

## CONSEJERÍA DE EMPLEO

### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río (Código: 4103872), suscrito por la referida Corporación y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-07.

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

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

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

**Primero.-** Registrar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-07.

**Segundo.-** Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

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

**Cuarto.-** Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 17 de noviembre de 2004.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### ACTA FINAL DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN

#### DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LORA DEL RÍO



**Presidente:**

- D. Juan M. Parra Ruiz (Concejal Delegado de Hacienda y Régimen Interior).

**Asistentes:**

- D. Francisco J. Reinoso Santos (Alcalde-Presidente del Ayuntamiento).
- D. Francisco Cárceles López (Presidente del Comité de Empresa).
- D<sup>a</sup> Setefilla Rincón Nieto (Secretaria del Comité de Empresa).
- D. Manuel Campos López (Secretario Sección Sindical U.G.T.).
- D. Alejandro Sánchez González (Secretario Sección Sindical C.C.O.O.).

**Secretario:**

- D. Juan Holgado González (Secretario General del Ayuntamiento).

En Lora del Río, siendo las dieciocho horas y treinta minutos del día 21 de julio de 2004, se reúnen, en la Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río, los miembros arriba relacionados, con el fin de constituir la Mesa de Negociación, actuando como Secretario de la misma el Secretario General del Ayuntamiento, que da fe de la presente.

El Presidente de la Mesa de Negociación, don Juan Miguel Parra Ruiz, Concejal Delegado de Hacienda y Régimen Interior, explica el motivo de la convocatoria de la Mesa de Negociación.

Expone que tras haberse iniciado el proceso de negociación para la revisión del Convenio Colectivo, procede la votación del borrador conjunto de negociación de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río.

A continuación, el Presidente da lectura a las propuestas presentadas, que se reproducen de forma literal a continuación:

**1º Reconocimiento de la superior categoría:**

Se propone la aplicación y reconocimiento de la situación en trabajos de superior categoría de los trabajadores de este Ayuntamiento que quedaron fuera de los acuerdos del año 2001, situación está reconocida por todo el Equipo de Gobierno, no pudiéndose recoger a todos los trabajadores afectados, por problemas económicos.

**2º Mejoras en las prestaciones sociales:**



Se propone incrementar la partida presupuestaria asignada a las prestaciones sociales reconocidas para los trabajadores de este Ayuntamiento, con el objeto de incrementar el 10% en concepto de IPC desde el año 1999, y potenciando las siguientes ayudas:

<b>Ayudas al estudio del personal del Ayuntamiento y/o hijos</b>	<b>Euros</b>	<b>Ptas.</b>	<b>Importe</b>
Enseñanza Infantil o Preescolar, Primaria, Secundaria		12.000	72,12
Bachiller y Módulos Formativos		15.000	90,15
Curso de Acceso a la Universidad		15.000	90,15
Cursos Universitarios o similares		20.000	120,20

En relación a las prestaciones por servicios médicos, se propone la actualización de las tablas en cuanto a los importes de los baremos, resultando lo siguiente:

- Empastes: 39,06 euros (6.500 ptas.) o 48,08 euros (8.000 ptas.), según tipo de empaste (negro o blanco).
- Gafas completas: 120,20 euros (20.000 ptas.).
- Renovación cristales: 30,05 euros (5.000 ptas.).

En este mismo articulado y punto se propone anular el texto del punto 2, «Empastes», por error de reiteración, y cambiar por «Prótesis oculares» (se abonará un 60% sobre el baremo indicado). Asimismo proponemos unificar los puntos 3.3 y 3.4 en un solo apartado, que se titulará «Audífonos», y los puntos 3.5 y 3.6 en un solo apartado, que se denominaría «Calzado ortopédico»... con la consiguiente reducción del número de apartados.

### **3º Revisión de artículos del Convenio:**

#### **Artículo 3 del Convenio.- Ámbito temporal.**

- Modificación del ámbito temporal del Convenio hasta el 31 de diciembre de 2007.
- Revisión general prevista a partir del 1 de enero de 2006, para la equiparación definitiva con el municipio de referencia, Mairena del Alcor.
- Todas las cantidades de presente Convenio serán actualizadas aplicándose el



IPC, para conceptos no retributivos, y de acuerdo con la LGPE para los conceptos retributivos.

### **Artículo 31 del Convenio.- Vacaciones.**

Incluir la redacción con las modificaciones, según lo acordado, del art. 51 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, según el siguiente tenor:

1. Todo el personal tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda, proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos; disfrutables en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.
2. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, 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 los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

3. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.”

### **Artículo 28 del Convenio.- Permisos retribuidos.**

- Incluir apartado en el que se refleje que los días 24 y 31 de diciembre son festivos a todos los efectos.

### **Artículo 41 del Convenio.- Licencia por enfermedad.**

- Redacción completa: El Ayuntamiento, desde el primer día en que el funcionario (laboral) sea dado de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común, le abonará –en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional– el 100% de sus retribuciones, hasta seis meses; y en caso de accidente no laboral o enfermedad común, hasta tres meses. A partir del séptimo y cuarto mes, por el médico de empresa o entidad con quien hayan sido concertadas las competencias de este se propondrá, bien la continuación en la percepción por dicho importe, bien su reducción pasando a percibir conforme a lo establecido en el régimen general para los supuestos de incapacidad temporal; correspondiendo a la Comisión Paritaria de Seguimiento, la toma de la decisión que corresponda.

### **Artículo 39 del Convenio.- Premios.**





- En primer lugar se propone el cambio del título de los artículos por: «Jubilación y Premios por antigüedad».

- El apartado «Premios por antigüedad» consiste en el establecimiento de una paga única de 1.200 euros, como premio a los años de servicio; que se hará efectiva en el plazo de un mes a partir de la fecha del evento, con motivo de su jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente.

#### **Artículo 40 del Convenio.- Servicios auxiliares.**

- Se propone cambiar el título del Convenio, anulando «capacidad disminuida».

#### **4º Mejoras económicas del Convenio retributivo:**

Con carácter general, el abono de los atrasos correspondientes al régimen salarial aprobado en el ejercicio 2001, y que quedó fraccionado hasta el ejercicio 2006 incluido, queda reducido al año 2005, de tal forma que el porcentaje que se previó abonar en el 2006, se prorrateará de forma paritaria entre los ejercicios 2004 y 2005.

A partir del ejercicio 2005 el conjunto de los trabajadores sujetos al ámbito de este documento, percibirán igual cantidad en el valor por punto que consta en la Valoración del Complemento Específico.

#### **5º Disposición Adicional.**

Los conceptos económicos contemplados en el presente documento será incrementados anualmente conforme a la variación del Índice de Precios al Consumo aprobado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que le sustituya; salvo aquellos que tengan carácter retributivo, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Concluida la lectura de las propuestas, el Presidente de la Mesa de Negociación somete a votación el siguiente acuerdo:

Único.- Aprobar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río.

Resulta aprobado por unanimidad.

El Presidente de la Mesa de Negociación levanta la sesión a las 20.00 horas del día al principio indicado, de todo lo que yo, el Secretario, doy fe y levanto el acta que es firmada por todos los asistentes.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL**



## LABORAL. AÑO 2004

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Lora del Río, en régimen laboral que ocupen, en cualquier modalidad contractual, puestos de trabajo que estén incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T. de aquí en adelante), por lo que será la R.P.T. la que definirá el ámbito funcional del presente convenio.

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio regula las relaciones de los trabajadores afectados a los centros de trabajo del Ayuntamiento de Lora del Río, aún cuando desempeñen sus funciones fuera del término municipal de Lora del Río.

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios; no obstante, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2004 con carácter retroactivo y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007.

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

Caso de denuncia del presente Convenio y llegado el momento de su término, regirá interinamente hasta la aprobación del nuevo texto, siendo de aplicación en todos sus términos y en especial en todo el articulado que afecta a conceptos retributivos.

Si ninguna de las partes que suscriben el presente Convenio formulase solicitud de revisión o rescisión de éste con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año con el incremento económico que, en su caso, establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 4. Ámbito material.

Las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva aparecen especificadas en el artículo 64 de la Ley 1/1995, y en concreto, para este Convenio sólo son negociables aquellas cuestiones que legalmente estén



atribuidas a la competencia de la Administración Local. Habrán de excluirse de la negociación aquellas materias reguladas por el Estado con carácter de normas básicas y aquellas otras para las que la Constitución impone reserva de ley.

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

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

#### **Artículo 6. Garantías personales.**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en su cómputo anual, a todos los existentes en la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

#### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Se constituirá una Comisión Paritaria de Control, Seguimiento y Resolución, integrada por dos representantes del personal laboral afectados por el presente convenio y dos representantes del Equipo de Gobierno, actuando como presidente el Alcalde, o en quien delegue, de la Corporación.

Esta comisión se creará a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar, desarrollar y resolver las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.

Dicha comisión, se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la sesión con un máximo de cinco días naturales siguientes al de su petición. Cada uno de los miembros de la Comisión Paritaria tendrá voz en las sesiones de la misma. En caso de no acuerdo entre las partes, se procederá al nombramiento de un mediador consensuado por las partes y que deberá ser un técnico de los Servicios Jurídicos de la Diputación de Sevilla.

### **Capítulo II. Organización del trabajo.**

#### **Artículo 8. Organización y racionalización.**

1. La organización práctica del trabajo es competencia del Equipo de Gobierno, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo pactado en el presente Convenio, basándose en los siguientes criterios:

- a) El interés público.
- b) La jerarquía formal de normas.





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

- a) La mejora de las prestaciones al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas del personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

### **Artículo 9. Clasificación del personal.**

Atendiendo a la titulación exigida para el ingreso, el personal afectado por el presente Convenio, se clasificará en cinco grupos, del que dependerán las retribuciones básicas y los Complementos de Destino. El Complemento Específico responderá a las características del puesto a desempeñar. El Pleno de la Corporación podrá aprobar un Catálogo de Puestos de Trabajo a efectos de Complemento Específico (Disposición Transitoria Segunda del RD 861/1986). También podrá pactarse a través de la confección de los Catálogos el nivel de complemento de destino que se atribuye a cada puesto de trabajo, dentro de los límites mínimo y máximo fijados legalmente para cada grupo de clasificación.

Los puestos de trabajo existentes, con indicación del grupo y el nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, se acompañarán en Anexo.

### **Artículo 10. Relación de puestos de trabajo.**

1. El Equipo de Gobierno elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, y se realizará en los términos de la legislación básica de la Función Pública.

2. La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realizará la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto.

3. La R.P.T. del personal laboral del Ayuntamiento de Lora del Río comprenderá:

- a) Número de puestos.
- b) Denominación y características de los puestos.
- c) Centro o Servicio al que se adscriben cada uno de los puestos.
- d) Los requisitos exigidos para su desempeño.
- e) El nivel de Complemento de Destino y el Complemento Específico que corresponde a los puestos de trabajo.





La creación, modificación y refundición de puestos de trabajo se realizará por el Equipo de Gobierno a través de la R.P.T.

A través de la R.P.T. se determinarán los puestos de trabajo de dirección técnica, administrativa o asesoría especializada que podrán ser ocupados por personal sometido a la legislación laboral.

### **Artículo 11. Ingresos en plantilla.**

El Comité de Empresa será oído con carácter previo a la aprobación anual de la plantilla del Ayuntamiento.

La selección de todo el personal se realizará de acuerdo con la legislación vigente y la oferta de empleo, en cuyos planes de preparación será oído el Comité de Empresa.

### **Artículo 12. Selección de personal.**

La selección y acceso de todo el personal laboral cuyo puesto de trabajo esté incluido en la R.P.T. se realizará mediante convocatoria pública y de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, a través del sistema de Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Para aquellos puestos de trabajo incluidos en la R.P.T. que se vayan a proveer a través del sistema de Concurso o Concurso-Oposición, se podrán valorar en la fase de concurso, entre otros, los méritos derivados de haber prestado servicios en puestos de trabajo de contenido idéntico o similar al del puesto convocado.

### **Artículo 13. Promoción interna.**

En todas las vacantes y/o puestos de nueva creación, el Ayuntamiento de Lora del Río facilitará la promoción interna, consistente en la promoción desde un grupo de titulación a otro del inmediato superior.

El Ayuntamiento de Lora del Río facilitará un porcentaje de las plazas convocadas para que puedan ser cubiertas mediante Promoción Interna; dicho porcentaje será negociado con el Comité de Empresa, aplicando la legislación vigente.

Para ello, los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán reunir las siguientes condiciones:

- Poseer la titulación exigida, además de cumplir con todos los requisitos exigidos legalmente para poder participar en el proceso de promoción interna.
- Antigüedad de 2 años como mínimo en el Grupo de procedencia.



- Reunir los requisitos específicos que para cada caso se establezcan en las convocatorias.
- Superar las pruebas de selección, que se podrán realizar mediante los sistemas de Concurso o Concurso-oposición.

Las vacantes convocadas para Promoción Interna que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas se acumularán a las que ofrezcan al resto de aspirantes de acceso libre, salvo en el caso de convocatorias independientes de Promoción Interna.

En las convocatorias de las pruebas de Promoción Interna podrán establecerse la exención de materias cuyo conocimiento se hayan acreditado suficientemente en las de ingreso al Cuerpo o Escala de origen (art. 77 del R.D. 364/95, de 10 de marzo).

En el concurso se valorarán méritos relacionados con:

- La carrera profesional.
- Los puestos desempeñados.
- El nivel de formación.
- La antigüedad.
- Cursos específicos superados.

Las convocatorias podrán fijar una puntuación mínima en la fase de concurso para acceder a la fase de oposición. (En ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición).

Podrán conservar, a petición propia, el grado personal que hubieran consolidado, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondiente al Cuerpo o Escala a que accedan.

El tiempo de servicios prestados en los cuerpos o escalas de origen, en las anteriores condiciones, podrá ser de aplicación, a su solicitud, para la consolidación del grado personal en el nuevo Cuerpo o Escala.

### **Capítulo III. Retribuciones.**

#### **Artículo 14. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones percibidas por los trabajadores afectados por el presente Convenio gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente, los pagos



de las nóminas mensuales deberán realizarse antes del último día hábil del mes a que corresponda, a excepción de los correspondientes a los meses de junio y diciembre que junto con la paga extraordinaria se abonarán los días 25 y 21 respectivamente, o el laborable inmediatamente anterior, si éstos coincidieran en festivo.

La ordenación del pago de los gastos de personal, en lo que se refiere a retribuciones básicas, tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deban realizarse con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de Lora del Río.

1. Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.
2. Las retribuciones básicas del personal laboral del Ayuntamiento de Lora del Río tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

#### **Son retribuciones básicas:**

- a) Sueldo.
  - b) Trienios.
  - c) Pagas extraordinarias.
3. Las retribuciones complementarias se atenderán, así mismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación Municipal dentro de los límites máximos y mínimo que se señalen por el Estado. Todo ello, sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere la Ley 7/90 a las representaciones sindicales.

#### **Son retribuciones complementarias:**

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Horas extraordinarias.

#### **Artículo 15. Gratificaciones fuera de la jornada laboral.**

El régimen de los servicios extraordinarios prestados por los trabajadores, siempre fuera de su jornada laboral, será el que se contempla en el presente artículo.



Las horas realizadas como consecuencia de los servicios a que hace referencia el apartado anterior, se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

a) La prestación de estas horas se sujetará a las siguientes reglas:

1. Su número no podrá ser superior a ochenta al año.
2. Mensualmente, el Equipo de Gobierno remitirá por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, relación de las horas extraordinarias que se devenguen, causas que las han motivado, trabajadores que las han efectuado y Servicios a que están adscritos.
3. Las horas extraordinarias se comenzarán a contabilizar a partir del cumplimiento de la jornada laboral marcada por Ley. El Concejal Delegado del Área correspondiente controlará -previo informe de los Jefes de Servicio-, el cumplimiento de la jornada laboral.
4. Por necesidades presupuestarias y de tesorería el abono de las horas extraordinarias podrá sustituirse por el descanso doble del trabajador afectado, entendiéndose como horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera de la jornada establecida por ley.
5. La realización de las mencionadas horas extraordinarias se compensará económicamente como se indica en el cuadro siguiente:

Grupo	Ptas.	G. F.J.L. (1)		T. D. F. (2)	
		Euros	Ptas.	Euros	Ptas.
I	3.508	21,08	4.008	24,09	
II	3.076	18,49	3.514	21,12	
III	2.844	17,09	3.221	19,36	
IV	2.615	15,72	2.988	17,96	
V	2.270	13,64	2.595	15,60	

(1) Gratificaciones fuera de la jornada laboral.

(2) Trabajo en días festivos.

La aplicación de las retribuciones resultantes del presente Convenio para el cómputo del abono de las horas mencionadas, sólo se tendrá en cuenta desde la entrada en vigor del presente Convenio.

#### **Artículo 16. Trabajo en días festivos.**

En aquellos Servicios en que, cuando excepcionalmente y por razones técnicas y



organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, el Ayuntamiento de Lora del Río vendrá obligado a abonar al trabajador además de las retribuciones correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, según lo previsto en el último párrafo del artículo anterior (punto 5), salvo descanso compensatorio doble y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la fecha de realización de dichas horas, reseñándose en nómina las fechas de los festivos correspondientes siempre que no perjudique al Servicio o Centro correspondiente y exista disponibilidad de tesorería.

El calendario de fiestas será el que fije la Junta de Andalucía para toda la Comunidad Autónoma de Andalucía.

### **Artículo 17. Pagas extraordinarias.**

El importe de las pagas extraordinarias se devengará y hará efectivo de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.

Son dos al año, que se devengan en Junio y Noviembre, y con referencia a la situación y derechos del trabajador, el primer día hábil de dichos meses, salvo en los siguientes casos:

- Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses entre 182 -paga de junio- (183 días en años bisiestos) o 183 -paga de diciembre-, respectivamente.

- Los trabajadores en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencias sin derecho a retribución, en las fechas indicadas, o hubieran prestado una jornada de trabajo reducida durante los seis meses inmediatos anteriores a los meses de Junio y Diciembre, devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentara la correspondiente reducción proporcional.

- En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo.

A estos efectos, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no





tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

Las cuotas de derechos pasivos y de cotización correspondientes a las pagas extraordinarias se reducirán, cualquiera que sea la fecha de su devengo, en la misma proporción en que se minoren dichas pagas.

Las cuotas a que se refiere el párrafo anterior correspondiente a los períodos de tiempo en que se disfruten licencias sin derecho a retribución no experimentarán reducción en su cuantía.

El importe de las pagas extraordinarias no equivale a todas las retribuciones mensuales del trabajador, sino sólo a una mensualidad de sueldo y trienios, salvo que legalmente se disponga otra cosa.

Las cuantías de las retribuciones básicas serán iguales en todos Servicios y los Centros de trabajo del Ayuntamiento de Lora del Río para cada uno de los grupos de titulación de los trabajadores.

### **Artículo 18. Trienios.**

1. Los trienios consisten en una cantidad igual en su cuantía por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

El valor de los trienios se determinará en función del grupo al que pertenezca el trabajador en el momento de su perfeccionamiento, con el derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores cuando se prestan servicios sucesivamente en diferentes cuerpos, escalas, clases o categorías. La valoración de los trienios debe referirse al momento de su respectivo perfeccionamiento.

2. Todo el Personal Laboral del Ayuntamiento de Lora del Río con contrato de Derecho Laboral, y con una antigüedad mínima de tres años, percibirá las cuantías correspondientes en concepto de trienios, teniéndose en cuenta la totalidad de los servicios prestados desde que empezó a trabajar en la Administración eventual o contratado laboral o administrativo, incluyendo el período de prácticas.

3. Si el trabajador ha prestado servicios sucesivamente en Cuerpos, Escalas o Categorías de diferente grupo de titulación recibe los trienios que ha devengado en los grupos anteriores. Si cambia de grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido antes del cambio se considera como tiempo de

servicios prestados en el nuevo grupo, a efectos de determinar la cuantía del trienio.

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

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

### **Artículo 19. Sueldo.**

1. Se trata de una cantidad correspondiente a cada grupo de titulación en los que se clasifican los Cuerpos, Escalas y Categorías de los trabajadores del Ayuntamiento de Lora del Río.

2. El sueldo de cada uno de los Grupos será el que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Funcionarios Públicos.

3. La cuantía del sueldo correspondiente a cada Grupo se fija en los Presupuestos, pero el sueldo de los trabajadores del Grupo I no puede exceder de tres veces el de los trabajadores del Grupo V.

### **Artículo 20. Retribuciones complementarias.**

#### **1. Complemento de Destino:**

- Es el concepto que retribuye el nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. A estos efectos los puestos de trabajo están clasificados en 30 niveles.

- La cuantía del Complemento de Destino, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública.

- El complemento de destino es de igual cuantía para cada nivel, pero no tiene por qué serlo para todos los puestos a desempeñar por trabajadores de un mismo cuerpo o escala de titulación. Depende de la valoración que se haga de cada puesto, valoración que debe determinarse en la R.P.T.

#### **2. Complemento Específico:**

El complemento específico, tal y como está definido en el artículo 23 de la Ley 30/84, está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos (no todos) puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Entendiéndose pues que son las relaciones de puestos de trabajo (y no los pactos) los que determinan



el complemento específico.

El complemento específico de cada puesto se indica en la R.P.T. y no tiene por qué ser el mismo para todos los puestos del mismo nivel y menos aún para todos los asignados a un mismo cuerpo, escala o grupo de titulación.

### **3. Complemento de Productividad:**

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo, siempre que redunden en mejorar sus resultados.

La cuantía global de este complemento no puede exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. Dentro de estas dotaciones globales y de acuerdo con la normativa que establezca la Ley de Presupuestos, el responsable de cada departamento debe determinar los criterios de distribución y las cuantías individuales del complemento de productividad que corresponda a cada trabajador.

La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo en el correspondiente programa.

En todo caso las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores del Ayuntamiento de Lora del Río y de los representantes sindicales.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

### **4. Gratificaciones:**

Retribuyen, con la compensación ya establecida, servicios extraordinarios y ocasionales (ferias, chiringuitos, romería, fiestas populares, concentraciones y cuantos otros servicios lo requieran), prestados fuera de la jornada normal. Se entiende por servicio extraordinario y ocasional aquel que implique un auxilio de emergencia a la ciudadanía.

En ningún caso pueden ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en períodos sucesivos.

Se conceden por el Ayuntamiento de Lora del Río dentro de los créditos asignados a este fin, incrementándose anualmente en el porcentaje fijado por la





correspondiente Ley de Presupuestos Generales de cada ejercicio como incremento del resto de la retribuciones del personal.

	GRATIFICACIONES							
	Feria		Feria Rural		Romería		Otras Romerías y Ferias menores	
	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros
Jefe de Servicio	45.000	270,46	30.000	180,30	—	—	—	—
Fontaneros	30.000	180,30	15.000	90,15	—	—	—	—
Electricistas	30.000	180,30	10.000	60,10	—	—	—	—
Otro Personal	30.000	180,30	10.000	60,10	—	—	—	—

### Artículo 21. Trabajos de superior categoría.

1. Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, el trabajador devengará las retribuciones que a continuación se indican, debiéndoles ser abonadas en nómina como trabajos de superior categoría: todas las retribuciones complementarias correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales.

2. Si durante una habilitación de servicio el funcionario sufriese un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que legalmente le correspondan.

### Artículo 22. Nocturnidad.

El valor de la hora de trabajo nocturno se fija, a partir de la firma del presente Convenio en las siguientes cuantías por Grupo:

Grupo V	294 ptas./1,77 euros
Grupo IV	316 ptas./1,90 euros
Grupo III	356 ptas./2,14 euros
Grupo II	461 ptas./2,77 euros
Grupo I	541 ptas./3,25 euros

Estas cantidades serán abonadas como parte del Complemento Específico.

### Artículo 23. Desplazamientos.

Se abona el coste del viaje en el medio de transporte utilizado, incluso si el vehículo es particular.

Se procurará, no obstante, que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de viajeros. En este caso se abonará el importe del billete y pasaje en clase 2ª o turista para todos los trabajadores. Excepcionalmente, por razones de representación, duración de los viajes, o casos de urgencia, podrán autorizarse clases superiores.

Obviamente, en los casos en que se utilicen medios gratuitos de la Administración o del Estado no se tendrá derecho a ser indemnizado por este concepto.

Cuando se utilicen en los desplazamientos vehículos particulares, será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente en materia de indemnizaciones por razón de servicio para los funcionarios públicos.

Serán indemnizables los gastos de desplazamientos en taxis o vehículo sin conductor, desde o hasta los aeropuertos, estaciones de ferrocarril, autobuses o puertos, siempre que en la orden de la Comisión de Gobierno se autorice expresamente su utilización.

#### **Artículo 24. Dietas.**

Todos los trabajadores que por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique su centro de trabajo, devengarán las indemnizaciones que correspondan según la vigente legislación aplicable en cada momento.

Todos los trabajadores que autorizados por la Comisión de Gobierno deban abonársele dietas, las mismas se abonarán -previa justificación de las mismas- según legislación vigente en esta materia.

### **Capítulo IV. Excedencias.**

#### **Artículo 25. Excedencias.**

Los trabajadores con más de dos años en servicio afectados por el presente convenio del Ayuntamiento de Lora del Río podrán obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el Ayuntamiento de Lora del Río, tendrán conocimiento de todas las excedencias así como del reingreso de las mismas.

#### **Artículo 26. Servicios Especiales.**

El trabajador, cuando preste el servicio militar o prestación sustitutoria

equivalente, pasará a la situación de servicios especiales, siéndole computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos el tiempo de permanencia en el mismo. Asimismo le serán de aplicación las medidas sociales previstas en el presente Convenio.

Los trabajadores en la situación de servicios especiales recibirán la retribución del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no el que les corresponde como trabajadores del Ayuntamiento de Lora del Río. A los trabajadores en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, consolidación del grado personal, trienios y derechos pasivos, así como a efectos del cómputo del período mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Quienes pierdan la condición, en virtud de la cual hubieran sido declarados en la situación de servicios especiales, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día que perdieron aquella condición. El reingreso tendrá efectos económicos y administrativos desde la fecha de la solicitud del mismo, cuando exista derecho de reserva de puesto. No obstante, los Diputados, Senadores, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o del Parlamento Europeo que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

A los trabajadores que se hallen en situación de servicios especiales, procedentes de la situación de servicio activo, se les asignará con ocasión del reingreso un puesto de trabajo, según los siguientes criterios:

- a) Cuando el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad hubiere sido obtenido mediante el sistema de libre designación, se les adjudicará, con carácter provisional, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, un puesto de igual nivel y similares retribuciones.
- b) En los restantes casos, se les adjudicará, con carácter definitivo, un puesto de igual nivel y similares retribuciones.

### **Artículo 27. Licencias.**

- **Por estudios:**

- Estos deberán versar sobre materias relacionadas con la función pública, quedando supeditado su período de disfrute a las necesidades del servicio.

- **Por asuntos particulares:**

- Estas licencias serán sin retribución alguna.

- Su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años y el período de disfrute queda subordinado a las necesidades del servicio.

### **Artículo 28. Permisos.**

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los siguientes casos y debidamente justificados:

- Quince días naturales de duración, por matrimonio, con plenos derechos económicos.
- Dos días, por el nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días cuando sea en distinta localidad.
- Un día por traslado de domicilio sin cambio de residencia.
- Para realizar funciones sindicales de formación o representación del personal, el tiempo imprescindible para ello.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, en Centro Oficiales, durante los días de su celebración.
- Una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses. Esta hora podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- Reducción de la jornada de trabajo entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración, para quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Nueve días al año por asuntos propios que los trabajadores podrán distribuir a su conveniencia, previa autorización, que en ningún caso se podrán acumular a las vacaciones anuales retribuidas y que respetará siempre las necesidades del servicio.
- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador bien a partir de la decisión administrativa o

judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del permiso será, así mismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de 6 años de edad, cuando se traten de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

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

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

- Por parto. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso el padre de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

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 la madre y el padre trabajen ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Los permisos o licencias por parto, adopción y acogimiento, no tendrán la consideración de incapacidad temporal. Si al término del permiso continuase la imposibilidad de incorporarse al trabajo, si iniciarán las licencias que den lugar a la incapacidad temporal.

Así mismo, el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención

de Riesgos Laborales, de carácter básico, introduce un nuevo permiso retribuido:

«Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario -debe entenderse Administración- y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo».

- Permiso a los trabajadores que se presenten como candidatos a elecciones: los trabajadores que se presenten como candidatos a las elecciones a Diputados y Senadores a Cortes Generales, a las elecciones a miembros de las Corporaciones Locales, a las Asambleas Legislativas y a las elecciones al Parlamento Europeo, podrán ser dispensados, previa solicitud de los interesados, de la prestación del servicio en sus respectivas Unidades durante el tiempo de duración de la campaña electoral.

- Cuarenta horas al año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración. El procedimiento para su concesión será el que se indica en el artículo 38 del presente Convenio.

- Cesación progresiva de actividades: los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta reducción podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del trabajador, recibiendo éste una retribución equivalente al 60% y 80% respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivadas del Grupo de pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondientes al puesto que desempeña. La concesión de jornada reducida será efectiva por un período de seis meses a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se conceda, renovándose automáticamente por períodos semestrales hasta la jubilación del trabajador, salvo que solicite volver al régimen de jornada anterior, con aviso previo de un mes a la finalización de su régimen de jornada reducida.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, así mismo, de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación, por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En este caso, no serán exigibles los períodos y plazos anteriores.

- Los días 24 y 31 de diciembre son festivos a todos los efectos.

## **Capítulo V. Jornada, horario, descanso y vacaciones.**

### **Artículo 29. Jornada laboral.**



La jornada laboral de los trabajadores del Ayuntamiento de Lora del Río será, como máximo, la misma que se fije para los funcionarios de la Administración.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para las jornadas fijadas y reconocidas anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional, quedando compensada y absorbida jornadas inferiores que pudieran existir en las que no se den tal circunstancia.

La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre el Equipo de Gobierno, el Comité de Empresa y las Centrales Sindicales con representación en la misma, por medio de la elaboración de un cuadro horario, dentro del último trimestre del año anterior.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

De las adaptaciones de jornadas de trabajo reguladas en el presente artículo, se dará conocimiento a los representantes legales del personal, quienes darán su informe.

El personal podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo por un período de hasta treinta minutos, computándose como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

El tiempo de descanso continuado entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será de doce horas, para garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo, salvo acuerdo que prevea otro descanso.

### **Artículo 30. Descanso semanal.**

Con carácter general, y salvo necesidades del servicio el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos.

### **Artículo 31. Vacaciones.**

1. Todo el personal tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda, proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos; disfrutables en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.





2. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, 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 los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

3. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

4. El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación de su contrato, si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

5. El trabajador que cese por voluntad propia, finalice el periodo para el que fue nombrado o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en caso de que no pudiese disfrutarla al abono correspondiente de las mismas según el tiempo de servicios prestados.

## **Capítulo VI. Condiciones sociales.**

### **Artículo 32. Uniformes y ropa de trabajo.**

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que realice (se adjunta anexo). El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se les asignan, se determinará de acuerdo con los representantes del personal, según se determine en la normativa aplicable en su caso.

2. Los representantes del personal velarán para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirán informe previo.

3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de Mayo a Junio y para los de invierno de Septiembre a Octubre.

4. Se establece la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto si no está uniformado.

5. Sólo procederá la entrega excepcional de uniforme de trabajo cuando el interesado exhiba un uniforme a su jefe de servicio indicando que el uniforme



entregado en su día se le ha deteriorado como consecuencia de su uso en el trabajo y entregue al mismo tiempo las prendas deterioradas.

### **Artículo 33. Revisión médica.**

1. El personal laboral tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado se le dará conocimiento.
2. El trabajador que así lo solicite, tendrá derecho a pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.
3. Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años se les hará, con carácter voluntario, un reconocimiento cardiovascular y analítica completa.

### **Artículo 34. Garantías jurídicas.**

1. Por el Ayuntamiento se designará a su cargo, la defensa de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe; salvo renuncia expresa del propio interesado o ser el Ayuntamiento el demandante.
2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.
3. La Corporación se compromete al pago de los gastos de revisión del carnet de conducir para el trabajador que lo necesite en su puesto de trabajo (conductor).
4. Todos y cada uno de los trabajadores estarán destinados en un Centro o Servicio del Ayuntamiento. En el supuesto de que fuera necesario trasladar a uno de éstos a otro Centro o Servicio se dará cuanta a los interesados, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que pertenezca. Todo trabajador podrá solicitar su traslado a otro Departamento o Centro del Ayuntamiento de Lora del Río, siempre que el puesto al que desee ser adscrito esté clasificado con el mismo nivel de Complemento de Destino que el puesto que desempeña, cuando por causas profesionales o personales así le convenga; las peticiones serán resueltas con base a los criterios que con carácter genérico sean previamente acordados entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa y centrales sindicales con representación en la misma, y los destinos así obtenidos, dado su carácter voluntario, serán renunciables, no generarán derecho de abono de indemnización por concepto alguno, y se regirán, en cuanto al tiempo de permanencia en los mismos, por lo dispuesto en el artículo 20.1.f) de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.



### **Artículo 35. Seguro de vida.**

El Ayuntamiento de Lora del Río se compromete a concertar un Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente, absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de un millón de pesetas (1.000.000 ptas.) [6.010,12 euros], cuando la causa sea por enfermedad común o accidente no laboral y, dos millones de pesetas (2.000.000 ptas.) [12.020,24 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 36. Ayudas.**

Se establecerá en los Presupuestos de la Corporación un fondo 6.611,13 euros para ayudas médico-farmacéuticas y 9.916,69 euros para ayudas al estudio destinado a ayudas por escolaridad de hijos menores de 25 años y de trabajadores, por prótesis, así como suscribir pólizas de seguros de muerte, invalidez y responsabilidad civil para los trabajadores. Dicho fondo será distribuido anualmente por la Comisión de Seguimiento y Control según las peticiones realizadas y de conformidad con las siguientes estipulaciones:

#### **1. Respetto a prestaciones médico-farmacéuticas:**

Condiciones:

- Prescripción médica.
- Factura
- Declaración jurada no estar cubierto por la seguridad social, por seguro privado bien contratado por la empresa a título particular, o por otra prestación de cualquier clase de la que resulte beneficiario.

Respetto a las prótesis oculares, se aplicará no sólo en el caso de prescripción médica sino también cuando se acredite su agotamiento por uso o de rotura.

#### **2. Respetto a las ayudas al estudio:**

Condiciones:

- Documento acreditativo de la inscripción o matrícula.
- Declaración jurada de no haber solicitado ayudas o becas para este fin así como no percibir otras derivadas de la aplicación de convenio colectivo u otra norma en vigor, todo ello tanto respecto al empleado como de su cónyuge.

### 3. **Ámbito y procedimiento.**

- Afectará a todo el personal que lleve más de tres años trabajando en el Ayuntamiento y sus retribuciones no provengan de subvenciones y otro tipo de transferencias. Igualmente se aplicará a los cónyuges e hijos que estén a su cargo.
- Las solicitudes deberán presentarse antes del treinta y uno de enero del año siguiente para el que se solicita, siendo este plazo improrrogable.
- A efectos de abono de las ayudas, éstas se dividirán en dos bloques: prestaciones médico-farmacéuticas y ayudas al estudio; cada uno de los bloques tendrá una consignación económica reservada para sus fines.
- Respecto a las segundas serán abonadas por orden de solicitud, previa comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos, conforme al sistema habitual de pagos. Todo ello hasta el agotamiento de la consignación destinada a tal fin.
- Respecto a las primeras, las prestaciones correspondientes al personal serán abonadas con igual sistema que las ayudas al estudio, las solicitudes para prestaciones a familiares que se vayan produciendo durante el año serán clasificadas y reservadas para su examen en enero del año siguiente, de tal forma que si en dicho momento existe saldo suficiente se atenderán todas en su integridad, de no existir saldo suficiente (incluyendo el sobrante del segundo bloque) se abonarán siguiendo cualquiera de los siguientes criterios a elección de la comisión de seguimiento.

1º Por orden de solicitud hasta el agotamiento del saldo.

2º Proporcionalmente al saldo existente.

Las ayudas serán distribuidas por la Comisión de seguimiento y control.

#### PRESTACIONES MÉDICO FARMACÉUTICAS

	Baremo Máx.		Importe máx.	
	Ptas.	Euros	Ptas.	euros
I. Prótesis dentarias (se abonará un 60% sobre baremo indicado)				
1.1. Dentadura completa	40.000	240,40	24.000	144,24
1.2. Dentadura superior/inferior	20.000	120,20	12.000	72,12
1.3. Endodoncia	8.000	48,08	4.800	28,85
1.4. Empastes (negros )	10.833	65,10	6.500	39,06
Empastes (blancos)	13.333	80,13	8.000	48,08

	Baremo Máx.		Importe máx.	
	Ptas.	Euros	Ptas.	euros
2. Prótesis oculares (se abonará un 60% sobre baremo indicado)				
2.1. Gafas completas (armadura/cristales)	33.333	200,33	20.000	120,20
2.2. Gafas bifocales	17.000	102,17	10.200	61,30
2.3. Lentillas (par)	15.000	90,15	9.000	54,09
2.4. Renovación cristales (cada uno)	8.333	50,08	5.000	30,05
2.5. Renovación lentillas (cada una)	7.500	45,08	4.500	27,05
3. Otras prótesis (se abonará un 60% sobre baremo indicado)				
3.1. Puentes y otras prótesis dentarias.	15.000	90,15	9.000	54,09
3.2. Corsés ortopédicos	8.000	48,08	4.800	28,85
3.3. Audifonos	60.000	360,61	36.000	216,36
3.4. Calzado Ortopédico	15.000	90,15	9.000	54,09
3.5. Plantillas ortopédicas	4.000	24,04	2.400	14,42
3.6. Limpieza bucal	4.000	24,04	2.400	14,42

**AYUDAS AL ESTUDIO, PERSONAL AYUNTAMIENTO Y/O HIJOS**

	Importe	
	Ptas.	Euros
Estudios de Enseñanza Infantil o Preescolar, Primaria, Secundaria.	12.000	72,12
Bachiller y Módulos Formativos	15.000	90,15
Curso Acceso a la Universidad	15.000	90,15
Cursos Universitarios o similares	20.000	120,20

**Artículo 37. Anticipos reintegrables.**

Se establece un crédito presupuestario de 4.000.000 de pesetas (24.040,48 euros) para anticipos reintegrables al personal laboral, funcionarios y funcionarios interinos, de ellas 3.700.000 pesetas (22.237,45 euros), tendrán por objeto atender anticipos de carácter ordinario, y serán concedidos por el Alcalde Presidente o la Comisión de Gobierno, previa solicitud y existencia de crédito, y por riguroso orden de presentación.

La cantidad máxima a atender será de 250.000 pesetas (1.502,53 euros) a reintegrar en un máximo de 14 mensualidades. Una vez plenamente amortizado no se podrá solicitar otro hasta que transcurran 6 meses.

Para atender necesidades de especial gravedad, debidamente acreditadas, se reservan las 300.000 pesetas (1.803,04 euros) restantes, que se concederán por acuerdo de la Comisión de Gobierno, tras valorar las circunstancias y necesidades que concurren. En el acuerdo de concesión se fijará la cuantía hasta un máximo de crédito disponible y el plazo de reintegro con un máximo de 24 mensualidades.

## Capítulo VII. Formación profesional.

### Artículo 38. Formación profesional.

1. Desde la Alcaldía o Delegación correspondiente, se facilitará por medio de cada Jefatura a todo el personal adscrito a la misma, o a un representante legal, cuanta información esté relacionada con la formación de sus miembros o pudieran ser considerados de su interés.

2. Todo el personal interesado en la realización de cursos relacionados con su formación, podrá solicitar a la Alcaldía, por medio de su Jefatura, que vendrá obligada a emitir informe previo, la correspondiente autorización, pudiendo solicitar al mismo tiempo ayuda para pago de inscripción o kilometraje, ayuda que se establece en 50.000 pesetas (300,51 euros) anuales, pudiéndose -excepcionalmente- superar esta cantidad cuando se den razones de especial interés para el mejor funcionamiento de esta Administración.

3. Las asistencias a cursos, previa autorización en la Comisión de Gobierno, vendrán limitadas por las propias necesidades del servicio y nunca podrán suponer excepciones en el mismo que pudieran dar lugar a nombramientos de servicios extraordinarios, teniendo prioridad aquellos que no hubieran realizado otros con anterioridad, y en caso de igualdad se determinará quién lo realizará por sorteo entre ellos.

4. La confirmación de la autorización, en su caso, se le comunicará al interesado y a su propia Jefatura, al objeto de su constancia. Así mismo, dicha Jefatura tramitará la solicitud, informará al interesado y lo expondrá en el tablón de anuncios.

5. La concesión de ayudas y su abono dependerán de la disponibilidad económica del Presupuesto Municipal o liquidez de su Tesorería, fijándose en el Presupuesto de la Corporación los fondos destinados a tal fin.

6. El pago de las ayudas concedidas por gastos de inscripción o kilometraje, deberá ser justificado necesariamente mediante el correspondiente certificado de asistencia, considerándose nulas aquellas que no cumplan este requisito.

## Capítulo VIII. Jubilación e incapacidad.

### Artículo 39. Jubilación y Premios por antigüedad.

1. La jubilación para los trabajadores afectados por el presente Convenio se establece a los 65 años de edad cumplidos y siempre que hayan cotizado durante el periodo mínimo para tener derecho a pensión.

2. Se podrá solicitar -con un año de antelación para su inclusión en el

Presupuesto del Ayuntamiento- la prejubilación, desde la edad de 60 años y 30 años se servicio -previa instrucción de expediente-, correspondiéndole percibir en concepto de premio por jubilación las cuantías que se especifican a continuación, siempre y cuando la Corporación considere, expresamente, su interés por la prejubilación del empleado:

### **Prejubilación**

<b>Edad</b>	<b>Premio</b>
60 años	5.000.000 de pesetas
61 años	4.000.000 de pesetas
62 años	3.000.000 de pesetas
63 años	2.000.000 de pesetas
64 años	1.000.000 de pesetas

3. Anualmente se consignará en el Presupuesto Municipal una única cantidad de 5 millones de ptas. (30.050,61 Euros) en concepto de premio de jubilación, para la totalidad del personal tanto funcionario como laboral, y sin que en ningún caso pueda ser sobrepasada esta cantidad por dicho concepto. La Comisión paritaria estudiará y fijará los criterios que deberán regir a la hora de priorizar los expedientes de jubilación anticipada que en cada año se soliciten.

### **Premios de jubilación.**

Consiste en el establecimiento de una paga única de 1.200 euros, como premio a los años de servicio; que se hará efectiva en el plazo de un mes a partir de la fecha del evento, con motivo de su jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente.

### **Artículo 40. Servicios auxiliares.**

1. Todos los trabajadores, podrán pasar a petición propia o de oficio a otros servicios al cumplir una de las siguientes condiciones:

Por edad, voluntariamente, a los 55 años.

Por enfermedad o incapacidad, al ser declarados por facultativo competente no apto, temporal o definitivamente, para el servicio que ocupa.

2. Todo trabajador que bajo estas condiciones pase a otros servicios, conservará las mismas retribuciones básicas así como su correspondiente grado personal.

### **Artículo 41. Licencia por enfermedad.**

El Ayuntamiento, desde el primer día en que el funcionario (laboral) sea dado de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común, le abonará –en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional– el 100 % de sus retribuciones hasta seis meses; y en caso de accidente no laboral o enfermedad común, hasta tres meses. A partir del séptimo y cuarto mes, por el médico de empresa o entidad con quien hayan sido concertadas las competencias de éste se propondrá bien, la continuación en la percepción por dicho importe bien su reducción pasando a percibir conforme a lo establecido en el régimen general para los supuestos de incapacidad temporal; correspondiendo a la Comisión Paritaria de Seguimiento, la toma de la decisión que corresponda.

### **Capítulo IX. Salud e higiene.**

#### **Artículo 42. Comité de Seguridad e Higiene.**

En lo que respecta a este artículo, se estará a lo que disponga el R.D. 1488/1998, de 10 de julio.

### **Capítulo X. Del Comité de Empresa.**

#### **Artículo 43. Garantía del Comité de Empresa laboral y mandato.**

El Comité de Empresa laboral es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales respecto a la negociación colectiva y a sus afiliados.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

El Comité de Empresa tendrá las facultades que la legislación vigente le atribuye.

En todo lo que se refiere a este artículo, se estará a lo que indique el artículo 63 de la Ley 1/95 (Estatuto de los Trabajadores).

### **Capítulo XII. Acción sindical.**

#### **Artículo 44. Acción sindical.**

El ejercicio de la acción sindical en la Empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.



Los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores, les son propios. A los fines antes dichos, los empleados públicos podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y organizaciones internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

#### **Artículo 45. Los representantes de los trabajadores.**

Será de aplicación lo que indica el artículo 64 de la Ley 1/95 (Estatuto de los Trabajadores).

#### **Artículo 46. Garantías.**

Se estará a lo que expresa el artículo 68 de la Ley 1/95 (Estatuto de los Trabajadores).

#### **Artículo 47. Asambleas Generales.**

Será de aplicación lo que indica el artículo 77 de la Ley 1/95 (Estatuto de los Trabajadores).

#### **Artículo 48. Secciones Sindicales y Delegados sindicales.**

A este respecto se aplicará lo que establece la Ley 11/1985, de 2 de agosto.

### **Capítulo XIII. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 49. Disposiciones generales.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

#### **Artículo 50. Graduación de infracciones y faltas.**



Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

### **Artículo 51. Faltas muy graves.**

#### **Son faltas muy graves las siguientes:**

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.
7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o para terceros.
9. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Así mismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
12. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Ayuntamiento de Lora del Río.
13. Incumplir lo pactado libremente con la Administración.





14. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

15. El abandono del servicio.

16. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales.

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

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

19. El incumplimiento de la obligación de los servicios esenciales en casos de huelga.

20. La no emisión, cuando proceda, de la certificación de acto presunto dentro del plazo y con los requisitos establecidos, una vez solicitada en debida forma (según establece el art. 44.2 in fine de la LRJAP y PAC).

#### **Artículo 52. Faltas graves.**

##### **Son faltas graves las siguientes:**

1. La falta de obediencia debida a los superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. Las conductas constitutivas de delitos dolosos relacionadas con el servicio, que causen daño a la Administración o a los administrados.
4. La tolerancia de los superiores en la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
5. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
6. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
7. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se den algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
8. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicios a la Administración o a los ciudadanos, y con constituyan falta muy grave.





9. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
10. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
11. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
13. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
14. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.
15. La grave perturbación del servicio.
16. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
17. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
18. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
19. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
20. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
21. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

A los efectos de lo dispuesto anteriormente se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

### **Artículo 53. Faltas leves.**

**Son faltas leves las siguientes:**



1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. la incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se prueba la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
7. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

#### **Artículo 54. Sanciones.**

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de faltas, serán las siguientes:

##### **A) Por faltas leves:**

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

##### **B) Por faltas graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis días a seis meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción, posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

##### **C) Por faltas muy graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- b) Suspensión para participar en dos concursos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso sin indemnización.
- d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán por escrito, haciéndose constar la fecha y los



hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores del centro respectivo.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

4. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo, y obtuviera sentencia, declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión, o por la indemnización fijada en la sentencia.

### **Artículo 55. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán al mes, las graves a los dos años y las muy graves a los seis años.

El plazo del período de prescripción se computará desde que la falta se hubiera cometido. El plazo de prescripción se interrumpirá al iniciarse el expediente, debiendo registrarse a tal efecto la resolución de incoación, y volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciese paralizado por más de seis meses por causa no imputable al expedientado.

### **Artículo 56. Procedimiento sancionador.**

1. Para imponer sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente para el que se asignará instructor a la persona que en cada momento designe quien ostente la potestad disciplinaria. De dicha incoación se dará cuenta al trabajador y en el desarrollo del expediente serán oídos los representantes legales de los trabajadores.

Si el trabajador expedientado ostentase la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los trabajadores. A tal efecto se notificará a los restantes delegados del personal o al comité de empresa la incoación del expediente para que, además del interesado, sean oídos. La misma garantía se aplicará a los delegados sindicales amparados por las disposiciones del artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el instructor habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación al trabajador, quien a partir de este momento dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se hará constar los antecedentes del interesado, se declarará y la de los testigos si los hubiere.



4. El instructor emitirá o rechazará las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y, del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. El interesado tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el instructor formulará la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato al trabajador y éste, en el plazo máximo de diez días, podrá hacer las alegaciones que estime oportunas.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente.

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente, podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y el sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

### **Clausulas de salvaguardia**

**Única.** En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en las Ordenanzas Laborales de los distintos sectores, garantizándose su vigencia para el personal afectado por este Convenio, y en el resto de la legislación vigente de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.)

### **Disposiciones adicionales**

**Primera.** El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todos los trabajadores que figuren en la plantilla. También entregará copias, junto con la toma de posesión a que hubiere lugar, a todos los de nuevo ingreso.

**Segunda.** Con la aprobación del Presupuesto General de la Corporación, deberá ser aprobada la valoración y relación de puestos de trabajo, así como el catálogo de funciones. Para tal fin se constituirá una Comisión Técnica compuesta de

forma paritaria de igual forma que la Comisión de Seguimiento y Control.

A efectos de determinación de la cuantía del Complemento Específico se establece un importe 0,79724256 Euros por punto.

Las diferencias económicas pendientes de abono a los trabajadores sujetos se abonarán respecto al año 2004 y 2005 en los siguientes porcentajes:

a)	Año 2001	8%
b)	Año 2002	12%
c)	Año 2003	14%
d)	Año 2004	31%
e)	Año 2005	35%

A partir del ejercicio 2005 el conjunto de los trabajadores sujetos al ámbito de este documento, percibirán igual cantidad en el valor por punto que consta en la Valoración del Complemento Específico.

A partir del 1 de enero de 2006, los incrementos en las retribuciones de la totalidad del personal de este Ayuntamiento, no podrán bajo ningún concepto, y aunque se produzca cualquier revaloración del complemento específico, ser superiores al incremento que anualmente se fije en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

**Tercera.** Los conceptos económicos contemplados en el presente documento será incrementados anualmente conforme a la variación del Índice de Precios al Consumo aprobado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que le sustituya; salvo aquellos que tengan carácter retributivo, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Cuarta.** Anualmente se constituirá la Mesa de Negociación del personal afectado por el presente acuerdo, que pactara entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día uno de Enero de cada año natural y figurará como un anexo anual al presente acuerdo general.

La composición de esta mesa estará formada por el número de miembros que determine la legislación vigente.

La composición de la parte social será por las secciones sindicales legalmente constituidas en proporción directa a su representatividad en los órganos de representación, garantizándose como mínimo un representante por cada sección sindical legalmente constituida.

**Quinta.** Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no



de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en su cómputo anual, a todos los existentes en la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación, quedando expresamente derogados los acuerdos y disposiciones con los que hubieren sido adoptados.

### **Disposición final**

El presente Convenio entrará en vigor una vez aprobado por el Pleno del Ayuntamiento y finalizados todos los trámites legales.

### **Anexo**

Vestuario del personal del Almacén Municipal

#### **- Personal masculino:**

- a) Dos camisas de manga corta.
- b) Dos camisas de manga larga.
- c) Un conjunto de trabajo (cazadora y pantalón)
- d) Un par de zapatos de seguridad para verano.
- e) Un par de zapatos de seguridad para el invierno.
- f) Un chaquetón impermeable cada dos años.

#### **- Personal femenino:**

- a) Dos rebecas.
- b) Dos batas.
- c) Dos pares de zuecos.
- d) Un chaquetón cada dos años.

