

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA AÑOS 2008 AL 2011

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales, de aquellas personas que, por cuenta del Excelentísimo Ayuntamiento de Lebrija (en adelante Ayuntamiento), prestan sus servicios en régimen laboral y de los Patronatos Municipales.

Del mismo modo será de aplicación para todos los empleados que presten sus servicios en empresas municipales con capital municipal.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2011.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase solicitud de revisión o rescisión con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al I.P.C. previsto en los conceptos retributivos, hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero del 2012 y años sucesivos que se prorrogara.

Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos del presente texto.

Artículo 3. Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible en el conjunto de su texto y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría y cómputo anual.



En el caso de que fuese anulado o modificado por la Jurisdicción competente en cualquiera de sus partes, este Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser negociado el Convenio en su totalidad, en plazo no superior a treinta días.

Cláusula de garantía: El Ayuntamiento se compromete a re-admitir con todos sus derechos a los trabajadores y trabajadoras, sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente, salvo cuando el trabajador o la trabajadora opte por la indemnización.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo y determinación de sistemas y métodos que han de regularlo es facultad de la Corporación, con arreglo a las Leyes vigentes. De sus determinaciones se dará cuenta al Comité de Empresa.

Ambas partes convienen que toda información o consulta, sólo pueden permitir la realización de su finalidad participativa si se proporcionan anteriormente a la conclusión de la toma de decisiones por la administración.

La organización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. El Comité de Empresa podrá proponer la puesta en práctica de métodos para la simplificación del trabajo y la mejora de métodos de trabajo, los cuales serán estudiados por el Ayuntamiento a fin de ver la posibilidad o conveniencia de su implantación.
- Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de organización y ordenación de personal.
- Vigilancia y control del absentismo. A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

Artículo 5. Periodo de prueba.

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior del Ayuntamiento, tanto para el personal fijo como temporal, tendrán un periodo de prueba cuya duración, en función de la labor a realizar será la siguiente:

- Técnicos Superiores: Seis meses.





- Técnicos Medios: Tres meses.
- Resto de Personal: Quince días.

Artículo 6. Clasificación de los trabajadores.

A) El personal al servicio del Ayuntamiento se clasifican en:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Personal eventual.

B) Relación de puestos de trabajo:

— Se establecerá una relación de puestos de trabajo donde las funciones que se deban desempeñar vendrán especificadas por la clasificación de puestos de trabajo.

— La Relación de Puestos de Trabajo deberá comprender todos los puestos debidamente clasificados por la Corporación, reservados a funcionarios y personal laboral, así como los reservados a personal eventual. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.

— Cada puesto está asignado a un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino. Los puestos existentes, con indicación del grupo y nivel de complemento de destino que corresponda, son los que a continuación se indican:

Grupo			
Ley 7/2007	Grupo		Nivel
EBEP	Ley 30/84	Puesto	C. Destino
A 1	A	Director de Área	26
A 1	A	Técnico	24
A 2	B	Director de Área	24
A 2	B	Responsable de Dpto.	22
A 2	B	Responsable de Zona	22
A 2	B	Arquitecto Técnico	22
A 2	B	Subinspector	22
A 2	B	Técnico	20
C1	C	Responsable de Dpto.	20
C1	C	Encargado Jefe de Obras	20
C1	C	Oficial de Policía	20
C1	C	Oficial de Bomberos	20



C1	C	Policía	18
C1	C	Auxiliar Técnico	18
C1	C	Administrativo	18
C1	C	Agente de Desarrollo	18
C1	C	Encargado	18
C2	D	Encargado de Mantenimiento	18
C2	D	Capataz	18
C2	D	Bombero	18
C2	D	Oficial de Mantenimiento	16
C2	D	Auxiliar Administrativo	16
C2	D	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	16
Agrup. Prof	E	Operario	14
Agrup. Prof	E	Conserje	14

Artículo 7. Interpretación del Convenio.

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros designados por el Ayuntamiento, y cuatro miembros del Comité de Empresa firmantes del presente Convenio, más los asesores que las partes consideren según la materia a tratar, los cuales tendrán voz pero no voto.

La representación del Comité de Empresa en dicha Comisión Paritaria será proporcional al equivalente en dicho Comité. A estos efectos, en los treinta días hábiles siguientes a la firma del Convenio, las partes se reunirán para designar a los vocales de la Comisión Paritaria, así como al Presidente y Secretario.

Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán por el Área de Recursos Humanos en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación; en todo caso, existirá una reunión trimestral que se efectuará en la última semana del mes.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.



d) Estudios de plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.

e) Ofertas de empleo, bases, convocatorias, designación de miembros para formar parte de los tribunales de selección, planes de formación, etc.

f) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por la Ley.

Artículo 8. Provisión de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento formulará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

La provisión de puestos de trabajo que, de conformidad con la relación aprobada queden vacantes se efectuara en la forma prevista en el art. 20 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública y lo legislado en el Estatuto Básico del Empleado Publico, así como las normas que lo desarrollen.

En la relación indicada en el párrafo primero de este artículo se determinará si los puestos son reservados a personal funcionario, laboral o eventual.

Artículo 9. Trabajos de superior categoría.

Para cubrir en periodo vacacional los puestos de Interventor, Secretario, Tesorero y Jefe de la Policía Local el Ayuntamiento habilitará un empleado para ejercer las tareas del puesto, percibiendo el complemento específico correspondiente. En los demás casos no se percibirá ningún tipo de complemento.

En los casos en que el Ayuntamiento tenga necesidades de asignar tareas de superior categoría los empleados percibirán las retribuciones complementarias que correspondan al puesto asignado. Cuando esto suceda, la Corporación informará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales firmantes de este acuerdo.

Artículo 10. Ingreso en la plantilla y selección de personal.

El Ayuntamiento seleccionará su personal de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública libre o por promoción interna y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.





Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas podrán ser cubiertas bien por funcionarios interinos o por personal contratado temporalmente, siguiendo, dentro de lo posible, los principios fijados en el párrafo primero de este artículo.

Con los mismos criterios se podrán contratar personal por motivos de acumulación de tareas, trabajos temporales o similares.

Las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa serán informados respecto a lo reseñado anteriormente.

Artículo 11. Traslados.

Todos los trabajadores serán destinados a un centro o servicio del Ayuntamiento. Estos sólo podrán ser trasladados por razones técnicas y organizativas debidamente justificadas previo decreto correspondiente. En estas circunstancias mediará comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de siete días, con el objeto de que este pueda alegar cuanto crea conveniente contra el traslado, y en todo caso será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa y Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

Artículo 12. Formación.

Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación adecuada a dicho puesto de trabajo.

La Corporación fomentará cursos de formación continua en los que podrán participar todo el personal que lo solicite. Cuando estos cursos sean promovidos por el Ayuntamiento, a través de la Excm. Diputación Provincial, la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir u otra Institución, se reintegrará copia del material al Ayuntamiento.

Los programas de dichos cursos se harán teniendo en cuenta las necesidades municipales y las que detecten el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

Corresponde a la Comisión Paritaria de Seguimiento la determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo la asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo del que lo realice, si no coincidiera, se acuerda que el 50% del horario del curso corra a cargo de la empresa y el restante 50% por cuenta del trabajador. Para la asistencia a cursos, jornadas etc., se tendrá que contar con la autorización del Responsable del Departamento y del Concejal Delegado del Área así como del Departamento de Régimen Interior.

Si el curso se realizara fuera de nuestra localidad, el Ayuntamiento facilitará los medios de locomoción para la asistencia a los mismos, si no fuera posible se



abonara el desplazamiento al trabajador

Artículo 13. Grupos de calidad.

Los empleados municipales mantendrán una reunión anual de trabajo con sus Jefes de Departamento y/o Delegados, fuera de su jornada de trabajo, de dos horas y media de duración como mínimo, al objeto de analizar la marcha del departamento y proponer medidas encaminadas a la mejora de los servicios públicos, muy especialmente las que tengan relación con la eficiencia y la mejora de la calidad del servicio. Estas reuniones se comunicarán al menos con siete días de antelación

Capítulo III. Retribuciones, jornadas, horarios y descansos.

Artículo 14. Subida salarial.

Las retribuciones básicas y complementarias señaladas en el art. 16, se actualizarán anualmente con la subida salarial que se determinen en los Presupuestos Generales del Estado.

Para el mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre el incremento porcentual previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) que se constate al final de cada ejercicio y durante la vigencia del presente convenio, el Ayuntamiento abonará a todos los empleados en enero de 2009, 2010, 2011 y 2012, el cien por cien de la desviación, en una sola paga con carácter consolidable a las tablas vigentes, aplicándose en cualquier caso el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo. La cantidad a percibir será en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada empleado y siempre que sea superior a seis meses.

Artículo 15. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo se reflejen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

Los trabajadores con contrato temporal que a la firma del presente convenio se encuentren contratados en el Ayuntamiento de Lebrija y que cumplan o tenga cumplido tres años de servicio percibirán, a partir de la firma del presente



Convenio Colectivo, retribuciones por el concepto de antigüedad, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008.

Artículo 16. Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones de los trabajadores se clasifican en:

Básicas:	Sueldo.
	Trienios.
	Pagas Extraordinarias.
Complementarias:	Complemento de Destino.
	Complemento Específico.
	Gratificaciones.
	Productividad.
	Complemento Personal Transitorio.

Sueldo:

Es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en el que se organizan los empleados públicos municipales.

El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos y para el año 2008, los sueldos que corresponden a cada uno de los grupos son los que a continuación se detallan:

Grupo	Grupo	Sueldo	Sueldo	Trienio	Trienio
Ley 7/2007	Ley 30/84	Mensual	Anual	Mensual	Anual
EBEP			12 meses		12 meses
A1	A	1.135.11	13.621.32	43.63	523.50
A2	B	963.37	11.560.44	34.00	419.00
B		836.08	10.032.96	30.43	365.16
C1	C	718.14	8.617.68	26.22	314.64
C2	D	587.20	7.046.40	17.52	210.24
Agrup. Prof.	E	536.09	6.433.08	13.00	157.00

Pagas Extraordinarias:



Las pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad del Sueldo, Complemento de destino y trienios, más el porcentaje del Complemento Específico que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Complemento de destino:

Grupo Ley 7/2007 EBEP	Grupo Ley 30/84	Nivel mínimo	Nivel máximo
A1	A	22	30
A2	B	18	26
C1	C	14	22
C2	D	12	18
Agrup. Prof.	E	10	14

Complemento específico.

Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y nocturnidad.

A cada puesto le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones de las mencionadas en el apartado anterior.

Al Pleno de la Corporación corresponde aprobar o modificar la relación de los puestos de trabajo y sus complementos, determinando aquellos a los que corresponda un complemento específico y señalando su cuantía.

Los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo serán los establecidos en el catálogo de puestos de trabajo vigentes en cada momento. Para 2008 será el que se une al presente Acuerdo como Anexo III. Corresponderá a la Mesa General de Negociación negociar la fijación o modificación de la Valoración de Puestos de Trabajo al efecto de determinar el complemento específico.

Gratificaciones.

Retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral. Serán propuestas por el Jefe de Servicio con el visto bueno del Delegado correspondiente y autorizadas previamente por el Delegado de Personal. Se valorarán multiplicando el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula por 1,25 o 1,50, según se trate de un día laborable o un día festivo respectivamente. Si el servicio se realizase en horario nocturno el valor inicialmente calculado se multiplicará por 1,43 o 1,68, según se trate de día laborable o festivo:

Valor hora de los servicios extraordinarios =



Sueldo anual + Pagas Extras + C. Destino + C. específico

Jornada laboral anual (en horas)

Asimismo, estos servicios podrán ser compensados con descanso doble, siguiendo los trámites anteriormente expuestos, cuando el trabajador así lo solicite y el servicio lo permita.

El personal a que se refiere el art. 1 de este acuerdo percibirá anualmente una gratificación especial de Convenio, durante la vigencia del mismo y con las revisiones que correspondan, fiándose esta para el año 2008 en 399,86 euros para cada trabajador. Dicha paga se devengará en proporción al tiempo trabajado durante el año y siempre que sea más de seis meses. Se abonará en el mes de agosto o de septiembre.

Complemento de Productividad

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

Con el objetivo de valorar e incentivar la mejora continua de los servicios prestados a los ciudadanos y el interés y la iniciativa con que el personal desempeñe sus funciones, se aplicará, una cantidad inicial anual por cada puesto de trabajo de 1.756,80 euros anuales, incrementándose con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como con el fondo destinado a planes de pensiones por dicha ley, y la desviación de Índice de Precios al Consumo (IPC) que se constate en todas las retribuciones en cada puesto de trabajo al final de cada ejercicio, o cualquier otra mejora salarial no recogida en este párrafo.

Para la aplicación del complemento de productividad se tendrá en cuenta los días efectivos de trabajo, considerados como tales las vacaciones y los días de libre disposición.

Para el cálculo de la productividad se dividirá la cantidad anual entre los días efectivos de trabajo anuales, el cociente resultante se multiplicará por los días de asistencia al trabajo en el mes, abonándose en la nómina del mes siguiente.

Los días efectivos de trabajo anuales serán los que se detallan en el artículo 18 del presente Convenio.

Este Complemento de Productividad será de aplicación a todo el personal al que hace referencia el art. 1 de este Convenio.

Complementos Personales Transitorios.

Se conceptúan expresamente como complementos de tipo personal, esto es, no



esenciales al puesto de trabajo y su ejercicio.

Artículo 17. Dietas.

Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fija en las siguientes cuantías:

	<u>Alojamiento</u>	<u>Manutención día completo</u>	<u>Dieta</u>
<u>completa</u>			
Todo el personal	57,45 euros	33,05 euros	90,25 euros

Cuando el trabajador que no se vea precisado a pernoctar fuera, treinta y tres euros con cinco céntimos (33,05 euros) para almuerzo y cena, y dieciséis euros con cincuenta y tres céntimos (16,53 euros), para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas.

Igualmente, se abonará por los desplazamientos en los que se tuviera que usar, por necesidades del servicio, vehículo propio indemnizaciones por razón del servicio, que queda fijado en 0,19 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0,078 euros por el de motocicletas. Asimismo se pagaran los gastos de peaje y aparcamiento siempre que se justifique la realidad del desplazamiento. Estas cantidades se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise.

Ambas salidas deberán estar previamente autorizadas por los correspondientes Directores de Área. Se actualizarán las cantidades que en cada momento se establezcan por disposición legal para la Administración Pública. En el supuesto de accidente de circulación en la realización de estas actividades, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación. Si no existiese autorización del correspondiente Director de Área, el Ayuntamiento no se hará cargo de lo anteriormente expuesto.

Artículo 18. Jornada laboral.

Con carácter general, la jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales. La jornada normal de trabajo será realizada de lunes a viernes de 8.00 a 15.00 horas, salvo que por razones del servicio sea necesario otro horario de trabajo. Esta jornada no podrá ser de forma habitual superior a doce horas diarias. Para el año 2008 los días efectivos de trabajo son de 220, para el 2009 de 220, para el 2010 de 219 y de 219 para el 2011, una vez deducidos los 22 días hábiles de vacaciones y 6 días de libre disposición, tal como se detalla en el cuadro anexo II.



Al objeto de regularizar el complemento específico de la Policía Local se establece en el Anexo III un calendario laboral específico para dicho personal, que podrá aplicarse a otro tipo de personal que se vea obligado a realizar dicho calendario especial.

Así mismo se establecen las siguientes mejoras horarias:

- Navidad, Semana Santa y FERIA (horario de 9.00 a 14.00).
- Día de Santa Rita (horario de 8.00 a 12.00).
- Desde el 15 de junio al 31 de agosto, el horario será de 8.00 a 14.00 hora.

Respetando en todo caso la duración establecida de la jornada, el Ayuntamiento podrá pactar con su personal otro horario para adecuar un servicio a las necesidades de los ciudadanos, informando previamente de ello al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, será elaborados y confeccionado por la Corporación y al Comité de Empresa, con anterioridad al 31 de diciembre de cada año, exponiéndose un ejemplar en cada centro de trabajo.

Artículo 19. Descanso diario.

Todo empleado tendrá derecho a un descanso de treinta minutos durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo.

Artículo 20. Descanso semanal.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal, que se realizará en sábado y domingo, salvo el personal que por razones de servicio tenga establecido el sistema de turno. En todo caso, se garantiza un descanso semanal de 48 horas continuadas. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo que por la circunstancia de cambio de turno no sea posible, en cuyo caso se deberá realizar la jornada completa del primer día del cambio de turno.

Este artículo no será aplicable a los trabajadores que les afecte, en casos de emergencias para el municipio. En casos excepcionales se pactará con los trabajadores afectados.

Artículo 21. Vacaciones.

A fin de homogeneizar el régimen de vacaciones y permisos del personal del Excelentísimo Ayuntamiento de Lebrija, con la Ley de Estatuto Básico del





Empleado Público, las partes acuerdan las siguientes estipulaciones:

El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, con salario base, antigüedad, y todos los complementos, de veintidós días hábiles por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo prestado.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicios, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicios, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de la antigüedad referida.

A los efectos previstos en los dos párrafos anteriores, no se considerará como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales por los empleados públicos se disfrutara de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente solo en el caso de que por necesidades del servicio hayan impedido al trabajador disfrutarlas en el año a que corresponda.

El personal que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubiera cumplido un año completo de trabajo, disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado.

Si alguna persona es obligada a interrumpir sus vacaciones por exigencias del servicio, el tiempo de interrupción se compensará con posterioridad en cuantía doble y no será retribuido.

Con carácter excepcional, podrá autorizarse por la Comisión Paritaria del Convenio el disfrute de las vacaciones fuera del año natural.

El período para el disfrute de las vacaciones anuales se concederá preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo petición concreta del interesado y de común acuerdo entre ambas partes, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. A este respecto, antes del 15 de abril de cada año, ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en curso y, en todo caso, el trabajador conocerá las fechas que le corresponda con dos meses al menos de antelación.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de



permiso de paternidad.

El Ayuntamiento negociará con el Comité de Empresa la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa, en los supuestos en que con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el trabajador se encuentre en situación de baja.

Los periodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos en función de las necesidades.

El trabajador que por su antigüedad le corresponda mas días de vacaciones se distribuirán de la siguiente forma:

El trabajador que disfrute sus vacaciones durante el mes de julio, los disfrutará durante los últimos días de junio, incorporándose a su trabajo el uno de agosto.

El trabajador que disfrute sus vacaciones durante el mes de agosto, los disfrutará durante los primeros días de septiembre, incorporándose a su trabajo en la fecha que le marquen el disfrute de estos días.

En el caso de coincidencia en la petición de las vacaciones y no se llegara a un acuerdo entre los interesados, se establecerán las siguientes prioridades:

- El disfrute de las vacaciones de los empleados con hijos en edad escolar, coincidirá con el periodo vacacional de estos.
- Tendrá prioridad en el disfrute el empleado de mayor antigüedad siguiéndose para los años posteriores un sistema de rotación.
- Los que por necesidades del servicio no puedan disfrutar las vacaciones dentro del mes de agosto, lo harán en el mes de julio.
- Cuando dos empleados de esta Corporación, convivan juntos formando pareja se les garantizará el derecho a disfrutarlas en el mismo período, si así lo solicitan.

Las vacaciones reguladas en el presente artículo no son sustituibles por compensación económica.

Artículo 22. Otros permisos.

1.º Tanto las Administraciones Públicas como las organizaciones sindicales están convencidas de la necesidad de introducir medidas que favorezcan un adecuado equilibrio entre la vida familiar y la laboral de las empleadas y empleados públicos.





Así ha quedado reflejado en otros ámbitos y así se pretende plasmar también en el presente Convenio.

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, entendiéndose estos como días naturales previa comunicación y justificación en los siguientes casos:

La ausencia al trabajo por cualquiera de los permisos contemplados en este artículo, a excepción de los por asuntos particulares, deberá ser debidamente justificada por el trabajador o la trabajadora ante el Ayuntamiento.

El régimen de otros permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

A) Por razones personales.

a.1. Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador: El tiempo indispensable

a.2. Para asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 16 años, y de familiares de primer grado, segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente.

a.3. Por fallecimiento de un familiar en tercer y cuarto grado de parentesco: Un día natural.

a.4. Para acompañar a su hijo menor de doce años al médico o traslado al hospital, siempre que los dos cónyuges trabajen, previa comunicación y justificación, por el tiempo indispensable. No existirá límite de edad cuando se trate de hijos minusválidos en grado superior a 33%.

a.5. El trabajador que conviva con un familiar mayor de 75 años, tendrá derecho al permiso previsto en el párrafo anterior.

B) Por traslado de domicilio.

b.1. Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día hábil.

b.2. Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad pero dentro de la misma provincia, dos días hábiles.

C) Por asuntos particulares.

c.1. A lo largo del año el personal podrá disponer de hasta seis días de permiso por asuntos particulares. Caso de no haber sido utilizados a lo largo del año natural podrá disfrutarse dentro de la primera quincena del mes de enero del año





siguiente. Ampliándose en los días en los que las fiestas de índole local, autonómica o estatal coincidan en sábado. Además de estos días los empleados Municipales tendrán derecho a dos días más de libre disposición si coinciden en sábado o domingo los días 24 y 31 de diciembre. Tales días no podrán nunca acumularse a las vacaciones anuales.

Asimismo, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio a partir del octavo. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

El personal que no haya cumplido un año completo de trabajo disfrutará de un número de días de permiso por asuntos particulares proporcional al tiempo de servicio prestado.

c.2. El personal con un año consecutivo como mínimo de servicio en el Ayuntamiento, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.

Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud.

D) Por razones de obligación o deber legal.

d.1. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que por ello se perciba retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá el Ayuntamiento pasar al afectado o la afectada a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que este personal perciba retribuciones o indemnizaciones por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de las mismas del salario a que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

a) La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.

b) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

E) Por razones de formación.

Para concurrir a exámenes liberatorios y pruebas definitivas de aptitud y



evaluación en Centros Oficiales de enseñanza reglada, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración Pública; el permiso abarcará el tiempo para su realización, siendo necesario el correspondiente justificante.

Para la inmediata preparación de los referidos exámenes se concederán permisos de hasta un máximo de diez días por año, siendo necesario aportar el correspondiente justificante.

F) Para asistencia a cursillos o congresos sindicales: El tiempo establecido por la legislación vigente.

G) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

Artículo 23. Permisos y reducciones de jornadas por motivos familiares.

1. Para el régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será de aplicación lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril, y será el siguiente:

a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, quince días naturales. Por el matrimonio de hijos o hijas, hermanos o hermanas, padres o madres, padres o madres políticos y nietos o nietas, un día hábil si es en la misma localidad donde reside el trabajador o trabajadora, y tres hábiles si es fuera.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

c) El permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de 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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el





momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

d) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.





Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción y a continuación del mismo, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso de maternidad o adopción de 16 semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

En el caso de que el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento, la madre podrá renunciar al mismo a favor del padre. En este caso, las 4 semanas adicionales podrán disfrutarse de forma simultánea a la licencia de maternidad de 16 semanas de la madre.

En el caso de que la madre no preste sus servicios en el Ayuntamiento, el padre que sea personal laboral del Ayuntamiento, tendrá derecho a disfrutar de las cuatro semanas adicionales siempre y cuando se acredite que la madre no tiene reconocido ese derecho en el lugar donde presta sus servicios o renuncie a la utilización del mismo.

En el caso de que un miembro de la pareja no ejerza actividad laboral remunerada, el otro miembro podrá disfrutar de las 4 semanas de permiso que están recogidas en este Convenio.

f) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor, tendrá una duración de quince días, dentro del período comprendido entre la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y la finalización del permiso recogido en el apartado anterior.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados c), d) y e).

En los casos previstos en los apartados c), d), e) y f) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor del mismo Ayuntamiento, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

g) Permiso de lactancia o cuidado de hijos: El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrá disfrutar de este permiso en una de las modalidades que a continuación se relacionan y una vez que se haya optado por una de ellas, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización:

h) Por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 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 la jornada en una hora 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 se acumularán los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

i) Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de ausencia por lactancia o cuidado de hijos por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente con una duración máxima de cuatro semanas. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas de este permiso deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad.

En los casos de parto múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso acumulándose su duración.

j) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con disminución física, 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 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.



k) Tendrá el mismo derecho 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.

l) Aquellas personas trabajadoras con hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día para conciliar los horarios de centros de educación especial con el horario de trabajo.

Tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

m) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

n) 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 de acuerdo con las necesidades del servicio.

o) Por intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, e hijos: Un día, el de la intervención

p) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 14 años de edad, 3 días, que se justificara con parte médico oficial Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

q) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

r) Por causa de viudedad, teniendo hijo o hija menor de 9 años o con algún tipo de discapacidad, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días naturales de permiso.

s) En el caso de nacimiento de nietos, 2 días.

t) El trabajador o la trabajadora cuyo cónyuge o pareja sufra una interrupción del



embarazo a partir del tercer mes de gestación, tres días naturales.

u) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora del Ayuntamiento: las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezca.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados c), d), e) y f), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. La ausencia al trabajo por cualquiera de los permisos contemplados en este artículo deberá ser debidamente justificada por el empleado ante el Ayuntamiento.

Artículo 24. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año de antigüedad con contrato fijo al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho si lo solicita de manera justificada, a permisos no retribuidos por un mínimo de quince días y un máximo de treinta días al año para atender situaciones personales o familiares ineludibles.

Los trabajadores que lleven un mínimo de tres años de antigüedad con contrato fijo al servicio del Ayuntamiento, podrán solicitar permiso no retribuido por un plazo máximo de un año, reservándose su puesto de trabajo, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, no será computable a efectos de antigüedad, ni a ningún otro permiso extraordinario.

El Ayuntamiento podrá conceder estos permisos o licencias no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe del Comité de Empresa.

Artículo 25. Excedencia.

Excedencias por cuidado de familiares.



1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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.
2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.
3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
5. Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.
6. El personal excedente no devengará retribuciones.
7. Si la situación de excedencia cambiara el trabajador o la trabajadora, podrán solicitar la incorporación previa inmediata.
8. El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más allá de un mes.

Con independencia de la excedencia regulada por cuidado de familiares, las excedencias para el personal fijo podrán ser:

- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia por incompatibilidad.





— Excedencia por violencia de género.

En todos los casos el Ayuntamiento podrá cubrir las plazas de excedencias con personas sustitutas, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Excedencia voluntaria.

a) La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino.

b) La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles.

c) Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Al trabajador o trabajadora excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran.

El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

Excedencia forzosa.

a) La excedencia forzosa establecida en este artículo, que dará derecho a la conservación del mismo puesto durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público: la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales; Parlamentario o Parlamentaria de Asambleas Autonómicas; del Parlamento Europeo; Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación; o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas, con un nivel mínimo de Dirección General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o Internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Titulares de las Delegaciones Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes, nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.





b) Asimismo quedará en situación de excedencia forzosa el personal laboral acogido a este Convenio Colectivo que pase a prestar servicios ocupando un puesto de carácter eventual en cualquier Organismo de la Junta de Andalucía.

c) El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

d) El personal que se encuentre en esta situación tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación, así como a la formación continua.

Excedencia por incompatibilidad.

El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral indefinida en el ámbito de aplicación de este Convenio, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio.

Esta excedencia tendrá la misma regulación que la excedencia voluntaria.

Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.

El Ayuntamiento defenderá a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en el Ayuntamiento.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

Capítulo IV. Atenciones sociales.





Artículo 26. Complemento en situación de I.T.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Ayuntamiento completará desde el primer día hasta la totalidad de los conceptos retributivos, excepto el de productividad.

En el supuesto de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral se abonará el 100% de los conceptos retributivos desde el décimo día, excepto el de productividad.

Artículo 27. Ayuda familiar por defunción.

En caso de fallecimiento del empleado, por causa laboral o no laboral, el Ayuntamiento concederá una ayuda a los familiares que con él hayan convivido en el año anterior a su fallecimiento, consistente en seis mensualidades de su retribución, tomando como base la retribución mensual correspondiente al salario base, antigüedad, complemento de destino, y complemento específico y, en su caso, complemento de productividad y complemento personal transitorio.

Asimismo, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 600 euros en concepto de gastos de sepelio a los familiares antes indicados en el periodo máximo de quince días. Esta cantidad será actualizada conforme a lo previsto en el presente Convenio para los conceptos no salariales.

Artículo 28. Seguro de vida.

El Ayuntamiento mantiene el Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 21.000 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y 27.000 euros, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa.

Artículo 29. Trabajadores con capacidad disminuida.

En los supuestos que un trabajador disminuya su capacidad física, psíquica o sensorial, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento adaptará al efecto a otro puesto de trabajo existente acorde con sus circunstancias y abonándosele en todo caso la remuneración correspondiente a la categoría del puesto que desempeña. En última instancia será decisión de la Comisión Paritaria, previo informe médico.

Artículo 30. Protección a la maternidad.



La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el Servicio de Prevención y Salud Laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los arts. 25 y 26 de la LPRL.

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

Artículo 31. Vigilancia de la Salud.

Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores comprendidos en el Convenio tendrán derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevarán a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada, atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Sin perjuicio de sus derechos de afiliación a la Seguridad Social, los trabajadores serán objeto de revisión médica una vez al año, a cuyo fin el Ayuntamiento pondrá los medios técnicos necesarios.

Esta revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en la disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.



Artículo 32. Uniformes, ropa de trabajo y equipos de protección (E.P.I).

El Ayuntamiento estará obligado a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos trabajadores y trabajadoras que, por su actividad laboral en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle así lo determine la Comisión Mixta de Uniformes y Ropa de trabajo, que fijará la ropa de trabajo, sus características, y personal exento de ella. Estará compuesta por seis miembros, tres representantes por el Comité de Empresa y tres representantes por el Ayuntamiento.

La entrega de tales prendas se hará en mayo y octubre según corresponda a verano o invierno, respectivamente, si bien a aquellos trabajadores que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral; por parte del Área de Recursos Humanos se facilitará información al Departamento de Compras sobre las bajas laborales de duración superior a seis meses en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Asimismo tampoco lo será adquirir ropa de mayor o menor calidad que la proporcionada por el Ayuntamiento que será quién efectúa la compra.

Los uniformes y ropa de trabajo solo podrán ser usados durante la jornada laboral.

Cuando se trate de categorías profesionales en cuyo uniforme se dé la opción de elegir entre una prenda u otra, antes de otorgar dichas prendas los trabajadores manifestarán cuál es su opción y, a través del Jefe de Servicio correspondiente, se transmitirán al Departamento de Compras las relaciones de uniformes que se hayan solicitado.

Se adjunta en anexo I las relaciones de prendas de trabajo y uniformes.

Anualmente, la Comisión constituida acordará en enero las posibles modificaciones, sin perjuicio de que por la creación de nuevos servicios o por la detección de falta de prendas de protección física para los trabajadores sea necesaria la reunión en otros meses, procediéndose a enviar los acuerdos al Comité de Empresa. La elección de las prendas para su posterior adjudicación se efectuará por los miembros de la Comisión que hayan intervenido en la elaboración de los cuadros de ropas y uniformes, no obstante podrán asistir asesores, con voz pero sin voto. Se contará asimismo con la asistencia del Técnico de Prevención y Salud.

Artículo 33. Jubilación.

a) Jubilación forzosa:



La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ayuntamiento a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio Colectivo las plazas que por esta razón queden vacantes. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, esta no se producirá hasta el momento en que los trabajadores cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, a los 70 años de edad.

b) Jubilación voluntaria:

El trabajador, una vez cumplido los 60 años y los requisitos establecidos en la legislación aplicable, podrá solicitar la jubilación anticipada, teniendo derecho a percibir de la Corporación un premio a la jubilación en las siguientes cuantías:

- 60 años 15.000 euros.
- 61 años 13.000 euros.
- 62 años 11.000 euros.
- 63 años 10.000 euros.
- 64 años 8.000 euros.

Dicha cuantía será abonada al trabajador por parte del Ayuntamiento en los quince días siguientes a la jubilación.

La Corporación se obliga a incluir en la Oferta de Empleo Público del año siguiente una plaza de empleado del área correspondiente.

Artículo 34. Jubilación parcial.

Se establecerá un sistema que posibilite el acceso a la jubilación parcial del personal laboral en el marco de lo establecido por la Legislación vigente.

Se establece los siguientes criterios para el ejercicio de esta opción:

1.º A la jubilación parcial podrá acogerse aquellos trabajadores y trabajadoras comprendidos entre los 60 y 64 años de edad que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente.

2.º El trabajador jubilado parcialmente reducirá su jornada en un 85% de la





jornada completa anual percibiendo las retribuciones correspondientes, esto es, un 15% de las retribuciones fijas y periódicas.

3.º Asimismo, el trabajador jubilado parcialmente percibirá las prestaciones sociales recogidas en el Convenio Colectivo en proporción al tiempo de trabajo.

4.º Respecto a la percepción de los premios establecidos en el Convenio Colectivo para los supuestos de jubilación anticipada, el trabajador jubilado parcialmente conservará el derecho a la percepción íntegra de los mismos si al llegar a la edad estipulada se acogiera a esos supuestos.

6.º La concesión de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de seis meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

Simultáneamente al establecimiento de la situación de jubilación parcial del trabajador de esta Corporación, se concertará un Contrato de Relevo de duración correspondiente al periodo en el que el trabajador relevado se encuentre en situación de jubilación parcial que como máximo será hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.

La jornada de trabajo del contratado en relevo será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador relevado, en el mismo puesto y lugar de trabajo u en otro del mismo grupo profesional y/o destino distinto.

El contrato de relevo finalizará necesariamente en el momento en el que el trabajador relevado pase a la situación de jubilación definitiva o concluya su relación laboral con el Ayuntamiento por cualquier otra circunstancia diferente.

Artículo 35. Reconocimiento a la vida laboral.

Se establece para todos los trabajadores y trabajadoras un premio a la constancia por los servicios prestados en este Ayuntamiento consistente en el abono de:

- Una mensualidad de la nómina que sea percibida por el trabajador, al cumplir los 25 años de trabajo.
- Dos mensualidades de la nómina que sea percibida por el trabajador, al cumplir 30, 35 y 40 años de trabajo.

Estos premios se percibirán al mes siguiente del cumplimiento del periodo correspondiente.

El/la que acceda a la jubilación habiendo cumplido los 25, 30, 35, o 40 años de antigüedad y no haya cobrado ninguno de los premios anteriormente mencionados en el momento que se de este hecho, percibirá el premio a la





constancia último que hubiera cumplido.

Este abono se percibirá por los trabajadores en activo en los que concurran las circunstancias y condiciones mencionadas.

Artículo 36. Permiso de conducir.

A los trabajadores que por razón del puesto de trabajo asignado deban actualizar periódicamente el permiso de conducir, el Ayuntamiento le abonará los gastos de renovación previa justificación de su importe.

Le será de aplicación sólo a los trabajadores a los que se les haya exigido en las bases de la convocatoria para su ingreso dicho permiso.

Artículo 37. Anticipos reintegrables.

El personal afectado por el presente artículo tendrá derecho a las siguientes modalidades de anticipo:

Anticipos mensuales. Se podrá solicitar hasta un tope máximo de 300 euros, estableciéndose los días del 15 al 20 de cada mes para que la Tesorería General haga efectivos dichos anticipos.

Anticipos a más largo plazo. Se podrá solicitar las dos modalidades siguientes:

a) Anticipo de dos mensualidades de retribuciones básicas a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.

b) Anticipo de dos mensualidades de haberes íntegros, con un tope máximo de 1500 euros, a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.

Para hacer frente a todas las modalidades de anticipos mencionados anteriormente se dispondrá de un circulante monetario máximo de Diecinueve mil ochocientos treinta y tres con cuarenta euros (19.833,40 euros)

Anticipos para necesidades perentorias. Se dota de un fondo de 3.000 euros, por una sola vez para hacer efectivo anticipos por una cuantía de 300 euros reintegrables en 10 meses.

Artículo 38. Fondo de atenciones sociales.

El Ayuntamiento habilitará un fondo de 45.077,77 euros para el ejercicio 2008 que se destinará a atenciones sociales del personal Municipal. Dicho fondo se incrementará automática-mente en el 1% por encima del Índice de Precios al Consumo de cada año de vigencia del presente Convenio.

El Comité de Empresa y la Junta de Personal, determinará los conceptos que van





a aplicarse para la distribución de dicho fondo.

Corresponde también al Comité de Empresa y la Junta de Personal, la asignación concreta y pormenorizada, tanto del fondo de atenciones, como la adjudicación de los anticipos reintegrables.

La asignación concreta del fondo y la adjudicación de los anticipos reintegrables se harán con el siguiente procedimiento:

- a) Se reunirán conjuntamente el Comité de Empresas, la Junta de Personal, un representante de las Secciones Sindicales y un representante de la Corporación, este último con voz pero sin voto.
- b) Se levantará acta literal de los acuerdos adoptados referidos a los anticipos mensuales, anticipos a más largo plazo y fondo de atenciones sociales.
- c) Se enviará copia del acta tanto a la Delegación de Personal como a la Intervención Municipal, y se hará pública en los tablones de información sindical y municipal.
- d) Las atenciones sociales y la asignación de anticipos deberán afectar de manera prioritaria a los trabajadores de sueldos más bajos.

Artículo 39. Asistencia laboral y jurídica.

El Ayuntamiento designará un letrado para la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de acusaciones judiciales, asumiendo el coste y gastos, incluido fianza, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia por escrito del trabajador.

Capítulo V. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 40. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

El presente artículo y sucesivos, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Para hacer efectivo este principio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la Corporación Local, cuya composición será la determinada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle.





Comprometiéndose la Corporación a dar contenido en esta Legislatura.

El Ayuntamiento de Lebrija realizará una política integral de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

La Corporación Municipal y los representantes de los trabajadores establecen los siguientes principios programáticos:

1) El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del trabajador. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

2) El Ayuntamiento de Lebrija a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

3) Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los trabajadores, siendo impartidas por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno del Ayuntamiento o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.

4) Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

5) En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe de la Unidad, Encargado Jefe de Obras, Responsable de Departamento o cualquier otro trabajador/a que designe el Ayuntamiento.

Artículo 41. Comité de Seguridad y Salud.

1) El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.



2) El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes del Ayuntamiento en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

3) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados de Prevención y del Área de Recursos Humanos para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento de Lebrija llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Artículo 42. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1.º El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2.º En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y



psíquica de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento de Lebrija.

e) Será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

Artículo 43. Delegados de Prevención.

1.º Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2.º Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores según el art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa podrá designar, dentro del máximo legal, a Delegados de Prevención con el único requisito de ser trabajadores pertenecientes a la plantilla laboral del Ayuntamiento.

3.º Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con los órganos de dirección y técnicos en prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Lebrija en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

4.º Para el ejercicio de estas competencias los Delegados de Prevención gozarán de las facultades siguientes:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de





trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley.

c) Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en el Ayuntamiento.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

f) Recabar de la Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, deberá ser motivada.

5.º Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores. Los Delegados de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los trabajadores, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los trabajadores.

6.º El Ayuntamiento de Lebrija deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado de Prevención





7.º A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

Artículo 44. Principios de la acción preventiva.

El Ayuntamiento de Lebrija aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Artículo 45. Derecho de los trabajadores a la protección de riesgos laborales.

El Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 46. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.

1. El Ayuntamiento tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. a estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

2. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Artículo 47. Coordinación de las actividades preventivas.

1. En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se



desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Ayuntamiento deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes del Ayuntamiento, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R. D. contempla.

Los Delegados de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el Ayuntamiento con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

2. En obras de construcción en un centro de trabajo del Ayuntamiento de Lebrija donde concurren trabajadores de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 48. Formación de los trabajadores.

En cumplimiento del deber de protección del Ayuntamiento de Lebrija impartirá la formación teórico y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los trabajadores, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos trabajadores la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Artículo 49. Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.

1. De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, el Ayuntamiento de Lebrija deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

2. En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de

actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

Artículo 50. Equipos de protección individual.

Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la LPRL.

Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria, y será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano, asistido de los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, en cualquier caso en todo lo referido a esta materia se cumplirá lo establecido en la LPRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención. No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPI's. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPI'S.

Para la compra de los EPI's será necesario el informe técnico del Servicio de Prevención que llevará el registro de las entregas y se encargará de la formación en relación a su uso, riesgo añadido y mantenimiento. Se considerará obligatorio el uso de los EPI's para aquellas categorías y/o puestos de trabajo en los que se contemple su utilización y entrega.

Artículo 51. Protección de la maternidad.

1. La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el servicio de prevención y salud laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la ley de prevención de riesgos laborales (PRL).

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo fuera de las horas laborales, especialmente fines de semana.

2. En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley PRL.



3. Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral de oficina a partir de la 16.ª semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos.

4. La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 52. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

En lo relativo a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL.

Artículo 53. Promoción de la salud. Prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral.

El Ayuntamiento de Lebrija a través del Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda a los trabajadores afectados por la problemática que genera el consumo de tabaco, alcohol y drogas en los Centros de trabajo.

Artículo 54. Relaciones con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De aquellos asuntos relacionados con la contratación y servicios prestados por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, en función de las estipulaciones que se fijen entre esta entidad y el Ayuntamiento de Lebrija, con carácter previo, deberá darse cuenta y oírse al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Capítulo VI. Empleo.

Artículo 55. Medidas contra el paro.

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

- 1.ª Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.
- 2.ª Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
- 3.ª Ningún trabajador del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en



la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá por tanto, más de un salario.

4.ª El trabajador que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.

Asimismo, el Comité de Empresa conocerá de los requisitos del personal a contratar y participará en los procesos de selección que se desarrollen.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 56. Régimen disciplinario.

A los trabajadores afectos al presente Convenio le será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto, en lo no previsto en este Título se regirá por la legislación laboral. La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoen a cualquier trabajador, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a los representantes sindicales.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 57. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores 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.

Funciones y competencias:

a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

Asimismo, elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración.

b) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán



notificadas con carácter previo al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por el Ayuntamiento, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el delegado que solicite.

c) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del centro o servicio.

d) En materia de Seguridad e Higiene corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.

e) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.

f) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.

g) Tendrá derecho a la siguiente información por escrito:

— Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.

— Trimestralmente: Planes de formación, inversión u obras en los Centros y servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de re-clasificación profesional se produzcan, y contratos.

h) Tendrá acceso al «Boletín Oficial» de la provincia, «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» y «Boletín Oficial del Estado»

i) Son funciones del conjunto del Comité de Empresa, la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.

j) El Área de Recursos Humanos celebrará cada dos meses una reunión con el Comité de Empresa salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.

k) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la Corporación.

l) Elaboración de la plataforma reivindicativa.

m) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten



directamente a los intereses de los trabajadores y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

n) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, este 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 el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para el Ayuntamiento en el caso de escritos dirigidos por el Comité de Empresa. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente del mismo o persona en quien delegue.

Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores con las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado.

a) En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción a los delegados del Comité de Empresa, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

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

Artículo 58. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de treinta y cinco horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones , que podrán utilizar con el único requisito de avisar de la ausencia al trabajo, con la antelación necesaria a la dirección del servicio a que están adscritos. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los servicios de personal.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por el, Ayuntamiento, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva.

Artículo 59. Reuniones informativas con los empleados.

Con independencia del derecho de reunión regulado en el art. 77 siguientes y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa podrá



celebrar reuniones con los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo sobre asuntos de su interés directo, fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección del Ayuntamiento. Este pondrá a su disposición los medios y el local adecuado.

Excepcionalmente, durante la Negociación Colectiva podrá celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. Dicha asambleas tendrán lugar preferentemente al inicio o ante de finalizar la jornada de trabajo, con un tope de tres horas anuales.

A estos efectos, bastará con ponerlo en Conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicación con antelación de dos días laborables.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Remitir orden del día.

Artículo 60. Secciones sindicales y sus derechos.

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola sección sindical para cada una de las centrales sindicales legalmente constituidas.

Las secciones sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa o Junta de Personal a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de tres representantes de dicha sección sindical.

Dichos representantes dispondrán de treinta y cinco horas mensuales cada uno para sus actividades, siempre que su respectiva Sección Sindical haya obtenido como mínimo el 35% de la representación del personal funcionario y laboral -entendida ésta como la suma de los órganos unitarios del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Lebrija- que podrán utilizar con los requisitos establecidos en el art. 58 de este Convenio, y que podrán ser acumuladas, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.

Artículo 61. Funciones de las Secciones Sindicales.

Sin perjuicio de las funciones atribuidas por la Ley 9/1987, de 13 de mayo, y el presente Convenio al Comité de Empresa, las Secciones Sindicales tendrán la función de recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los empleados municipales y plantearlas ante el Ayuntamiento y al Comité de Empresa.

El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical con presencia en el Comité de Empresa, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrá de tablones de anuncio



para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso de los empleados municipales.

A propuesta de las Secciones Sindicales, con una antelación de cinco días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados de aquellas, la pertinente autorización, descontándosele la duración del mismo de las horas que se concedan a los representantes de las Secciones Sindicales.

Disposiciones adicionales.

Primera.—En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Estatuto Básico del Empleado Público, o cualquier otra normativa que resulta de aplicación).

Segunda.—Con el fin de promover las medidas necesarias para la integración social y laboral de personas con discapacidad, será objetivo primordial el establecimiento de una política de empleo de trabajadores minusválidos en el sistema ordinario de trabajo. En este sentido se contrae el compromiso de emplear a un número de trabajadores pertenecientes a este colectivo que suponga, al menos, el 2% de la plantilla total de la empresa.

Disposiciones transitorias.

Primera.—Todo personal con dotación de uniformes, que sufra cualquier anomalía y con la debida prescripción facultativa del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral, tendrá el equipo adaptado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo.

En el Almacén de Uniformes y Prendas de Trabajo, existirá un stock suficiente de ropa y botas de agua.

Segunda.—Toda cuantía que pueda suponer incremento sobre las señaladas en el anterior Convenio, entrarán en vigor con carácter retroactivo y con efectividad de uno de enero de dos mil ocho.

Anexo I. Ropa de Trabajo.

Conserje

Invierno
Pantalón (1)
Camisa M/larga
Cazadora fina
Zapatos de trabajo
Anorak (2)

Verano
Pantalón (1)
Camisa M/corta (2)



Policía Local	Gorra Cinturón Cazadora (2) Anorak (2) Polos/camisas Zapatos Pantalón (1) Guantes	Pantalón (1) Camisa/polo manga corta Gorra
Personal de Deportes	Pantalón (1) Cazadora fina Camisas Zapatos Anorak (2)	Pantalón (1) Camisa M/corta
Servicios Generales	Pantalón (1) Camisa M/larga Cazadora fina Zapatos Anorak (2)	Pantalón (1) Camisa M/corta
Bomberos	Gorra de parque Cinturón Cazadora (2) Anorak (2) Camisa/polos Pantalones Zapatos de parque	Pantalón Polos/camisetas manga corta

Notas: (1) Opción falda.

(2) Años alternativos.

Anexo II

Relación de días laborables (Lab.) fines de semana (S y D). días festivos (Fest).
Festivos en sábado (F. Sab.) y reducciones horarias (R.H.) del año 2008 al 2011.

Meses	2008					2009				
	Lab.	S y D	Fest	F.Sab	R.H.	Lab	S y D	Fest.	F.	
Enero	21	8	2	0	6	20	9	2	0	4
Febrero	20	8	1	0	0	20	8	0	1	0
Marzo	19	10	2	0	6	22	9	0	0	0
Abril	22	8	0	0	0	20	8	2	0	6
Mayo	21	9	1	0	3	20	10	1	0	3
Junio	21	9	0	0	11	22	8	0	0	12
Julio	23	8	0	0	23	23	8	0	0	23
Agosto	20	10	1	0	20	21	10	0	1	21
Septiembre	20	8	2	0	4	21	8	1	1	4
Octubre	22	8	1	0	0	21	9	1	0	0
Noviembre	20	10	0	1	0	20	9	1	0	0
Diciembre	19	8	4	1	6	18	8	5	0	6

Totales 248 104 14 2 79 248 104 13 3 79

Días Laborables-22 de vacaciones 226 226
(6 días de libre disposición) 220 220

2010 _____ 2011

Meses Lab. S y D Fest F.Sab R.H. Lab S y D Fest. F.
Sab. R.H.

Enero	19	10	2	0	4	20	10	1	1	6
Febrero	20	8	0	0	0	19	8	1	0	0
Marzo	22	8	1	0	0	23	8	0	0	0
Abril	20	8	2	0	6	19	9	2	0	6
Mayo	21	10	0	1	3	21	9	1	0	3
Junio	22	8	0	0	12	22	8	0	0	12
Julio	22	9	0	0	22	21	10	0	0	21
Agosto	21	9	1	0	21	22	8	1	0	22
Septiembre	20	8	2	0	6	20	8	2	0	6
Octubre	20	10	1	0	0	20	10	1	0	0
Noviembre	21	8	1	0	0	21	8	1	0	0
Diciembre	19	8	4	1	8	19	9	3	2	8
Totales	247	104	14	2	82	247	105	13	3	84

Días Laborables-22 de vacaciones 225 225
(6 Días de libre disposición) 219 219

Anexo III. Regularización catálogo 2008.

A) Regularización del catálogo para los empleados (sin incluir Policía Local):

1. Aumentar el factor A en 55 puntos para todos los niveles, este cambio también les afecta a los policías locales, y quedaría la tabla de la siguiente forma:

Nivel	1	2	3	4	5
Antes	75	100	175	300	500
Ahora	130	155	230	355	555
Difer.	55	55	55	55	55

2. Modificar el factor J en todos los niveles que no les afecte a la policía que son el nivel 4,5 y 6, con un incremento de 150 puntos, con lo que este factor quedaría de la siguiente forma en la actualidad:

Nivel	1	2	3	4	5	6
-------	---	---	---	---	---	---



Antes	10	35	50	75	100	150
Ahora	160	185	200	287	358	495
Difer.	150	150	150	212	258	345

3. Aumentar el factor K en todos los niveles existentes (del 1 al 4) en la cantidad de 200 puntos cada uno, y el nivel 5 con un valor de 525 puntos, para el calendario laboral de la policía, más los 200 puntos que tenía antes la policía, con lo cual quedaría de la siguiente forma:

Nivel	1	2	3	4	5
Antes	0	100	200	300	200
Ahora	200	300	400	500	725
Difer.	200	200	200	200	525

4. En el factor I peligrosidad se aumentaría a todos los trabajadores 75 puntos en todos los niveles, excepto en el 4 que es el que tienen todos los policías, y quedaría de la siguiente forma:

Nivel	1	2	3	4
Antes	0	25	100	200
Ahora	75	100	175	200
Difer.	75	75	75	0

B) Regularización del catálogo para la Policía Local:

1. Aumentar en el Factor A, 55 puntos. Estos también se les subirá al resto de personal, así sumando 55 puntos a todos los apartados de este factor no se modificará para nada la relación del catálogo. Este factor quedaría para la Policía en 230 puntos.

2. Aumentar en el Factor J6 (jornada) 345 puntos, que corresponderían:

a. 208 puntos trabajo en jornadas nocturnas, por realizar 70 noches al año.

b. 137 puntos por trabajo en fines de semanas. Por la realización de 23 fines de semanas anuales (sábados y domingos) con lo que resultan 46 días de servicio en fines de semanas. En los turnos de noche se entenderá como fin de semana desde las 22:30 horas del viernes hasta las 6:30 horas del domingo.

Para los puestos que no presten servicios nocturnos el factor J (Turnicidad sin incluir noches) se le detraerá de la valoración 208 puntos (Factor J4).

Para los puestos que no realicen trabajo en fines de semana se le detraerán de la valoración del factor J 137 puntos (Factor 5).

Los Jefes de Servicio tienen la responsabilidad de organizar éstos equitativamente e informar de ello al Dpto. de Personal, en base a los anteriores criterios. Para estas deducciones se tomará el valor del punto que resulte de dividir el importe



del complemento específico de cada año entre los puntos totales.

3. Nos quedaría por regularizar el calendario laboral especial de la policía, que nace la diferencia de la jornada del resto de trabajadores que es de 225 días por 7 horas diarias dan un total de 1.575 horas anuales, se les restaría la jornada efectiva de la policía que son de 209 días (19 días al mes por 11 meses) que multiplicadas por 8 horas de trabajo diaria dan un total de 1.672 horas anuales, con lo que resulta un incremento en horas de trabajo de la policía de $1.672 - 1.575 = 97$ horas; le sumamos las reducciones de jornadas (Navidad, Santa Rita, Semana Santa, Junio, Julio-Agosto) que están establecidas en 54 horas, con lo que si sumamos ($97 + 54 = 151$ horas). Hasta ahora estos conceptos se vienen pagando en gratificaciones de la siguiente forma:

— 128 horas festivas en 16 días a razón de 166,96 euros al día dan una cantidad de 2.671,36. Se realizan 9 jornadas en festivo y 7 en días hábiles, prorrateándose el abono de estos 7 en doce mensualidades.

— El resto de horas que restan, que son reducciones horarias ($151 - 128 = 23$ horas) se pagan a 17,40 euros la hora que supone una cantidad de 400,20 euros.

Con lo que tendríamos una cantidad total por ambos conceptos de $2.671,36 + 400,20 = 3.071,36$ euros, que dividido entre el valor del punto en 2007 (5,856) daría 525 puntos, con lo que se crea un nuevo factor el K5 que tendría los 200 puntos actuales que tiene la policía en este factor por el concepto de incompatibilidad, el mismo importe y concepto que antes, más los 525 del calendario laboral especial (incluyendo festivos y reducciones horarias), con lo que se dotaría con 725 puntos este factor K5. Esta fórmula valdría también para otros tipos de puestos que sin ser policía realicen el mismo cómputo de horas anuales.

El catálogo de la policía pasaría de esta forma de 925 puntos que tenían antes, a 1.850 que supone esta regularización, que corresponde al incremento de los 400 puntos mencionados en los puntos 1 y 2 del apartado B del presente anexo, y 525 puntos del calendario laboral especial.

Con esta regularización el personal de la Policía Local viene obligado a realizar anualmente, 23 fines de semana, 70 noches y 9 días de los 16 festivos (los 7 restantes se realizan en días hábiles), así como las reducciones horarias establecidas en el articulado del texto. El jueves y viernes santo y la festividad de la patrona son de obligado cumplimiento para todos los miembros de la plantilla.

Con la jornada establecida de 209 días tienen derecho a disfrutar de 6 días de libre disposición anuales más lo que les corresponda a cada uno personalmente por trienios, según establece el Estatuto Básico del Empleado Público, al igual que el incremento personal de días de vacaciones. Por tanto aunque al resto de empleados correspondan más días de libre disposición por la coincidencia de días



festivos en sábados, a los policías no les afecta este incremento, pues en su jornada laboral ya los tiene incluidos.

Durante la Feria de Lebrija la Policía Local recibirá una gratificación especial de 477,87 euros que corresponde a la compensación por la reducción de jornada del resto de empleados del Ayuntamiento, la especial turnicidad durante las fiestas y la pérdida de dos días de descanso, por lo que la jornada del mes de septiembre será de 21 días (19+2).

Para los puestos que no realicen este calendario laboral específico se les detraerá de la valoración del factor «K» 525 puntos, teniendo en cuenta el valor del punto tal como se especifica en el apartado B) punto 2, de este anexo.

Quedando la valoración del catálogo del puesto de policía local como se expresa a continuación, la cual es válida para los puestos de Oficial de la Policía y Subinspector en lo que se refiere a incrementos y detracciones:

Factor	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Total
Antes	175	50	50	0	50	0	25	25	200	150	200	925
Ahora	230	50	50	0	50	0	25	25	200	495	725	1.850
Difer.	55	0	0	0	0	0	0	0	0	345	525	925

