentos de prestación de servicios.

j) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones Sindicales con la Corporación.

k) Todas aquellas que expresamente se nombran en el presente Convenio Colectivo.

l) Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con las Organizaciones Sindicales ante petición expresa de cualquiera de las dos partes. En estos casos, los representantes sindicales que asistan a las mismas dispondrán de permisos considerados como jornada efectiva de trabajo. Para entender de asuntos especializados, la Comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanente u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 7. Organización Del Trabajo.

a) La organización del trabajo, supresión, modificación, creación o reestructuración de los diferentes servicios corresponden al Ayuntamiento, que lo ejercerá por sí mismo o a través de las personas que designe. No obstante, cualquier cambio o modificación de las condiciones del trabajo serán siempre comunicadas y negociadas en su caso con los representantes de los Trabajadores/as antes de su puesta en práctica.

b) Para hacer efectiva la modificación o cambio, tendrá que haber acuerdo previo entre las partes o Resolución de la Autoridad Jurisdiccional que la autorice.

c) En ningún caso la supresión de un servicio llevará consigo la supresión del puesto de trabajo.

Asimismo, los Trabajadores/as que prestaban sus servicios en el mismo serán adscritos a otros, teniendo en cuenta su categoría y aptitud profesional, y sin merma en sus retribuciones, debiendo comunicar previamente, si se produjera tal situación, al Comité de Empresa.

d) En aras de una mejor coordinación entre los distintos departamentos, los Trabajadores/as solo atenderán las órdenes dimanadas de sus Jefes inmediatos, del Concejal Delegado de Personal, del Concejal del Servicio respectivo o del





Alcalde, no cometiendo ninguna falta de desobediencia o incumplimiento de otras personas o Concejales no relacionados con su Servicio, siempre que tales órdenes no fueran dadas para que se evitase un daño o perjuicio a personas o bienes de la Corporación Municipal.

Artículo 8. Jornada Y Horario De Trabajo.

a) La jornada de trabajo máxima será de treinta y cinco horas semanales o cómputo anual equivalente y de conformidad con el Calendario Laboral, aprobado en la Comisión Paritaria con un mes de antelación a la finalización del año.

b) Con carácter general la jornada laboral se realizará de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo desde las 8.00 horas a las 15.00 horas. El Personal tendrá derecho a disfrutar un descanso semanal de 48 horas como mínimo, desde el cese de su actividad a la reanudación de la misma. Dicho descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo. Asimismo, para el personal que tenga su jornada laboral distribuida a turnos, tendrá su descanso en días diferentes. Estos días vendrán regulados a través de un cuadrante con el único objeto de que exista el principio de igualdad y equidad en la distribución de los mismos.

c) El horario del personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias, deberá conocerlo con al menos 30 días de antelación. Para aquellos colectivos que deban prestar servicios las noches del 24 y 31 de Diciembre y, las -mañanas y tardes del 25 de Diciembre y 1 de Enero, el cual será realizado por el personal asignado de conformidad con un cuadrante de carácter obligatorio, pueden ser sustituidos por aquellos que voluntariamente quieran prestarlo, y además su realización será considerada como servicios extraordinarios, recibiendo una gratificación de 100,00 € las noches del 24 y 31 de Diciembre y para las mañanas y tardes del 25 de Diciembre y 1 de Enero la cantidad de 60, 00 €).

d) Los Trabajadores/as que por las características de sus funciones tengan su jornada laboral distribuida en turnos de trabajo de mañana, tarde y noche, deberán ser éstos rotatorios y de duración semanal. Los empleados que tengan distribuida su jornada de trabajo en régimen de turnos, podrán realizar entre sí cambios en su jornada de trabajo, siempre que no suponga disminución en el número de personal que trabaja esa jornada en la cual se realiza el cambio, siendo autorizado previamente por el Jefe correspondiente. Los cambios de turno que rompan la rotación prevista en el punto anterior, debido a que benefician a unos y perjudican ostensiblemente a otros, de realizarlos, deberán hacerse de una forma rotativa, equitativa y con criterios objetivos.

e) Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo de veinte minutos de duración, como licencia de desayuno, computables como tiempo de trabajo efectivo; esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios, siendo



el Excmo. Ayuntamiento el que determine los horarios y turnos para el disfrute de los mismos.

f) La jornada que deba realizarse entre las 22.00 horas y las 06.00 horas tendrán la consideración de nocturna y por tanto se percibirá por la realización de la misma en concepto de Nocturno la cantidad de 12,00 € durante los años 2.008. Se percibirá por concepto de Festivo o Domingo la cantidad de 50,00 € para el año 2008.

g) Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán como no laborables, manteniendo dichos días una persona de guardia solo para Registro (de 9.00 horas a 14.00 horas), además si estos dos días o las fiestas fijadas en el Calendario Laboral oficial, coinciden en sábados, domingos o festivos, serán compensadas al día siguiente laborable (Se organizará un turno rotatorio anual de todo el personal de oficinas para las mencionadas guardias de Registro).

h) Se producirá una reducción de la jornada de trabajo, estableciéndose el siguiente horario:

- Horario de Verano (Julio y Agosto): de 8.00 horas a 14.00 horas.

- Semana Santa: de 9.00 horas a 14.00 horas.

- Viernes de Romería: de 9.00 horas a 13.00 horas.

- Semana de Capeas: de 9.00 horas a 13.00 horas.

- Feria "To Santos": de 9.00 horas a 13.00 horas.

- Víspera de Reyes: de 8.00 horas a 14.00 horas.

i) Aquellos Departamentos que no pudiesen hacer efectiva las reducciones de la jornada, recogidas en el apartado

h), serán recompensados con el canje de las horas de descanso o días por acumulación de horas. De esta forma se mantendrá siempre el principio de justicia, igualdad y equidad para todo el resto de la plantilla.

Artículo 9. Seguridad E Higiene En El Trabajo.

El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención, de conformidad con el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 10. Capacidad Disminuida.





a) Se entiende por capacidad disminuida la definida en el Artículo 137 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Los Trabajadores en algunos de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial.

c) Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, se deberá estudiar la adecuación del Trabajador afectado a su puesto de trabajo.

d) En caso de riesgo para la salud del Trabajador/a se le destinará a un puesto de trabajo adecuado acorde a su situación.

La aplicación de este artículo se desarrollará con la participación de los representantes sindicales del Trabajador/a.

Artículo 11. Incapacidad Temporal.

En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de baja laboral derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de su salario y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de pensionista si así se determina legalmente. (Excepto Anexo 6)

El trabajador que se encuentre en situación de baja laboral debido a una enfermedad común percibirá el 65% de su salario.

En caso de consulta médica el trabajador traerá el justificante medico, que solo tendrá validez para el tiempo necesario de esta

Artículo 12. Permiso De Conducir.

a) Renovación:

Correrá a cargo del Ayuntamiento el importe de la renovación del Permiso de Conducir de aquellos Empleados/ as que por exigencias de sus servicios tengan que conducir vehículos oficiales, así como cualquier maquinaria de todo tipo que requiera permisos de esta índole.

b) Retiradas:

En el supuesto de que algún Trabajador/a que preste sus servicios como conductor en cualquiera de los Departamentos del Ayuntamiento sufriera la retirada de su Permiso de Conducir, sea con vehículo oficial o propio a disposición del Ayuntamiento, será destinado a un trabajo de similar categoría, abonándose las percepciones económicas que venía percibiendo con anterioridad.





Si las causas de la retirada del Permiso de Conducir fueran por imprudencia temeraria, negligencia o por ingestión de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, no operará lo establecido en el párrafo anterior sobre la no disminución salarial.

Artículo 13. Selección De Personal.

a) Los procedimientos de selección para la previsión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, serán negociados con el Comité de Empresa y se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, meritos y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

b) Se garantiza la presencia de un componente del Comité de Empresa con voz y voto, en todos los Tribunales y Comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en el Ayuntamiento de Niebla (Huelva).

En la asistencia a estos Tribunales y Comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicios previstos en el RD. 462/2002 de 24 de Mayo de 2002, para todos aquellos miembros que asisten con voz y voto:

Presidente y Secretario 45,89 €.

Vocales 42,83 €.

Estas cantidades estarán sujetas a la modificación o ampliación de la Ley.

c) Las convocatorias de acceso, provisión y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán negociadas con la representación sindical.

Artículo 14. Formación Profesional.

a) Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a que se les facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los Trabajadores/as a través de sus representantes sindicales.

b) Los Trabajadores/as tendrán derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o cualquiera de las Instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertadas





con aquéllas. Las asistencias a estos cursos se considerarán como de trabajo efectivo.

La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

c) Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupación, cursillos, mesas redondas y en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer hasta 15 días de permisos retribuidos.

Artículo 15. Clasificación Profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleados en que pueden ser agrupados los Trabajadores/ as de acuerdo con la titulación o formación exigida, al puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen las escalas, grupo y empleo definen la prestación de servicios, las funciones a desempeñar y determinar la carrera y promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en el Art. 25 de la Ley 30/84, se establecen cinco grupos de clasificación.

La catalogación de nuevos puestos de trabajo requerirá su consideración previa por la Representación Sindical a los efectos de determinar denominaciones, funciones y retribuciones básicas y nivel o grado.

Artículo 16. Relación De Puestos De Trabajo.

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajos (R.P.T.) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

a) Denominación y características esenciales (actividad Profesional, funciones, etc.).

b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.

c) Naturaleza.

d) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.





e) Código numérico de identificación.

f) Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la personal que lo ocupa.

La elaboración y modificación de la R.P.T. será objeto de informe previo de la representación sindical del personal.

Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión Paritaria.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las R.P.T. Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la R.P.T., en el marco de la Comisión Paritaria prevista en el artículo siguiente y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos.

Todo ello en los términos establecidos en el Artículo 90 y siguientes De la Ley 7/85, Artículo 126 y siguientes Del RDL, 781/1986 y la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es pública.

Artículo 17. Garantías Personales.

La retribución total que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida, en ningún caso, por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

En todo caso, serán respetadas las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose "ad personam" mientras no sean expresamente compensadas por acuerdos posteriores.

Capítulo II Retribuciones Y Otras Percepciones

Artículo 18. Retribuciones Económicas.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento de Niebla (Huelva), ya sea personal fijo, indefinido o eventual será lo establecido en el anexo 6. La ordenación de pagos del gasto de personal tiene carácter preferente sobre cualquiera otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación y deberán realizarse puntualmente antes del último día del mes.

El personal será retribuido, por los siguientes conceptos:

1. El Sueldo Base y Actividad que corresponda al Grupo al que pertenezca. Sus cuantías serán las que cada año vengán reflejadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Los efectos económicos de la Antigüedad se devengarán a





partir de que se adquiriera la condición de personal fijo y se cobrará a partir del mes siguiente a aquel en que se cumplan.

2. Son retribuciones básicas

- a) El Sueldo Base.
- b) La Actividad
- c) Las Pagas Extraordinarias.

3. Son retribuciones complementarias

- a) Absentismo.
- b) El Complemento de Productividad.
- e) Gratificaciones

Artículo 19. Sueldo Base.

El Sueldo Base es el que corresponde a cada una de las categorías Profesionales de clasificación en que se organizan los Trabajadores/as que a continuación se exponen:

Grupo Profesional “Técnico especialista”

Titulados de Formación Profesional, Segundo Grado, Bachillerato Superior o equivalente o “Técnicos Especialistas”:

Pertenecen a este Grupo los Trabajadores/as integrados en categorías cuyo desempeño requieran estar en posesión del Título de Bachiller Unificado Polivalente o de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Grupo Profesional “Técnicos auxiliares”

Titulados Graduado Escolar o equivalente, Formación profesional de Primer Grado o equivalente o “Técnicos

Auxiliares”: Pertenecen a este Grupo los Trabajadores/as integrados en categorías cuyo desempeño requieran estar en posesión del Título de Formación Profesional de Primer Grado, Graduado Escolar o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.



Grupo Profesional Servicios Generales y Subalternos”

Certificado de Escolaridad, Personal de Limpieza, Jardinería, Peones, Ordenanzas, Conserjes, etc o “Servicios Generales y Subalternos”: Pertenecen a este Grupo Profesional los operativos/as y personal no especialmente cualificado, integrados en categorías profesionales para las que no se exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de Formación Profesional o similar y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

Artículo 20. Pagas Extraordinarias.

Las Pagas Extraordinarias serán dos al año y tendrán la cuantía de una mensualidad correspondiente al total del salario base más el 60% de actividad. Se abonarán los días 1 de Junio y 1 de Diciembre. Con una revisión anual.

a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente de una Paga Extraordinaria, ésta se abonará en la parte que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.

b) Los Empleados en servicio activo, con permisos sin derecho a retribuciones devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c) En caso de cese en el servicio activo, la última Paga Extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derecho del personal en dicha fecha, pero su cuantía será proporcional al tiempo de permanencia de prestación de servicios.

Artículo 21. Plus De Actividad.

Se establece para las categorías y por los importes que figuran en la tabla salarial anexa se fija un plus de actividad como retribución mensual.

Este plus tiene por objeto premiar y estimular la asistencia al trabajo, así como la dedicación y el esmero en los cometidos que sean propios de las categorías que lo tienen asignado.

Artículo 22. Complemento De Peligrosidad, Penosidad, Toxicidad.

Se retribuirá el esfuerzo requerido por un puesto de trabajo derivado de la probabilidad de que quien lo ocupe sufra un accidente, agresión o contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones. Se abonará a los trabajadores/a que se encuentren expuestos a las mismas y tan solo el tiempo en que lo estén, con independencia de si lo está a una sola o a las tres.



Artículo 24. Complemento De Productividad.

a) Retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

Asimismo, se tomarán las medidas necesarias para el control y vigilancia del absentismo, como medida de incentivación y control para la asistencia y puntualidad.

b) Los Trabajadores/as que realicen trabajos de superior categoría percibirán desde el primer día el Complemento de Productividad y sólo durante la prestación de tales servicios, consistente en la diferencia del total de las retribuciones existentes entre el catálogo de puesto de trabajo al cual pertenece y del puesto que esté realizando, siempre que no venga percibiendo en su Complemento Específico cantidades en concepto de sustituciones del inmediato superior por su incompatibilidad.

En ningún caso se podrá cubrir puestos de trabajo por Trabajadores/as de un Grupo distinto a los que el catálogo prevea para el citado puesto. En caso de necesidad inaplazable y previo dictamen de la Comisión Paritaria podrá adscribirse un Empleado/a de un puesto distinto, por el tiempo indispensable para cubrir el citado puesto por los procedimientos previstos en la normativa vigente.

Artículo 25. Indemnizaciones Y Suplidos.

El Trabajador/a tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, siempre y cuando se encuentren acreditados documentalmente mediante la oportuna factura, de conformidad con los conceptos siguientes:

a) Dietas Cantidad diaria para compensar los gastos originados cuando el Trabajador/a tenga que desplazarse del centro de trabajo para el que está contratado a otra localidad y ésta no coincida con su domicilio, teniendo derecho a una dieta completa si se pernocta fuera de la residencia habitual incluyendo el día de salida y el día de regreso, y dieta reducida si se pernocta en el domicilio habitual. En caso de que el Ayuntamiento corra con los gastos de manutención y alojamiento del Trabajador/ a, éste no tendrá derecho a la dieta completa.

El importe será de 44.47 € para alojamiento, 27.65 € para manutención, y 72.12 € para dieta completa.

b) Gastos por Desplazamiento Cantidad destinada a compensar los gastos



ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. Se establece la cantidad de 0,31 céntimos/ km. (incluyendo desgaste del vehículo), si se utiliza vehículo propio, o el importe justificado del gasto en el caso de utilizar cualquier medio de transporte público.

Las indemnizaciones y gastos suplidos se abonarán en el momento de producirse el gasto. En aquellos supuestos en que el personal sea designado por la Corporación para ostentar la representación de ésta en cualquiera de los actos a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

Dichas cantidades podrán ser anticipadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación, hasta un límite de 1.202,00 €.

Artículo 26. Servicios Extraordinarios.

(HORAS EXTRAORDINARIAS)

a) Tienen la consideración de Servicios Extraordinarios u horas extraordinarias cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

b) En todo caso, tendrán carácter excepcional y responderán siempre a necesidades originadas no previsibles ni programables, tales como ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras.

En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, así como tampoco originan derechos individuales en períodos sucesivos.

c) La realización de Servicios Extraordinarios u horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del Trabajador/a, excepto en caso de fuerza mayor en que se requiera la intervención de éste.

d) Los importes de las horas extraordinarias para retribuir los servicios realizados fuera de la jornada laboral por los empleados de plantillas serán los siguientes:

Técnicos Especialistas 20.40 €



Técnicos Auxiliares 16.58 €

Servicios Generales 13.25 €

Tendrán preferencia para la realización de Servicios Extraordinarios u horas extraordinarias el personal que venga realizando las funciones que demande la realización de dichas horas.

Los servicios extraordinarios se realizarán aplicándose sistemas rotativos entre el personal que desee realizarlo, siendo el cómputo anual, teniendo preferencia el personal que menos horas tenga realizadas y a su vez no se encuentre de permiso.

Asimismo, los Servicios Extraordinarios u horas extraordinarias que se compensen con descanso, serán de dos horas de descanso por cada hora de Servicio Extraordinario u hora extraordinaria y, de tres horas de descanso por cada Servicio Extraordinario u hora extraordinaria realizado en días festivos y servicios nocturnos.

La Corporación Municipal, junto con la Representación Sindical de los Trabajadores, buscará fórmulas para reducir o suprimir al máximo este tipo de servicios, al objeto de incrementar las oportunidades de empleo de los Trabajadores/ as en paro forzoso. Con este objeto la Corporación Municipal evaluará, junto con la Representación Sindical, la posibilidad de creación de empleo, estableciendo por cada 600 horas de servicios extraordinarios, computadas por Departamentos o Servicios de su correspondiente estructura organizativa, comprometiéndose a la creación de un nuevo puesto de trabajo en los casos en que así se acuerde por ambas partes.

La Representación Sindical tendrá información por escrito del personal que solicita el Servicio Extraordinario y el personal que es elegido para el mismo, y horas realizadas.

La Corporación facilitará a la Representación Sindical de forma trimestral, memoria explicativa sobre la realización de servicios extraordinarios en la que se detallará en qué puesto y en qué servicios se han realizados, cuándo, qué cantidad y por qué causas.

Cuando un Trabajador/a deba asistir a juicio, motivado por razón del servicio, fuera de su jornada laboral y hallándose fuera de servicio, percibirá una contraprestación económica del Kilometraje más una compensación en descanso de media jornada. Si fuese en su día de descanso o permiso percibirá 30,00 €, y una compensación en descanso jornada completa.

Artículo 27. Trabajo De Superior Categoría.





a) La Corporación podrá designar a empleados para la realización de trabajos de superior categoría, por necesidades del servicio, comunicándolo previamente a los Representantes Sindicales del personal laboral.

b) Queda entendido que la realización de trabajo de superior categoría responderá a necesidades excepcionales e imprevisibles, y durará el tiempo estrictamente indispensable.

En estos casos, cuando el Trabajador/a realice trabajos de superior categoría, percibirá, en Complemento de Productividad regulado en el Artículo 24 del presente Convenio Colectivo y sólo durante el tiempo de la prestación de tales servicios, las retribuciones complementarias de la categoría a la que circunstancialmente haya quedado adscrito.

c) Si durante el tiempo en que el Trabajador/a estuviese realizando el puesto de superior categoría, sufriese algún accidente laboral, durante el periodo de baja percibirá las retribuciones que viniera percibiendo en el momento de sufrir el accidente.

Artículo 28. Gratificaciones Por Servicio Extraordinario.

La concesión de Gratificaciones se regulará por cuanto dispone el Artículo 6 del Real Decreto 861/86, de 25 de Abril, o de norma que lo complemente o modifique.

Capítulo III Vacaciones Permisos Y Licencias

Artículo 29. Vacaciones.

a) Las vacaciones anuales tendrán la duración de 24 días laborables. El disfrute de las vacaciones se realizará los meses de Junio a Septiembre preferentemente.

b) Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá por la Comisión Paritaria, antes de finalizar el mes de Diciembre de cada año y junto con el Calendario Laboral del Personal, a confeccionar la programación de las vacaciones del personal. En todo caso, se tendrán en cuenta las preferencias de los Trabajadores/as, así como las necesidades y coberturas de los servicios. Sólo por causa justificada y con el informe favorable de la Comisión Paritaria podrán ser denegadas las peticiones.

c) Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de su disfrute por parte de la Corporación, salvo por causas urgentes imprevistas, debidamente justificadas, denunciadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito dirigido a la Comisión Paritaria de interpretación, Si dicha programación se alterase se resarcirán los gastos, que hubiese precisado el interesado, para la programación de sus vacaciones.



d) En caso de conflictos de intereses entre los Trabajadores/as se atenderá a turnos rotativos anuales.

e) Podrán unirse, exclusivamente, a las vacaciones las siguientes licencias:

- Por matrimonio civil o eclesiástico.

- Por maternidad y/o paternidad.

- Por muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad.

- Por traslado de domicilio.

- Por nacimiento o adopción de un hijo.

- Los días de descanso a que tuviera derecho por la realización de Servicios Extraordinarios realizados en el trimestre anterior.

f) Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los Empleados que se hallen disfrutando de licencia de vacaciones. En los casos en que esta situación se produzca se determinará la compensación correspondiente en la Comisión Paritaria de interpretación, que será de 1,75 días hábiles libres o de permiso por cada día de vacaciones trabajado en esta situación.

g) El personal podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos, uno de los cuales, de al menos 12 días laborables, podrá ser disfrutado por el interesado cuando considere más conveniente, y 12 días cuando el Ayuntamiento lo decida.

h) A los Trabajadores/as que una vez iniciado su período de vacaciones se produjera una baja por incapacidad temporal, les seguirán corriendo sus vacaciones hasta su finalización. Sólo y exclusivamente se interrumpirán en las situaciones de incapacidad temporal por intervenciones quirúrgicas o atención hospitalaria.

i) En caso de que el Trabajador/a cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas y devengadas hasta el momento del cese por dicho motivo.

j) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes así como preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio, necesitando autorización de la Comisión Paritaria.

k) Por exámenes finales de cursos en centros de enseñanzas las fechas en que



éstos se realicen.

Artículo 30. Permisos Y Licencias Retribuidos.

1. En los supuestos que se citan a continuación, el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio civil, religioso o pareja de hecho del Trabajador/a quince días naturales, si ambos contrayentes son empleados tendrán veinte días naturales.

b) Por matrimonio civil y religioso de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, (Primer Grado de Consanguinidad), a un día, en caso de que coincida en día laborable el evento.

c) Por embarazo y alumbramiento, la Trabajadora tendrá derecho a dieciséis semanas interrumpidas ampliables a dieciocho por parto múltiple, que podrá disfrutar a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. La Trabajadora podrá disponer de cuatro semanas a deducir de los anteriores. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Por aborto o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el personal tendrá derecho a dos días laborables.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.

e) Permiso por paternidad será de 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

El trabajador deberá comunicar a la Corporación Local con 10 días de antelación





el ejercicio de este derecho.

e) La Empleada/o con un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora, al comienzo o antes de la finalización de la misma, y, en el caso de que los dos trabajen, sólo tendrá derecho uno de ellos.

f) Por la adopción de un menor de seis años, el Trabajador/ a tendrá derecho a un permiso de cincuenta y seis días naturales y treinta días si el menor es mayor de seis años, a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho solo podrá disfrutarlo uno de los cónyuges.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñen actividades retribuidas, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

Tal reducción de jornada procederá también si el Empleado/a por razón de guarda legal tuviera a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación.

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

i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, dos días laborables, si es fuera de la provincia cuatro días laborables, computándose de manera consecutiva al hecho causante.

j) Por traslado de domicilio habitual, dos día hábil.

k) Por ingreso en Centro Hospitalario de hijos, cónyuge o padres se tendrá derecho al día del ingreso.

l) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, tres días laborables.

m) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado e consanguinidad o afinidad dos día hábil, cuando el suceso ocurra dentro de la localidad y, de cuatro días hábiles cuando el suceso ocurra fuera de la misma.

n) El Trabajador/a que curse estudios en centro de enseñanza tendrá derecho al día para la realización de exámenes, tanto si se trata de Enseñanza Reglada como Oposiciones Oficiales.

ñ) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de





carácter público o personal.

o) Ocho días por asuntos particulares. El trabajador /a disfrutara estos días por semestres , decir cuatro días antes del 30 de junio del ejercicio en curso y el resto (cuatro días) deberán ser disfrutados antes del 31 de diciembre particulares. sin justificar y sin perjuicio de las necesidades del servicio El permiso por asuntos particulares no podrá acumularse al periodo vacacional. La denegación de dicho permiso deberá justificarse documentalmente al interesado/a por parte del Ayuntamiento.

p) La Corporación podrá conceder permiso hasta quince días por asuntos propios cuya petición deberá responder a causas debidamente concretadas y justificadas, no pudiéndose utilizar globalmente, sino sólo y exclusivamente los que sean estrictamente necesarios para ello. Cuando los hechos motivadores de los permisos, en el presente artículo se produzcan en una provincia limítrofe de Huelva, el permiso se incrementará en dos días naturales y en tres, si es en cualquier otra parte del Estado. Si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales, el permiso se podrá prolongar hasta un máximo de diez días.

q) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

r) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. En caso de enfermedad o accidente, el Empleado/a estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a los Servicios de Personal, la causa que motive su ausencia del puesto de trabajo dentro del día hábil siguiente a su falta de asistencia.

3. Todas las comunicaciones de permiso y licencias deberán ser cursadas a través del Servicio de Personal, y cuando las mismas tengan una duración de hasta diez días, deberán comunicarse con dos días hábiles de antelación y con cinco los de mayor duración, salvo casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso y será suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y la posterior justificación.

4. En caso de denegación, ésta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado/a y a los representantes de los Trabajadores en los supuestos de disconformidad.

5. Los derechos aquí regulados son de aplicación a aquellos Trabajadores/as que acrediten una situación familiar de convivencia en los casos que se requiera.



Artículo 31. Permisos No Retribuidos.

A petición de los Empleados/as se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad del responsable del Servicio, por un período de hasta seis meses al año, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

Las peticiones de estos permisos salvo casos de fuerza mayor, deberán ser cursadas a través de la Delegación de Personal, con una antelación de quince días.

Artículo 32. Excedencias.

Las excedencias serán las que vengan reguladas por el Estatuto de los Trabajadores (Art. 46) o ley que las desarrolle.

En las excedencias voluntarias, el Ayuntamiento tiene un plazo improrrogable de dos meses para contestar a la solicitud, pasado este plazo se considera dicho silencio de carácter negativo.

Se considerará que están en Excedencia Forzosa, a los Trabajadores/as designados para ejercer un cargo público o de representación sindical. La concesión, a petición del interesado, se hará en un plazo no superior a quince días, cesando en la situación de excedencia una vez haya concluido las funciones para las que fue elegido o designado. El reingreso será automático, si es solicitado en un plazo máximo de treinta días, una vez terminada sus funciones, el periodo de duración en la referida excedencia será computado como legalmente trabajado a efecto del abono de la antigüedad.

Capítulo IV Derechos Sociales

Artículo 33. Ayudas.

Todos los Empleados, Laborales fijos y contratados, con más de un año de servicio interrumpido, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

- a)** Ayuda por Nupcialidad 198,61€. Si ambos contrayentes son Trabajadores/as del Excmo. Ayuntamiento de Niebla (Huelva), la cantidad será de 253,02 €.
- b)** Ayuda por Natalidad nacimiento por cada hijo equivalente a 165,52 €.

La solicitud de la concesión de las ayudas a que se refieren los apartados anteriores se acompañará fotocopia de las páginas correspondientes del libro de familia o certificado de convivencia, según proceda.

- c)** Ayudas por hijos minusválidos El Ayuntamiento fija las cantidades mensuales de 99,31 € por el primer hijo, 123,98 € por el segundo y 132,42 € por el tercero y restantes, cuya discapacidad física, psíquica o sensorial sea igual o superior al





33%, y esté justificada con el título de minusvalía actualizado expedido por la Delegación Provincial de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.

No tendrán derecho a esta ayuda cuando se esté percibiendo bien el/la causante o los padres cualquier tipo de pensión o prestación por este hecho, en caso de ser inferior a la cuantía estipulada en el apartado anterior se garantizará la diferencia correspondiente. Tampoco tendrán derecho a dicha subvención cuando el/la discapacitado/a sea sujeto de una relación contractual remunerada.

e) Vivienda La Corporación Municipal gestionará ante las entidades locales oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de créditos que permita a sus Trabajadores/as obtener préstamos para la adquisición y/o mejoras de viviendas en las condiciones más favorables posibles de las establecidas en el mercado. **f** Ayudas por estudio

Todos los trabajadores/as con hijos en edad de estudio recibirán una ayuda distribuida de la siguiente forma:

ESTUDIOS A REALIZAR Año-08 Año-09

Educación Infantil 66,27 € + I.P.C.

Educación Primaria 119,33 € + I.P.C.

E.S.O. bachi-Form.Prof. o 165,69 € + I.P.C. equivalente Enseñanzas med. o sup.en 397,28 € + I.P.C. la Prov. Huelva Enseñanzas med. o sup. 463,81 € + I.P.C. Fuera de la Prov. Huelva

Artículo 34. Prestaciones Sanitarias.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se establecerán las siguientes prestaciones sanitarias, siendo de aplicación para el personal laboral de la Corporación con más de un año de servicio interrumpido y familiares a su cargo que estén reconocidos o que convivan con el mismo. Si superan los dieciocho años, tendrán que justificar que se encuentran sin trabajo.

1. Prótesis dentales

a) Prótesis parcial, hasta un máximo de 12 piezas, el 60% de su importe, hasta un máximo de 397,25 € anuales.

b) Extracción, ortodoncias, endodoncias o empaste. 60% de su importe, con un máximo de 397,25 € anuales

c) Por intervención quirúrgica el 60%. con un máximo de 397,25 € anuales.

2. Prótesis de visión



- a) Gafas progresivas, lentillas y gafas bifocales, el 60% de su importe, con un máximo de 231,72 € anuales.
- b) Renovación de cristales o monturas, el 60% de su importe, con un máximo de 132,42 € anuales
- c) Por intervención quirúrgica, el 60%, con un máximo de 397,25 € anuales.
- d) Por aparatos auditivos, el 60% de su importe, con un máximo de 331,04 € anuales.

En el supuesto de roturas por accidente laboral de prótesis, gafas o audífonos, la reposición se efectuara por parte del Excmo. Ayuntamiento por el total del valor de reposición.

Artículo 35. Protección De La Trabajadora Embarazada.

La Trabajadora del Excmo. Ayuntamiento de Niebla (Huelva) que esté embarazada tendrá derecho, si el trabajo que realiza es perjudicial para su estado, peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualquiera otras causas) se les encomendará tareas adecuadas a sus circunstancias.

Asimismo, se les concederá permiso retribuido para asistir a partir del séptimo mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación del parto. Para ello deberá solicitarlo al servicio de personal, acompañando a la solicitud informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad; debiéndose justificar en todo caso la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el Centro y Organismo.

Artículo 36. Acoso En El Trabajo.

a) El personal al servicio de la Corporación tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre esta la protección frente de las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

b) Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

Artículo 37. Reconocimiento Médico.

Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el Trabajador/a.

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.

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

No se podrá efectuar pruebas radiológicas salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del Trabajador/a.

En aquellos puestos de trabajo, que se realicen con ordenadores el trabajador/a -deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.

Artículo 38. Seguro De Vida.

a) Muerte natural:	18.030,00 €
b) Muerte por accidente:	36.060,00 €
c) Muerte por accidente de circulación:	54.091,00 €
d) Incapacidad Permanente Total derivada de Accidente de trabajo:	12.020,00 €
e) Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente:	36.060,00 €

La garantía de esta póliza se extenderá en la vida privada y profesional (a las veinticuatro horas del día).

Esta póliza será suscrita con compañía a elección de la Corporación previa consulta a los representantes sindicales.

Igualmente, la Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados/as tanto para trabajadores fijos como laborales contratados.

Artículo 39. Jubilación.

a) La edad de jubilación del personal se producirá al cumplir 65 años de edad.

En la liquidación la Corporación abonará, además de los haberes que corresponda, una mensualidad completa del salario, y un premio por jubilación de 650 €.

b) El personal laboral podrá optar por la jubilación voluntaria a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el R.D. 1194/85 de 17 de junio de contrato de relevo.

Artículo 40. Anticipos.

Conforme al Estatuto de los Trabajadores el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.



Capítulo V Salud Laboral

Artículo 41. Salud Laboral.

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

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

2. La Corporación deberá:

- a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y garantizar una formación adecuada y práctica en esta materias a los trabajadores/ras de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a, sus compañeros o terceros.

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

- b) Determinar y evaluar los factores de riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud del personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación o procedimientos.
- e) Elaborar en el plazo máximo de un año tras la firma del presente Convenio un plan de prevención salud y seguridad que contemple entre otros aspectos



actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

d) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en actos de servicios y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

e) La Corporación garantizará que en cada Centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios, debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del jefe de departamento o unidad, a petición de la persona encargada de su mantenimiento, o, en su defecto, de los propios trabajadores.

Artículo 42. El Delegado De Prevención De Riesgos Laborales.

El Comité de empresa nombrará DOS Delegados de prevención de riesgos laborales, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de seguridad sobre los problemas del conjunto de trabajadores/as municipales.

Dichos Delegados contarán con un crédito de 180 horas anuales para realizar su labor, siendo éstas consideradas a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Artículo 43. Uniforme De Trabajo.

La Corporación facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicio en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas de superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme dos veces al año.

Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

Los representantes sindicales participaran en la determinación y selección del vestuario necesario de acuerdo con las necesidades del colectivo.

Las prendas de verano deberán facilitarse antes del mes de abril y las de invierno antes del mes de octubre. Cualquier prenda que se deteriore deberá ser repuesta por el Ayuntamiento.

Capítulo VI Régimen Disciplinario

Artículo 44. Faltas Y Sanciones

Definición de las faltas se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Graduación de las faltas los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa que tendrá en cuenta atendiendo a su importancia, trascendencia

o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

- Faltas leves tendrán la consideración de faltas leves las siguientes

a) De una a tres faltas puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, durante las veinticuatro horas siguientes de la falta la razón de ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o las compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta causa podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la diligencia debida.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

- Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

- Faltas graves tendrán consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a, o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa.

No comunicar a la empresa los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social/hacienda, y en su caso, a sus prestaciones.



La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

c) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se consideraría falta muy grave.

e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por el él.

f) La negligencia o desobediencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones. Podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considera imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aperados de seguridad de carácter obligatorio.

h) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de las herramientas de la empresa.

i) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

j) Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

• Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado del puesto de trabajo.

2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

• Faltas muy graves tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.



c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros o a la o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que puedan implicar desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando el trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajo de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas continuadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados del ayuntamiento. i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración hacia los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c),

e), h) de las consideradas como faltas graves. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre hayan sido sancionadas.

q) Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta muy grave cuando exista Resolución judicial condenatoria. Las faltas muy graves serán sancionadas:





1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Despido.

Prescripción de las faltas las faltas prescribirán:

- Faltas leves: a los diez días.
- Faltas graves: a los veinte días.
- Faltas muy graves: a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Para la imposición de una sanción será inexcusable la tramitación del correspondiente sancionador por la autoridad u órgano que tenga dichas competencias, con audiencia del trabajador interesado y con todas las reservas legales a sus derechos.

Abuso de autoridad las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia los abusos de autoridad que pudieran cometer sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegado de personal para que tramite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia del convenio.

Cancelación Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del/la sancionado/a, y se cancelaran de oficio o a instancias de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de faltas leves, un año para las graves y dos años para las muy graves.

Artículo 45. Tramitación Y Procedimiento Sancionador.

El personal podrá ser sancionado pos la Corporación como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de las faltas y graduación de sanciones establecidas en el presente Convenio.

La imposición de sanciones requerirá de la instrucción de un Expediente disciplinario contradictorio. Durante la tramitación de todo expediente



disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al/la interesado/a. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al/la interesado/a se la notificará por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del Art. 35 de la Ley 30/1.992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las sanciones por faltas leves consistente en amonestación por escrito serán impuestas previa audiencia al presunto/a infractor/a, oídos/as los/las representantes de los/as trabajadores/as y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al/la interesado/a, los/las representantes de los/as trabajadores/as y la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el/la interesado/a.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor/a. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al/la interesado/a, a los/as representantes de los/las Trabajadores/as y a los delegados/as sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado/a.

La incoación del expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el/la trabajador/a podrá solicitar la recusación del/la instructor/a, asimismo, instructor/a podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al/la interesado/a.

El/la instructor/a, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al/la presunto/a inculpado/a y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél/la hubiera alegado en su declaración.

Pliego de cargos:



En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en 15 días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: hechos que se imputen al trabajador/a, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El/la trabajador/a podrá en el plazo de 10 días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

Práctica de la prueba.

Contestado espliego o transcurrido el plazo sin hacerlo el/la instructor/a podrá acordar la práctica de la prueba que considere así como la practica o denegación de las propuestas. El/la instructor/a comunicará por escrito al/la interesado/a las pruebas que se realicen así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y solo podrá acordarse en caso que las cuestiones a aprobar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrá acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

Propuesta de resolución.

Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al/la trabajador/a, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente propuesto con la propuesta de resolución se dará traslado al/la trabajador/a para que pueda efectuar las alegaciones pendientes en el plazo de 10 días hábiles.

Asimismo, se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados/as, a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

Se dará traslado del expediente a la Autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del Expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al/la trabajador/a en el plazo de 10 días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La Resolución deberá contener los siguientes elementos:

- a. hechos probados
- b. faltas cometidas
- c. preceptos en que aparece tipificada.





d. Trabajador/a responsable.

e. Sanción impuesta y fecha de efectos.

f. Recursos que procedan, órgano ante el que deba interponerse y plazo para ello.

Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos con un límite máximo de 6 meses.

La resolución definitiva se comunicará al Comité de empresa o Delegados/as de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos, hasta la Sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

Podrán decretarse por órgano competente durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del/la trabajador/a en el Centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Capítulo VII Derechos Sindicales

Artículo 46. Información Sindical.

Se garantiza el acceso de la representación a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal.

Asimismo se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo 1, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de las nóminas mensuales del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptadas en materia de personal. Se les facilitará, asimismo, todos los medios necesarios para llevar a cabo en las mejores condiciones sus tareas de representación sindical.

Artículo 47. Dependencias Y Tablón De Anuncios.

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo.

Decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical.

Artículo 48. Garantía Sindicales.





Los miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito de horarios de 180 horas anuales para cada uno de ellos, a fin de llevar a cabo el ejercicio de sus tareas de Representación. Asimismo la Corporación facilitará para actividades representativas una dotación de 379.38 € anuales.

Artículo 49. Derechos De Los Afiliados.

Los Trabajadores/as tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, al que se les remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

Asimismo contarán con un crédito de 20 horas anuales para participar en las convocatorias de reuniones que convoquen sus respectivas organizaciones sindicales.

Artículo 50. Derecho De Reunión.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral a este efecto se dispondrá del tiempo necesario por el conjunto de los trabajadores para las reuniones o las asambleas convocadas por sus representantes sindicales o Secciones Sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, así como que los servicios no queden desasistidos.

La convocatoria de reunión que afecten exclusivamente a los afiliados de un sindicato constituido en la Corporación, contará con un crédito de 20 horas anuales.

Disposiciones Finales Primera.

La Corporación o sus trabajadores darán conocimiento a la Comisión Paritaria de Seguimiento del acuerdo de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del mismo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

SEGUNDA

En el ámbito de aplicación del presente Convenio, las condiciones mínimas del personal laboral serán equivalentes a las que corresponden al personal funcionario de igual categoría y antigüedad.

TERCERA.

Con carácter general se entenderá por consolidado el grado correspondiente a los niveles de complemento de destino que, para cada puesto de trabajo se fijan en tabla anexa salvo que con anterioridad algún Trabajador tuviera legalmente





reconocido un grado superior.

CUARTA.

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente Convenio, anualmente tendrán al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.

QUINTA.

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio Colectivo podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita.

SEXTA.

A este Convenio se le añadirán cualquier otro específico que se haya firmado o se firme con cualquier colectivo de esta Corporación, siendo de aplicación directa cualquier mejora contemplada en cualquiera de dichos acuerdos, que amplíe lo aquí dispuesto al conjunto de Trabajadores del Ayuntamiento.

SÉPTIMA. CLAÚSULAS DE INDIVISIBILIDAD Y CIRCUNSTANCIA MÁS BENEFICIOSA

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

OCTAVA

Cuando se mencione las denominaciones de los parientes consanguíneos de los Empleados/as ha de entenderse referidos también a los parientes por afinidad hasta el segundo grado de consanguinidad. Igualmente, se entenderá por cónyuge, a la persona a quien se haya ligado el trabajador o trabajadora por vínculo legal o análogo relación afectiva. En este caso, deberá acreditar mediante certificado de convivencia a los efectos oportunos.

NOVENA.

Excmo. Ayuntamiento de Niebla garantizará el poder adquisitivo del personal laboral en el supuesto de que el I.P.C. registre al 31 de Diciembre del año saliente un crecimiento superior al previsto por el Gobierno, se efectuara una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra, que afectará al salario base, complemento de destino, complemento específico y horas extraordinarias. La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el I.N.E. el I.P.C. real del año saliente, y cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de Enero del año





entrante. Tal revisión servirá de base de cálculo para las negociaciones del ejercicio en curso.

Anexo

ANEXO 1. Puesto de Superior Categorías. Todo el personal que se encuentre supliendo en un puesto de Superior Categoría, percibirá las diferencias de dicho puesto en el Complemento de Productividad.

ANEXO 2. Uniformidad:

Se proporcionara a los vigilantes en el mes de Octubre y constará de:

- 2 Camisas cada año.
- 1 Par de zapatos cada año.
- 1 Pantalón cada año.
- 1 Cazadora cada dos años.
- 1 cinturón cada cinco años.
- 1 anorak reflectante e impermeable cada 5 años.
- Insignia y gorra cada dos años.
- 1 yérsey cada dos años

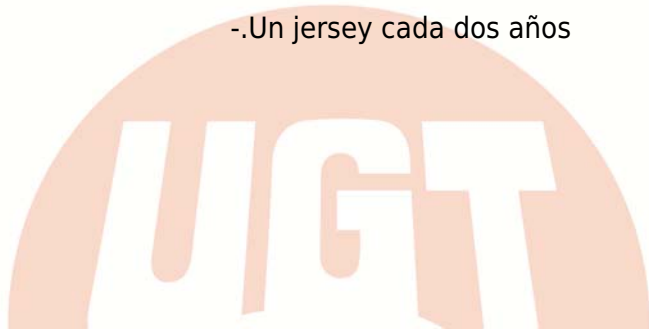
Vestuario de Verano:

Se proporcionará en el mes de abril, y constará de:

- 1 Pantalón cada año.
- 1 gorra cada 2 años.
- 2 Camisas cada año.

Se proporcionara para los servicios generales:

- Un pantalón cada año
- Unas botas cada año
- Dos camisas al año
- Un jersey cada dos años





-Una cazadora cada dos años

Se proporcionara para las limpiadoras y asistentes de hogar:

-Un pijama o bata al año.

Se proporcionara a los empleados del pabellón:

-Unas zapatillas al año

-Un chándal al año

-Una camiseta al año.

ANEXO 3. Plus Guardia Mantenimiento.

El personal encargado de la Red Eléctrica y del suministro de agua que sea competencia del ayuntamiento, percibirá una subida mensual en el mencionado plus de 30 Euros.

ANEXO 4.

Los servicios extraordinarios previstos se realizarán por un mínimo de cinco horas extraordinarias, excepto aquellos que se originen a la terminación de una jornada normal.

ANEXO 5. Programa de aumento de la productividad:

Se elaborara por la Corporación junto con los Representante de los Trabajadores, un programa para aumentar la calidad de los Servicios Públicos que presten o a las iniciativas que desarrollen para aumentar la eficacia y especialmente para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos a través de los planes de Empleo.

ANEXO 6. La Comisión Paritaria se reunirá para el estudio de las bajas por enfermedad y decidirá la reducción en el coeficiente de Productividad en función de los días de baja, la cantidad que se detraiga irá a un fondo de la Sección Sindical. Dado de alta el trabajador recuperara la cuantía que venía percibiendo en su complemento de productividad

ANEXO 7. Valoración de los Puestos de Trabajo:

Durante el primer año de vigencia de este Convenio Colectivo la Corporación se compromete a llevar a cabo por un equipo técnico el estudio de la totalidad de la Valoración de todos los Puestos de Trabajo.

ANEXO 8.





La reducción de la jornada Estival y horarios por fi estas, será compensada por los Empleados, con la colaboración en horas de guardias en los días de Fiestas de Septiembre y Feria de "TO" Santos.

ANEXO 9.

Relación plantilla Trabajadores/as.

ANEXO 10. TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL

Categoría	Salario Base	Plus De Actividad
Técnico Especialista	963,37 €	740,50
Oficial V Construcción	575,68 €	574,32 €
Oficial 2 Construcción	550,68 €	499,32 €
Peón Construcción	525,56 €	359,44 €
Peón Limpieza	525,56 €	359,44 €
Limpiadora	525,56 €	185,00 €
Administrativo	575,68 €	575,00 €
Administrativo	2 575,68 €	525,00 €
Aux. Administrativo	525,68 €	525,00 €
Monitores Deportivos	575,68 €	359,44 €
Auxiliares de Hogar	525,56 €	185,00 €
Vigilantes	575,68 €	574,32 €

