



## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CASARES 2008-2010

### Capítulo I

#### Artículo 1. Objeto y norma supletoria

El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y concordantes con la Ley 7/95, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo del personal contratado laboral que presta servicios para el Ayuntamiento de Casares y establece sus propios sistemas de aplicación.

En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias o, en su caso, los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindi-cal de los trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio que pasen a prestar sus servicios a cualquier empresa o ente que se cree con participación del Ayuntamiento, independientemente del porcentaje de esta participación, seguirán disfrutando de los beneficios del mismo.

Se considerarán incorporados al presente convenio los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la Administración del Estado, la Administración Autonómica, la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), la Federación de Municipios y Provincias de Andalucía o el acuerdo regulador a funcionarios del Ilmo. Ayuntamiento de Casares, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado aplicándose provisionalmente hasta acuerdo del Pleno de la Corporación.

#### Artículo 2. Ámbito funcional y personal

El presente convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento de Casares realiza en todos sus centros y dependencias; y serán de aplicación a todos los empleados y empleadas de la Corporación con régimen jurídico laboral en cualquiera de sus modalidades. A lo anteriormente expuesto encontramos la excepción de todo empleado y empleada que al amparo de programas específicos o mediante conciertos suscritos con organismos estatales o autonómicos, o con otras Corporaciones, presten sus servicios con carácter eventual y tengan reguladas sus condiciones laborales por convenio colectivo; los cuales se regirán por la normativa vigente en el organismo de origen o por las condiciones que se pacten en su momento. En caso de no existir convenio colectivo que los regulen estarán a lo dispuesto en este, salvo en lo relativo a retribuciones si estas están determinadas por el programa específico.

#### Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio se considerará aprobado y entrará en vigor el día 1 de enero

del año natural en que sea definitivamente aprobado por el Pleno de la Corporación, fecha en la que igualmente surtirá sus efectos económicos y su vigencia se extenderá por un periodo de 3 años.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente convenio en todo su articulado.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el Pleno de la Corporación.

La vigencia del presente convenio se establece desde el 1 de enero de 2008 hasta el día 31 de diciembre de 2010, por lo que a partir de esta fecha se iniciarán las negociaciones del próximo, entendiéndose este expresamente denunciado. Durante ese periodo de negociación seguirá en vigor el presente convenio, incluso aunque se hubiera agotado su periodo de vigencia, hasta la formalización del siguiente, que retrotraerá sus efectos al 1.º de enero del año en que se apruebe.

Se establece una aportación extraordinaria durante el primer trimestre de cada año y para cada empleado consistente en la diferencia del porcentaje del IPC real y el porcentaje de subida salarial establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la base de cálculo de esa aportación extraordinaria el total de la masa salarial bruta del año anterior. (Sueldo base + Complementos).

El presente convenio podrá ser prorrogado a partir del 1 de enero de 2011, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia, o, de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados de acuerdo con el presente convenio.

#### **Artículo 4. Comisión de interpretación y seguimiento**

Los firmantes del presente convenio colectivo del personal laboral constituirán una comisión paritaria de personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por 4 miembros, en representación de la Corporación y 4 miembros nombrados y en representación del comité sindical. A las reuniones de esta comisión podrán asistir asesores de ambas partes, así como otros delegados sindicales con voz pero sin voto.

Las funciones de la comisión de vigilancia son las siguientes:

1. Interpretación del convenio colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Arbitraje de problemas originados en su aplicación. En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición

de cualquier conflicto colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

4. Las que le atribuya el presente convenio colectivo.

5. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo.

6. Aplicación y destino de los fondos que se apliquen a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este convenio.

7. Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.

8. Actualización que sea necesaria del articulado del convenio.

La comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del convenio. Y será obligación de la Comisión de Interpretación y Seguimiento reunirse, al menos, una vez al trimestre.

Será obligación de la Comisión de Vigilancia reunirse a solicitud de cualquiera de las dos partes, debiendo levantarse acta de los acuerdos adoptados y en caso de no existir acuerdos, el acta será enviada al SERCLA para su interpretación, sometiéndose ambas partes a su dictamen.

Todos los acuerdos adoptados por esta comisión pasarán con carácter urgente al órgano correspondiente de la Corporación para ser refrendados.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente convenio sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la comisión de vigilancia.

#### **4.1. REUNIONES**

Se celebrarán una vez al trimestre o cuando lo solicite alguna de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación y presente un orden del día. De las reuniones se

levantará acta firmada por ambas partes.

En caso de no existir acuerdo entre las partes se convocará una reunión extraordinaria en el plazo de quince días para tratar de solventar las discrepancias existentes; y en caso de que no se lograra un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

### **Artículo 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación planes de igualdad**

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

1. Promover el principio de igualdad de oportunidades.
2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
3. Realizar cuantas acciones sean necesarias para la prevención de conductas discriminatorias, medidas encaminadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional así como en las condiciones de trabajo.
4. Acciones de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Plan de igualdad.
5. Negociar planes de igualdad en la empresa. En su obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán ser negociadas, y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores.
6. Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación. Fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas de seguimiento y evaluación.
7. Deberán contemplar entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, ordenación del tiempo de trabajo, y todo aquello que favorezca en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
8. Se garantiza el proceso transparente y negociado del plan de igualdad, su contenido y objetivos. El proceso de negociación, aplicación y seguimiento será

realizado por la comisión de seguimiento del presente convenio colectivo en la forma y composición de que se dote para ello.

9. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de su jornada laboral, con los porcentajes relacionados anteriormente y sin sujeción a los plazos establecidos en este artículo para la solicitud y el tiempo de permanencia en esta situación. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran distintos a la 1/2 ó 1/4 las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje de tiempo trabajado mensualmente.

10. Los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar cambio de horario o de puesto de trabajo, fundamentándolo en su edad o en la merma de la capacidad física necesaria para el desempeño de su puesto actual, dictaminándose a tal efecto por la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la comisión de vigilancia.

### **Artículo 6. Indivisibilidad del convenio**

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas, y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que la Corporación de acuerdo con la representación de los trabajadores establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma, como compromiso de las partes firmantes en la consecución de la mejora de la calidad de los servicios públicos.

No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción Administrativa y/o Laboral, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente convenio, este deberá adaptarse a las mismas, facultándose para ello a la Comisión de Interpretación y Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del convenio.

## **Capítulo II**

### **Artículo 7. Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la Corporación, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente convenio.

Los cambios organizativos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, se someterán a negociación en el seno de la mesa paritaria de Personal, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

## **Artículo 8. Clasificación profesional**

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupada la plantilla de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y/o las funciones que efectivamente desempeñen.

La categoría profesional define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional. Se establecen cinco grupos de clasificación cuya ordenación por empleos o categorías y retribución mínima se acuerda en la tabla I, anexa al presente acuerdo.

El ingreso en la plantilla de una categoría o empleo distinto de los previstos en la tabla anexa que se cita, requerirá su consideración previa por la comisión paritaria de personal a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones y obligará a la revisión de la catalogación de puestos y RPT.

El personal con relación laboral indefinida tiene derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional y a percibir las retribuciones asignadas al mismo, pudiendo no obstante la corporación, de acuerdo con su facultad de organización del trabajo, variar la asignación de un determinado puesto de trabajo y/o categoría profesional, sin que dicha variación pueda suponer en ningún caso la asignación de un puesto ajeno al grupo profesional del trabajador, y sin que dicha variación suponga merma en las retribuciones económicas cuando estas estuvieran ya consolidadas. Las variaciones señaladas deberán ser comunicadas por la corporación a la comisión paritaria de personal, expresando la justificación de tal medida.

## **Artículo 9. Relación de puestos de trabajo. (Anexo al presente convenio)**

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

La relación de puestos de trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

1. Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones), etc.
2. Grupo o grupos de clasificación y retribuciones, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
3. Naturaleza (laboral) y empleos o categorías.
4. Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión. Código numérico de identificación.
5. Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.



La elaboración y modificaciones de la relación de puestos de trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical de personal.

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

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la relación puestos de trabajo, en el marco del presente convenio, y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos la relación de puestos de trabajo es pública.

### **Artículo 10. Comisión paritaria de personal**

La comisión paritaria de personal que estará formada por 8 miembros, de los cuales la mitad representará a la Corporación y la otra mitad por miembros del comité de empresa. Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, siendo responsabilidad de este levantar acta de las reuniones. Podrán asistir a las reuniones un miembro de cada sección sindical firmante del convenio, así como un asesor designado por la corporación, todos ellos con voz pero sin voto.

En el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo quedará formalmente constituida en el plazo máximo de 15 días a contar desde la firma del presente acuerdo y deberá reunirse a petición de cualquiera de las partes.

Las reuniones de esta comisión se convocarán de forma ordinaria con 3 días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con 24 horas de antelación en ambos casos por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Todos los acuerdos adoptados pasarán de forma urgente al órgano correspondiente para ser refrendados. Las actas serán públicas.

Para atender asuntos especializados, esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y solicitar servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Las funciones de esta comisión paritaria de personal serán las de conocer, e informar en aquellos casos en que en el presente convenio se determine, la adopción de acuerdos por el órgano de la Corporación que corresponda en los supuestos siguientes:

1. Aprobación de relación de puestos de trabajo y/o plantilla orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

a) Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).

- b) El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
  - c) La oferta de empleo público del año entrante.
  - d) El diseño y aprobación de Planes de formación.
  - e) Las retribuciones complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
  - f) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa.
2. La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo tras su aprobación inicial.
  3. Régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
  4. Las materias de índole económica, de prestación servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con la corporación.
  5. Bases y convocatorias de selección y contratación de personal.
  6. Bases y convocatorias de promoción y de cursos de formación profesional.
  7. Bases y convocatorias de provisión de puestos.
  - 8 Bases convocatorias sobre funcionarización.
  - 9 La mediación en las reclamaciones individuales, o de conflicto de intereses, en los supuestos de disfrute del periodo vacacional, días por asuntos propios y licencias, cumplimientos horarios, clasificación y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio.
  10. Conocer y dictaminar informes anuales de la Corporación sobre contratación, absentismo y cumplimiento horario, accidentes laborales, horas extraordinarias y en general todos los supuestos previstos en el artículo 64 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.
  11. Cuantas funciones se establezcan en el presente convenio.

### **Artículo 11. Registro administrativos de personal**

En la Corporación existirá un Registro de Personal, además de la relación de puestos de trabajo, en que se inscribirá a todo el personal laboral, y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

En este registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del empleado.



El personal laboral tendrá libre acceso a su expediente.

### Capítulo III

#### Artículo 12. Retribuciones económicas

Los empleados y empleadas municipales serán remunerados por el Ayuntamiento de Casares por los conceptos y cuantías que se establecen en este convenio de acuerdo con el anexo resultado de la VPT.

En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir ningún tipo de remuneración distinta a la comprendida en este convenio, ni desarrollar actividad alguna en el Ayuntamiento de Casares, ni incluso, por confección de proyectos, dirección o inspección de obras, presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.

Las retribuciones brutas mensuales del personal al servicio del Ayuntamiento de Casares son las que se expresan en la tabla retributiva anexa al presente convenio. Las retribuciones establecidas en la citada tabla, para cada categoría o empleo tienen el carácter de retribución bruta mínima consolidada.

El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

1. **SALARIO BASE:** Es el sueldo que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los empleados y las empleadas municipales. El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
2. **ANTIGÜEDAD:** La antigüedad se abona por trienios de servicios prestados en la Administración Pública. Su valor vendrá determinado por la asignación que para cada grupo profesional venga establecida para cada ejercicio en los Presupuestos Generales del Estado.

Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas o empresas dependientes de estas, tanto en calidad de contrato en régimen de derecho administrativo o laboral, una vez se haya formalizado la consolidación del puesto de trabajo mediante la aprobación correspondiente en la valoración de puestos de trabajo.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años de servicios y serán reconocidos de oficio por la Administración.

3. **PAGAS EXTRAORDINARIAS:** Las pagas extraordinarias tendrán igual cuantía bruta de una mensualidad cada una de ellas y se devengarán en las nóminas de junio y diciembre con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas. Tras la VPT las pagas serán las fijadas anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado: dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre, de una mensualidad de sueldo base y antigüedad

profesional y los porcentajes de complemento de destino que se regulen por la legislación en vigor en cada momento. En este apartado se estará a lo dispuesto por la legislación básica en cuanto al acercamiento de la cuantía de estas pagas al 100% de las retribuciones mensuales totales.

Los complementos serán el de destino y el específico según el resultado de la VPT.

**4. COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO:** Se aplicará en aquellos casos en que la situación del complemento no haya sido ya objeto de consideración en la valoración de los puestos de trabajo que se adjuntan al presente convenio, y se remunerará con la cantidad mensual de 180,00 euros, que se incrementará anualmente conforme al crecimiento del IPC, y en todo caso prorrateándose entre los días en que se dé efectivamente el supuesto de hecho de los complementos siguientes:

**A. COMPLEMENTOS DE DEDICACIÓN COMPLEMENTO POR SUPLENCIA DE JEFATURA:**

Retribuye a todas los puestos de trabajo que desempeñen provisionalmente, por vacaciones, enfermedad o cualesquiera otros supuestos en los que sustituya al titular del puesto de jefatura.

**COMPLEMENTO DE TURNICIDAD:** El complemento de turnicidad se retribuye a aquellos puestos de trabajo que realizan su jornada habitual mediante turnos de Lunes a Domingos.

**COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD:** El complemento de disponibilidad retribuye a aquellos puestos de trabajo que realizan servicios de guardia fuera de su jornada habitual.

**COMPLEMENTO DE JORNADA PARTIDA:** El complemento de jornada partida retribuye a aquellos puestos de trabajo mediante la realización de su jornada laboral dividida entre la mañana y la tarde. En el supuesto caso, que no realizaran toda la jornada mensualmente en horario de jornada partida se le aplicará la cuantía retributiva de forma proporcional.

**COMPLEMENTO DE PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD:** Retribuye a todas las categorías profesionales que de acuerdo con la Relación y Valoración de puestos de trabajo anexas realicen actividades que conlleven el riesgo que se retribuye.

**COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD:** El complemento de Nocturnidad retribuye a aquellos puestos de trabajo que realicen su jornada habitual entre las 22,00 horas y las 8,00 horas del día siguiente.

**COMPLEMENTO DE FESTIVIDAD:** El complemento de festividad retribuye la prestación de servicios en días festivos de conformidad con el calendario laboral autorizado, siempre y cuando la prestación de servicios en días festivos no estuviera ya retribuida por el complemento de turnicidad.

**COMPLEMENTO DE QUEBRANTO DE MONEDA.** El complemento de quebranto de

moneda retribuye a aquellos puestos de trabajo que hayan sido habilitados y dispongan de caja fija o manejen fondos públicos superiores a 6.010,00 euros anuales.

#### B. COMPLEMENTO DE HOMOLOGACIÓN

El complemento de homologación retribuye las diferencias retributivas por realizar categoría superior reconocida y para homogenizar desequilibrios producidos en determinados grupos de clasificación en los complementos de puestos de trabajo.

#### C. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El complemento de productividad retribuye al especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto así como su distribución por áreas o programas, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los representantes de los trabajadores. La cantidad que perciba cada empleado o empleada de productividad serán de conocimiento público, tanto para los demás empleados/as de la Corporación como de los representantes sindicales.

Para los años de vigencia del convenio todos los conceptos económicos se incrementará en las mismas previsiones establecidas anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### **Artículo 13. Actuación**

Tanto las retribuciones de este convenio colectivo como las prestaciones sociales que en el mismo se contemplan, se incrementarán periódicamente conforme se determine en los Presupuestos Generales del Estado.

#### **Artículo 14. Indemnizaciones y suplidos**

La Corporación abonará al personal en concepto de dieta y gastos de locomoción las cantidades legalmente establecidas para los empleados públicos. Tendrán derecho a dieta todos los trabajadores que por razón del servicio tengan que comer o pernoctar fuera del municipio.

En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículos propios para desplazamiento dentro o fuera del municipio a consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará como compensación por Km. recorrido la cantidad estipulada por ley.

El comité propondrá en cada caso a la Corporación el abono de las facturas de reparaciones de vehículos particulares utilizados para el servicio oficial causadas por accidente y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que no exista una tercera persona responsable del siniestro.

Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual se le abonarán 53,04 euros en concepto de manutención y lo que establezca la Ley en caso de alojamiento.

En cualquier caso y con las debidas garantías el Ayuntamiento evitará que se produzca perjuicio económico para el trabajador (por viajes al extranjero, insuficiencia de las dietas, inexistencia de hoteles adecuados, etc.).

En caso de viajar varios trabajadores juntos, se abonará a todos la dieta correspondiente al de mayor importe de los que viajen, tanto por manutención como por alojamiento.

En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad de 0,20 euros por kilómetro.

La comisión de vigilancia, en cada caso propondrá al órgano corporativo competente, el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que sean daños de terceros y no indemnizables por entidad aseguradora.

### **Artículo 15. Servicios extraordinarios**

Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

En todo caso responderán siempre a necesidades en periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras del personal.

Las horas extraordinarias realizadas serán registradas día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo. Esta ficha estará a disposición del trabajador. Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los representantes sindicales.

Los trabajos extraordinarios se prestarán exclusivamente por motivos de absoluta necesidad y urgencia para lo que se organizarán los servicios de forma que se tienda a la supresión de las horas extraordinarias. Como último extremo su realización se ajustará a los siguientes criterios:

1. Carácter ocasional y esporádico de la tarea o función a desarrollar, en casos de extrema necesidad o urgencia.
2. En estos supuestos podrán realizarse sólo y previa autorización del Concejal Delegado del Servicio, y en ningún caso podrán realizarse más de 80 horas extras al año, 15 al mes o 4 al día.
3. La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del trabajador, y deberán ser compensadas 2 hora por cada hora de trabajo extraordinario realizado en días no laborables y 1,5 hora de descanso por cada

hora de trabajo extraordinario realizada en día laborable. El trabajador podrá proponer a la corporación su preferencia para el disfrute de las horas libres de compensación por servicios extraordinarios según las necesidades del servicio.

4. En caso de que el trabajador no optase por la compensación con el oportuno descanso, el importe de los trabajos extraordinarios realizados por razones de urgencia o extrema necesidad se retribuirá en forma de gratificación extraordinaria atendiendo a la siguiente relación:

- Se incrementará en un 20% cada hora de jornada extraordinaria diurna.
- Se incrementará en un 40% de su valor la jornada extraordinaria nocturna realizadas en días laborables o diurna en festivos.
- Se incrementará en un 60% de su valor las horas de los trabajos extraordinarios realizados en jornada nocturna festiva, entendiéndose como nocturnas desde las 22:00 horas hasta las 08:00 horas.

#### **Artículo 16. El recibo del salario o nómina**

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documental-mente antes de la finalización del mes.

El personal y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente.

1. Nombre, DNI, categoría profesional, modalidad de contratación, grado consolidado, fecha de alta. Numero de trienios reconocidos, número de la seguridad social, grupo de cotización y número de registro.
2. Nombre de la Corporación, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la seguridad social de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.
3. Fecha, periodo de abono y total de días retribuidos.
4. Todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía.
5. Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.
6. Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

7. Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

El modelo de recibo y sus posibles modificaciones deberá ser considerado en la comisión paritaria de personal.

## Capítulo IV

### Artículo 17. Vacantes

El conjunto de vacantes existentes en la relación de puestos de trabajo conforma la oferta de empleo.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por personal fijo de plantilla y que no sean objeto de reserva por permiso, excedencia o incapacidad permanente.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prestación, entre el personal fijo que reúna los requisitos señalados en la relación de puestos de trabajo para dichos puestos:

1. Reingreso de personal excedente.
2. Personal que hubiera solicitado y obtenido reducción de jornada por los motivos legalmente previstos.
3. Provisión de puestos mediante concurso de méritos, entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación.
4. Promoción interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior.

De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante, se proveerá al personal afectado otro puesto de trabajo, al menos, de la misma categoría o equivalente y, en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones brutas mensuales.

Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones del último puesto desempeñado.

Las vacantes que se produzcan por jubilación se dotarán anualmente de presupuesto hasta ser cubiertas mediante oferta pública de empleo o promoción interna.

### Artículo 18. Selección de personal

Todos los servicios de este Ayuntamiento se desarrollarán con personal fijo o eventual seleccionado a través de convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En este sentido, la Corporación no podrá utilizar otro medio distinto para el ingreso y selección de personal. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.



Se garantiza la presencia de un miembro designado por cada una de las secciones sindicales representativas, con voz y con voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en el Ayuntamiento de Casares.

Las convocatorias de acceso, provisión, promoción y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán remitidas a la Comisión de Personal para su debida constancia.

La Corporación se compromete a la elaboración de un plan de consolidación de empleo para la reducción de la temporalidad en el empleo de las administraciones públicas, como reflejo de la preocupación y aplicación de la Administración General del Estado en resolver esta cuestión.

### **Artículo 19. Traslados**

Con la suficiente publicidad y plazos se anunciarán los puestos de trabajos que deban cubrirse, con especificación de qué puestos y con qué requisitos mínimos se pueda optar a ellos, salvo por razones de urgencia en cuyo caso se procederá al traslado iniciándose el procedimiento anterior en el plazo máximo de 3 días y su resolución no podrá demorarse más de 30 días.

El trabajador que sea trasladado por razones de urgencia, mientras se cubre los requisitos de traslado se reintegrará a su puesto de trabajo una vez cumplido el plazo de 30 días.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia global integral tendrá derecho a ocupar, de manera preferente, otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría, en otro centro de trabajo.

En tales supuestos, la empresa está obligada a comunicarle los puestos vacantes en ese momento o que se pudieran producir en próximas fechas. La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad durante un año.

En los casos anteriormente expuestos, ningún trabajador podrá ser trasladado sin que previamente se le comunique tal decisión con al menos 3 días de antelación, debiendo mediar igualmente comunicación previa de la corporación al Comité de Empresa, cuando el traslado suponga cambio en sus condiciones de trabajo (horario, jornada laboral, funciones, ...) o se efectúe fuera del casco urbano.

En cualquier caso, en los supuestos de traslado temporal de puesto de trabajo la Corporación deberá informar a la representación de los trabajadores y a la comisión paritaria de personal.

### **Artículo 20. Segunda actividad**

El personal podrá pasar a realizar servicios sedentarios o secundarios en otras áreas del Ayuntamiento de Casares por motivos de incapacidad física, psíquica o

sensorial convenientemente acredita-dos, con especial atención a las mujeres embarazadas y con riesgo en su estado.

En cualquier caso, conservarán las retribuciones brutas mensuales inherentes a su categoría profesional.

El pase a la segunda actividad se tramitará previa solicitud de los interesados, a través de la comisión paritaria de personal, podrá ser temporal o definitiva y comporta en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

### **Artículo 21. Trabajos de distinta categoría**

La Corporación, por motivos organizativos, o con carácter excepcional o transitorio podrá asignar funciones de categoría superior o distinta, siempre dentro del grupo profesional del trabajador, debiendo mediar informe motivado dirigido a la comisión paritaria de personal. En este caso se abonará la diferencia de todos los conceptos retributivos si las hubiera, durante el tiempo que dicha situación permanezca, no pudiendo extenderse por un plazo superior a 6 meses, en caso de que se deba a situaciones excepcionales o transitorias.

La Corporación tendrá en cuenta en el momento de la reestructuración de la aptitud y preparación de los trabajadores para la adscripción al puesto más acorde.

### **Artículo 22. Promoción profesional**

La promoción profesional consiste en el ascenso desde una categoría de un grupo de titulación inferior a otro superior, o bien de una categoría profesional a otra distinta dentro del mismo grupo.

A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto en la relación de puestos de trabajo, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o empleo superior.

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C, desde categorías afines del grupo D, con una antigüedad de 10 años, o de cinco y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados por la comisión paritaria de personal.

En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto

independientemente de las de ingreso.

## 22.1. PROMOCIÓN INTERNA

A. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, consistente en el ascenso de unas categorías a otras del grupo inmediato superior. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, concurso u oposición, negociado previamente con las secciones sindicales.

B. Todas las plazas que queden libres por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios, deberán ser ofertadas en primer lugar por promoción interna.

C. A partir del momento que quede vacante un puesto de trabajo o plaza de plantilla por cese, jubilación, excedencia, muerte, etc., será convocada su provisión mediante promoción interna a través del correspondiente anuncio en los tablones municipales durante el plazo legalmente establecido y negociación con los órganos de representación sindical. Solamente en el caso de que el Ayuntamiento pretenda amortizar dicho puesto o plaza no se llevará a cabo el concurso-oposición interno, cuya amortización deberá ser negociada con la representación sindical. Si no se cubre a través de la promoción interna se hará convocatoria libre.

D. El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

### **Artículo 23. Personal interino o temporal**

Durante el periodo de vigencia del convenio colectivo, la Corporación se compromete a la estabilidad en el empleo de su personal, mediante el establecimiento de procesos que permitan la consolidación del empleo temporal, de conformidad con la aprobación de la relación de puestos de trabajo que se adjunta como anexo al presente convenio.

En la línea de facilitar la adopción de las medidas que sean precisas para alcanzar ese objetivo de estabilidad en el empleo, la Corporación promoverá planes de estabilidad en el empleo mediante la convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino y para la consolidación del empleo temporal estructural y permanente. El sistema selectivo que se arbitrará es el de concurso-oposición, que de conformidad con los criterios establecidos en la Constitución Española, estará regido por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y donde, en orden a la consolidación pretendida se valorarán como méritos, entre otros, la prestación de servicios en calidad de personal interino o laboral temporal en plazas correspondientes a cuerpos, escalas, categorías o plazas objeto de las correspondientes convocatorias.

Si la Corporación considerase necesario la ampliación de plantilla en puestos de jornada completa los trabajadores con contrato a tiempo parcial pasarán a esta modalidad previa a la convocatoria de oferta pública de empleo en el caso de los indefinidos. Para los contratados en la modalidad de tiempo parcial eventual esta conversión se hará a contratos de carácter eventual.

La contratación de personal laboral temporal o interino sólo podrá realizarse por causas sobrevenidas o sustituciones, con una duración máxima de un año o mientras sea efectiva la sustitución, a partir de entonces dicha plaza deberá ser cubierta por personal fijo mediante el procedimiento establecido en este convenio. Este artículo afectará a los centros que por sus circunstancias necesiten contratación de personal durante determinadas épocas del año (verano, etc.).

La contratación laboral de personal temporal se limitará a las formas previstas en el RD 2546/94 y para sustituir al personal que opte por adelantar la edad de jubilación, a las previstas en el RD 1194/85.

Los trabajadores con contratos para la formación y en prácticas les será de aplicación este convenio en todo su articulado y anexos como al resto de los trabajadores.

Las condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder a personal fijo.

En ningún caso, se podrá ocupar puesto considerado especialmente tóxico o peligroso por personal eventual o interino debiendo el Comité de Seguridad y Salud determinar en su primera reunión cual son éstos o, en su caso, los que legalmente se estipulen.

#### **Artículo 24. Seguimiento de la contratación**

Los contratos laborales serán visados por los representantes sindicales de los trabajadores a los que se les entregará una copia literal de los mismos, así como a los delegados de las secciones sindicales. Igualmente se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan.

Anualmente, al menos, la Corporación informará por escrito a los representantes sindicales del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral, contratación de servicios con carácter mercantil y de las asistencias técnicas, de acuerdo con lo pre-visto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, fijándose a continuación los criterios de selección y la modalidad de contratación en la comisión paritaria de personal.

Las subcontratas, asistencias técnicas y contratos de naturaleza mercantil serán informados con carácter semestral en el marco de la Comisión Paritaria de Personal con la finalidad de considerar su eficacia, costes y condiciones de trabajo de este personal.

#### **Artículo 25. Funcionarización**

La Corporación, previa negociación con la representación sindical, elaborará un plan para llevar a cabo un proceso de funcionarización, para el personal laboral, con la finalidad de que puedan participar voluntariamente en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas a que se adscriban dichos puestos.

A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse se les aplicará,

como mínimos los siguientes criterios:

1. Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional de cuerpo o escala correspondiente.
2. Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializadas y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

El personal laboral fijo que esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos cuerpos y escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

## **Artículo 26. Excedencias**

Procederá declarar en situación de excedencia por prestación de servicio en la administración pública, al personal laboral, cuando se encuentre en situación de servicio activo en la Administración Pública, o pasen a prestar servicio en organismos o entidades del sector público.

Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria al personal que lo solicite por interés particular, acogiéndose a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días y con un máximo de 30 días después de haber finalizado la misma.

Asimismo los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia por cuidado de hijo, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento este, o de la adopción en su caso o familiar a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.

Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador/a para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y un máximo de quince, cuando el cónyuge o conviviente, resida en otro municipio por haber obtenido destino definitivo en la Administración o Entidad Pública, como laboral o funcionario.

El periodo de permanencia en situación de excedencia será computable a efectos de trienios, reserva del puesto de trabajo y derechos pasivos. Las excedencias dan derecho a un reingreso automático previa solicitud del trabajador/a, incorporándose al puesto y plaza que ocupaba con anterioridad.

### **Artículo 27. Garantías en el empleo**

En caso de ser declarado un despido improcedente, el trabajador tendrá derecho a elegir entre la indemnización legal o la readmisión.

En los supuestos de suspensión temporal de los contratos como consecuencia de las causas previstas en los apartados i) y j) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el cese de actividad por reforma o cualquier otra causa, la Corporación garantizará la percepción de las retribuciones salariales.

Se consideran fijos todos aquellos trabajadores/as que desempeñen puestos de carácter permanente y no temporal, así como los contratos en fraude de ley.

El personal que desee cesar en el servicio deberá ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento, con un plazo de preaviso no inferior a quince días.

Cuando se vaya a producir el traslado de su puesto de trabajo de cualquier trabajador, se deberá consultar previamente con la CVI o, simplemente, informar si dicho traslado se produce a voluntad del trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia global integral tendrá derecho a ocupar, de manera preferente, otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría, en otro centro de trabajo.

En tales supuestos, la empresa está obligada a comunicarle los puestos vacantes en ese momento o que se pudieran producir en próximas fechas. La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad durante un año.

## **Capítulo V**

### **Artículo 28. Jornada de trabajo**

1. Se establece para los empleados y empleadas una jornada básica en cómputo semanal de 35 horas con carácter general.
2. Durante los meses octubre y noviembre cada Área o Servicio, oídos los representantes sindicales, confeccionará anualmente su calendario laboral, y lo remitirá a la Delegación de Personal para su aprobación, previa negociación en la comisión paritaria de personal.
3. En todos los servicios se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo, y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días no hábiles.



4. Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12 horas.
  5. Por cada periodo semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen en sábado y domingo.
  6. La jornada partida es aquella que se realiza dividida entre la mañana y la tarde, y esta condición del puesto será tenida en cuenta para la retribución del complemento específico. En el supuesto caso, que no realizaran toda la jornada mensualmente en horario de jornada partida, se le aplicará la cuantía retributiva de forma proporcional.
  7. La jornada a turnos es aquella que se realiza mediante turnos establecidos de lunes a domingos, y será tenida en cuenta para la valoración económica del puesto.
  8. La jornada nocturna es aquella que se realiza entre las 22:00 horas y las 8:00 horas y tendrá, por lo tanto, una retribución específica.
  9. Cada trabajador municipal dispondrá de un periodo de descanso de 30 minutos diarios, para desayuno, merienda o cena, según su jornada de trabajo. Dicho descanso se efectuará en el horario que se determine por cada servicio.
  10. Los días 24 y 31 de diciembre, así como el 22 de mayo, se considerarán como no laborables, al igual que los festivos fijados en el calendario laboral oficial. En el supuesto que algunos de estos días coincidieran con sábado, domingo o el correspondiente día descanso del personal, será trasladado al día siguiente hábil.
- Esta consideración será extensiva a todos los servicios, si bien, aquellos en que por su naturaleza esencial no sea posible aplicarla, se prestarán obligatoriamente en el horario habitual. Pero en compensación se le concederán las horas libres en otros días a solicitud del trabajador/a.
11. Se establece una jornada reducida de 25 horas semanales, a la cual podrán acogerse los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 10 años, cuidado de familiares a cargo enfermas o disminuidas, siempre que las necesidades de servicio lo permitan. Para la aplicación de esta jornada reducida a los trabajadores que lo solicitan, será necesario el acuerdo expreso del comité de empresa y la Corporación e implicará forzosamente una reducción proporcional de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, en los siguientes casos:
  12. Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del

cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valer-se por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

13. Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral;

14. En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un período mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la comisión de vigilancia e interpretación.

15. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de su jornada laboral, con los porcentajes relacionados anteriormente y sin sujeción a los plazos establecidos en este artículo para la solicitud y el tiempo de permanencia en esta situación. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran distintos a la 1/2 o 1/4 las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje de tiempo trabajado mensualmente.

16. Tendrá derecho a la reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar hasta el primer grado por razón de enfermedad muy grave. El trabajador/a que haya disfrutado de la jornada reducida podrá reincorporarse a su jornada normal, pre-vía solicitud por escrito a la Corporación, momento desde el cual tendrá un derecho preferente para ocupar vacantes de su categoría profesional o similares.

17. En aquellos puestos de trabajo que se realicen una jornada superior al cómputo anual establecido se le compensarán en días adicionales de vacaciones.

18. Las personas víctimas de violencia según lo establecido en la LOMICVG, podrán hacer flexible su horario sin mediar solicitud, con la sola comunicación. En caso de discrepancias o dificultades para llevar a cabo dicho horario, se procederá a la búsqueda de soluciones efectivas atendiendo al principio de buena fe.

19. La flexibilidad horaria por cuidado de menor de 12 años, persona mayor o discapacitado no necesitará autorización de la jefatura de la unidad.

## **Artículo 29. Horarios**

La jornada laboral básica se realizará de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo vigente.

Aquellos servicios que por sus especiales características no se puedan acoger al mismo, se les compensará conforme al artículo 14, puntos 3 y 4 del presente convenio.

El horario del personal que trabaje a turnos, y en días festivos o que deba realizar servicios de guardia, deberá conocer el mismo con al menos 30 días de antelación. Estos servicios percibirán el complemento de turnicidad o guardia. Estos servicios podrán ser cambiados entre los trabajadores del mismo, previo aviso a los jefes y autorización de éstos, quienes podrán denegar tal solicitud cuando la misma afecte a la operatividad de los mismos.

Durante las Fiestas Mayores de Casares y El Secadero, se llevará a cabo una reducción de jornada de una hora diaria. En el período comprendido en los meses de julio y agosto, se llevará a cabo una reducción de jornada de una hora.

En Navidad las diferentes áreas harán dos turnos rotatorios, siendo dichas semanas las correspondientes al 24 y al 31 de diciembre. En Semana Santa ocurrirá de igual manera, pero disfrutándose tres días anteriores al Jueves Santo o tres días posteriores al Domingo de Resurrección.

### **Artículo 30. Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de un mes natural o 22 días hábiles por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales.

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 ó más años de servicio	26 días hábiles

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

El disfrute de las vacaciones se realizará previa negociación de la fecha de las vacaciones entre el trabajador, el responsable del puesto de trabajo y el Ayuntamiento, y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o víspera de estos. El periodo vacacional que por necesidades del servicio se disfrute fuera del periodo acordado, tendrá la compensación de 3 días hábiles más de vacaciones.

Los periodos vacacionales se negociarán en el último trimestre del año anterior a su disfrute.

En los supuestos de baja por enfermedad, maternidad o accidente se interrumpirá el cómputo del período vacacional y se reanudará una vez recuperada la situación de alta previa negociación con la Corporación.

La distribución de los turnos de vacaciones dentro de cada servicio se realizará por común acuerdo entre el personal del mismo que lo comunicará a la

Corporación con una antelación indicada. Solo por causa justificada y con la comunicación a la Comisión de Personal podrán ser denegadas las peticiones. En el caso de conflicto de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales.

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico. Además, se prohíbe taxativamente realizar horas extraordinarias mientras se está de vacaciones o de baja laboral. En caso de necesidad por merma de la plantilla en los distintos departamentos, se hará uso de la bolsa de trabajo existente.

### 30.1. ACUMULACIÓN

Derecho de los empleados y empleadas a la acumulación el período de vacaciones a permiso de maternidad, paternidad, y lactancia aun habiendo expirado ya el año natural.

#### **Artículo 31. Permisos y licencias retribuidas**

En los supuestos que se citan, el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, previa justificación pertinente:

a) Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de un hijo o hija del trabajador, 15 días de permiso a partir de la fecha del nacimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción.

b) 4 días por cada uno de los supuestos siguientes y de acuerdo con las circunstancias que concurren: nacimiento, adopción, muerte, operación y enfermedad grave de un familiar hasta primer grado. Estos días podrán utilizarse alternados, ampliables según necesidad, cuantas veces sea necesario, con justificación médica y con previa comunicación al responsable, hasta un máximo de 10 días.

c) 2 días en los supuestos de enfermedad grave o muerte en familiares de hasta segundo grado, y un día para familiares de tercer y cuarto grado con la justificación previa pertinente.

d) 2 días por traslado de domicilio habitual, fuera o dentro del término municipal.

e) Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno. Para concurrir a ellos y a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración. En los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. En esos términos deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes para ingreso en los cuerpos o escalas de las administraciones y organismos públicos. Caso de que los exámenes se celebren necesariamente, y no por opción del trabajador fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento a donde tuviese lugar. Si los exámenes se celebran en la misma localidad o fuera del horario del trabajo del trabajador solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso para el desplazamiento. Para solicitar

el correspondiente permiso los empleados deberán indicar en su instancia el lugar, fecha y hora previstos de celebración de los exámenes, para que su superior pueda indicarle la reducción de jornada a que tiene derecho, y en su caso de duda o de que no exista conformidad se consultará a la Unidad de Personal.

f) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, la trabajadora tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse a su conveniencia en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada. Una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y salida, una hora a la entrada o salida o ausencia de una hora a lo largo de la jornada, a opción del trabajador o trabajadora. El permiso se concede al trabajador o trabajadora.

Si ambos progenitores trabajan, sólo a uno de ellos. Cuando existan dos o más hijos menores de 12 meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de 12 meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

La trabajadora o el trabajador que disfrute de este permiso, podrá decidir el sistema de disfrute y en su caso su acumulación, según el acuerdo que se anexa al presente convenio.

g) Las trabajadoras por razón de alumbramiento tendrán derecho a 20 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 22 semanas, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto siempre que 16 semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. El trabajador podrá disponer de cuatro semanas a deducir de los anteriores. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena o acogimiento de un menor de seis años, contados a partir de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento. Caso de que ambos padres trabajen, se podrá disfrutar de igual manera que en el párrafo anterior. En el caso de que existiera un período de adaptación, dicho permiso se tomará a partir de dicha fecha.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal.

i) 6 días por asuntos propios. El trabajador podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al periodo vacacional.

j) Por matrimonio de hermanos o hijos: 1 día en la fecha de la celebración, ampliable a 2 días si es fuera del municipio.

k) La Corporación concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores que participen en actividades deportivas de alto nivel y a los miembros de federaciones deportivas que asistan a actividades dentro del ámbito nacional, de forma que se facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, etc.

l) Para asistencias a cursos de preparación para el parto, siempre que se justifique

la imposibilidad de su realización en horario de tarde.

m) Por asistencia, bajo requerimiento, a juicio: el día de celebración.

n) Por cada hijo o cónyuge disminuido que tenga el E.V.O. una disminución de capacidad igual o superior al 33% tendrá derecho a 1 hora de compensación en su jornada laboral. En caso que le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior al 65% y dependa directamente del trabajador, este tendrá derecho a una reducción de dos horas de su jornada laboral.

o) Acumulación Derecho de los empleados y empleadas a la acumulación el período de vacaciones a permiso de maternidad, paternidad, y lactancia aun habiendo expirado ya el año natural.

p) Fecundación asistida. Para llevar a cabo la fecundación asistida se concederá tres días de permiso por cada tratamiento. Los permisos retribuidos regulados en los apartados precedentes serán concedidos por el órgano competente en el momento de la petición. Simplemente será necesario el preaviso por parte del trabajador con cinco días de antelación, salvo casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso y será suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y posterior justificación. Solicitarlo con 5 días de antelación y petición escrita en todos los casos (en los urgentes con posterioridad). El trabajador es el encargado de la petición de Asuntos Propios y de confirmar su concesión. En caso de denegación se notificará al interesado al menos con 48 horas de antelación y deberá convocarse la Comisión de Personal, en un plazo máximo de 24 horas, resolviendo el conflicto que deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose audiencia al interesado, en los supuestos de disconformidad del trabajador. Si no existiese resolución expresa de la Comisión de Personal, supondrá automáticamente el reconocimiento de la licencia.

q) Por nacimiento de hijos prematuros En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas.

Los derechos aquí regulados también serán de aplicación a aquellos trabajadores y trabajadoras que acrediten una situación familiar de convivencia en los casos que se requiera.

### **Artículo 32. Permisos no retribuidos**

A petición del personal se concederán permisos no retribuidos por un período de hasta seis meses al año, que deberán solicitarse con un mes de antelación, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad. Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba con anterioridad. Solo se tendrá derecho a dichos permisos por un periodo máximo acumulado de 6 meses en tres años, a partir de la entrada en vigor del presente convenio.



### 32.1. COLABORACIÓN CON ONG

Las personas que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración que podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización de la Concejalía de Personal.

### Artículo 33. Suspensión del contrato de trabajo

Por privación de libertad del trabajador. (por resolución judicial o gubernativa)

En caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable por decisión judicial se reintegrará a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes se estará a lo dispuesto para el personal funcionario.

Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al artículo 45 letra n) del ET (causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de PICVG, y según el apartado 6 del artículo 48 del ET (suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de contrato, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.

### Artículo 34. Bolsa de trabajo

a) Para las contrataciones laborales de duración determinada con carácter urgente y para sustituciones, se creará una bolsa de trabajo para cuyo funcionamiento, la comisión de vigilancia del convenio, establecerá los criterios objetivos más adecuados para la misma y se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

1. Las partes se comprometen a iniciar el establecimiento de dicha bolsa en el siguiente mes de aprobación del presente convenio.
2. Haber aprobado las pruebas de acceso al cuerpo, escala, subescalas o clase, grupo o categoría, en función de las puntuaciones de las mismas.
3. Estas bolsas de trabajo se renovarán automáticamente con cada convocatoria y serán renovadas cada dos años.
4. Cada bolsa de trabajo se hará pública inmediatamente.
5. Excepcionalmente, por inexistencia de la bolsa anterior y para tareas eventuales y extraordinarias, el Ayuntamiento formará una bolsa de trabajo, previa difusión pública, teniendo que convocarse utilizando el sistema selectivo de oposición, concurso o concurso-oposición. Los ejercicios de que conste esta se

realizarán, con carácter general y siempre que resulte posible, garantizando el anonimato de los aspirantes.

6. Se respetarán los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

7. Las bases que rijan estas convocatorias serán acordadas con los sindicatos

8. Una vez finalizados los contratos temporales, que en su caso suscriban los integrantes de la bolsa, estos pasarán a ocupar el último lugar de la misma, salvo que la duración del contrato o de los distintos contratos efectuados no supere los 6 meses. En este supuesto el aspirante se mantendrá en el primer lugar de la bolsa. Esto se llevará a cabo en aquellas convocatorias que se publiquen a partir de la firma de este convenio. Si algún aspirante incluido en la bolsa rechaza la contratación que pudiese corresponderle será excluido de la misma, salvo que alegue y acredite una causa justificada (tener otro contrato de trabajo) en cuyo caso pasará a ocupar el último lugar de la bolsa. En el caso de que alegue incapacidad temporal, riesgo en el embarazo maternidad, se mantendrá en el mismo lugar de la bolsa.

b) En aquellos supuestos en que se lleven a cabo contrataciones temporales de trabajadores en servicios o departamentos que se financien con cargo a subvenciones periódicas o programas específicos, concedidos o diseñados por otra Administración Pública, se garantizará la estabilidad laboral del trabajador hasta la finalización de la obra o servicio que dio origen a su relación laboral, llevándose a cabo, en su caso, las prórrogas necesarias del contrato.

### **Artículo 35. Relaciones de puestos de trabajo**

Son el instrumento técnico por el que se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto incluyendo conjunta o separadamente aquellos que puedan ser ocupados por personal laboral o por personal funcionario.

Ajustándonos a la jurisprudencia del Tribunal Supremo (17 de marzo de 2005) el personal eventual y de confianza no podrá ser nombrado para realizar funciones y tareas que se proyectan en actuaciones normales de la administración.

La RPT comprenderá la denominación, tipo y sistema de provisión, los requisitos exigidos para su desempeño, el complemento de destino y el complemento específico y el régimen jurídico aplicable al personal. La relación de puestos de trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes.

La elaboración y modificaciones de la relación de puestos de trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical de personal. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la mesa de negociación. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la relación puestos de trabajo, en el marco del presente convenio, y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos. La relación de puestos de trabajo es pública.

### **Artículo 36. Provisión de puestos de trabajo**

Se regirá, con las adaptaciones precisas, por lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. En el plazo máximo de 4 meses, desde la entrada en vigor de este convenio, las partes intervinientes en el mismo habrán de presentar a la CVI un proyecto de bases para la de provisión de puestos de trabajo para su discusión y negociación, que una vez aprobado entraría a formar parte del Reglamento de provisión, acceso y promoción.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripciones provisionales únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o de libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o período de lactancia.
- d) Por aquellas razones extraordinarias y urgentes que surjan y sean consideradas por las partes integrantes de la CVI.

## **Capítulo VI**

### **Artículo 37. Formación y perfeccionamiento profesional**

Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, organizaciones sindicales, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas.

La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo. La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer de hasta veinte días de permiso retribuido, previa solicitud y aprobación por parte de la corporación, que en caso de denegación deberá motivar su resolución. En cualquier caso el trabajador deberá justificar posteriormente su asistencia.

El personal del ayuntamiento podrá asistir a cursos de formación durante el

disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, y durante la excedencia por motivos familiares.

### **Artículo 38. Planes de formación**

Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación organizados por la Corporación u otros organismos al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios. Dichos recursos de formación tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

1. Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente.
2. Realización de cursos tendentes a dotar al trabajador de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.

La Corporación, conjuntamente en el comité de empresa, establecerá un plan de formación dirigido hacia el reciclaje de los trabajadores.

La Corporación concederá autorización a los trabajadores para la realización de estos cursos y asimismo abonará los gastos de matriculación y estancia, así como los desplazamientos y dietas si es fuera del municipio. Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Casares, el horario de los cursos de formación se establecerán, al menos en el 50% durante la jornada laboral, teniendo toda la duración del curso la consideración de trabajo efectivo.

Asimismo, en esta materia, se estará a los acuerdos alcanzados, o a los que se puedan llegar durante la vigencia de este convenio, entre la FEMP, INAP, FAMP, IAAP y las organizaciones sindicales.

Las calificaciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de trabajadores a categoría superior o puestos de jefatura.

## **Capítulo VII**

### **Artículo 39. Jubilación**

- La edad de jubilación del personal será obligatoria al cumplir 65 años de edad, sin perjuicio, en todo caso, de que el trabajador o trabajadora pueden completar los periodos de carencia para obtener el 100% de la pensión de jubilación.
- El personal podrá optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/1985, de 17 junio, de contratos de relevo.
- Premios de jubilación:

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio consistente en:

Antes de 1 año de la edad reglamentaria: 540,00 euros.

Antes de 2 años de la edad reglamentaria: 720,00 euros.

- La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes. La Corporación está obligada a cubrir dichas plazas con otros trabajadores. En todo caso, deberá dotarlas presupuestariamente hasta que se cubran definitivamente.

- A partir del momento que el trabajador cause baja por jubilación, y a petición del mismo, la Corporación le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, la cuantía de dos mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera reconocidos, ello hasta que comience a percibir su pensión.

La subida anual de los premios de jubilación anticipada será idéntica al porcentaje que se determine para las retribuciones de los empleados públicos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En cualquier caso la Corporación se acomodará en cada momento a las previsiones establecidas en los Presupuestos Generales del Estado, y en especial para el presente ejercicio a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 11/2004, de 23 de diciembre, por el que se modifica, en materia de pensiones públicas, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005.

#### **Artículo 40. Cobertura de riesgos**

##### **SEGURO DE VIDA**

La Corporación estará obligada a concertar una póliza colectiva de seguros a favor de sus trabajadores con una entidad aseguradora para el caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente total o absoluta a favor de los mismos o sus legítimos herederos para que perciban una indemnización mínima equivalente a la cantidad de 10.000,00 euros por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

La empresa facilitará al comité sindical copia de la póliza que se suscriba dentro de los 30 días siguientes a la firma del convenio. Si transcurrido dicho plazo el Ayuntamiento de Casares no la hubiese suscrito y se diera alguna de las circunstancias enumeradas en el párrafo anterior, la indemnización prevista correría a su cargo.

#### **Artículo 41. Asistencia jurídica**

El Ayuntamiento prestará asesoramiento en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal. Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de Letrados y Procuradores, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga el Ayuntamiento en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales, del derecho libre pertenecientes a los colegios de

Málaga, con la subvención parcial en caso de elección de profesionales por el trabajador hasta el total percibido por el abogado de oficio cuando se carezcan de los mismos. En los supuestos anteriormente mencionados y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, el Ayuntamiento se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso de las fianzas que se soliciten.

Dicha asistencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la Corporación sus vehículos.

En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerará su ausencia al puesto de trabajo injustificada, si con posterioridad resultase absuelto o se archivase el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se considerará el periodo de detención como licencia retribuida.

Asimismo se obliga al Ayuntamiento al asesoramiento en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo del artículo.

## Artículo 42. Prestaciones

### ENFERMEDAD

En caso de enfermedad o incapacidad temporal correspondientemente justificada por el sistema de salud público, la Corporación garantiza los siguientes porcentajes de retribuciones a percibir en caso de contingencias por enfermedad común:

Días	%
1 al 3	60
4 al 16	70
17 al 22	75
22 o más	100

En caso de que la incapacidad temporal tenga su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como cuando la baja, aún siendo por enfermedad común, se produzca durante el embarazo con situación de riesgo para el mismo, la Corporación garantiza el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador/a desde el primer día de producirse dicha situación, y mientras subsista la incapacidad temporal.

## Artículo 43. Mantenimiento del puesto de trabajo

En caso de retirada del permiso de conducir a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso. Igualmente, se podrá trasladar a un trabajador o trabajadora de puesto de trabajo por motivos de salud, especialmente en casos en que su desarrollo comporte riesgo durante el embarazo. En ambos casos, se le comunicará a los sindicatos.

## Artículo 44. Anticipos reintegrables



El Ayuntamiento dotará un fondo revisable anualmente. Los reintegros que se vayan efectuando de anticipos ya concedidos aumentarán dicha dotación en igual importe a los mismos.

Los importes que se concederán tendrán un mínimo de 300 euros y un máximo de 1.800 euros y se devolverán en el mismo año de petición por razones de presupuesto. El interesado deberá proponer en su solicitud el plazo de devolución del reintegro, siendo este fijado por la Comisión a que se refiere este artículo.

Los anticipos se concederán previa solicitud y se estudiará por la comisión de vigilancia la viabilidad de su concesión teniendo en cuenta la situación de necesidad expuesta, proponiendo su pago a la Alcaldía. A título orientativo, se cita a continuación un orden de prioridades:

- Enfermedad grave.
- Procesos de ejecución de derechos que supongan embargo o desahucio de la vivienda habitual o ejecución de derecho de tanteo y retracto.
- Procedimientos judiciales en los que el trabajador sea parte y puedan incidir en su patrimonio (incluyendo separación y divorcio).
- Pago de hipoteca o alquiler de vivienda habitual.
- Riguroso orden de entrada.

La Comisión garantizará que los anticipos se destinen a satisfacer las necesidades económicas más perentorias, pudiendo alterar a tal fin el orden expuesto

A petición de los trabajadores, la Corporación anticipará al personal fijo de plantilla, sus retribuciones en una cuantía máxima de hasta 6.000,00 euros, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador en 30 meses como máximo, en cantidades mensuales iguales, sin intereses ni gastos de ningún tipo.

Los anticipos serán concedidos por el órgano competente de la Corporación, a propuesta de la Comisión de Personal, previo informe preceptivo de Intervención, acerca de la disponibilidad presupuestaria en orden a su concesión y cuantía de la misma.

Las propuestas de la comisión deberán respetar estrictamente el orden cronológico de presentación y no podrá solicitarse uno nuevo hasta la devolución del anterior. A estos efectos se concederán por cualquiera de los siguientes motivos:

- a) Procesos de ejecución de deuda cuando signifique el embargo de la vivienda habitual.
- b) Para casos de desahucio o adquisición de vivienda que se habite en régimen de alquiler en ejercicio de derecho de tanteo o retracto.
- c) Para gastos de enfermedad, a juicio de la Comisión de Personal y previos los

asesoramientos oportunos.

d) Por reparación de viviendas, construcción propia siempre que impliquen licencias de obras o adquisición de primera vivienda para domicilio habitual.

e) Para gastos ocasionados por la tramitación de la separación o divorcio.

f) Indemnizaciones, sanciones o multas por resoluciones judiciales.

g) Para gastos ocasionados por adopción de hijos/as.

h) Gastos ocasionados por siniestros. En cualquier caso antes de su concesión deberá justificarse el hecho que ocasiona la petición.

### **Artículo 45. Seguro médico**

Con la finalidad de dar cobertura médica y de especialidades a los trabajadores del Ayuntamiento, por parte de este se llevará a cabo la contratación de un seguro colectivo de asistencia sanitaria con cualquiera de las entidades que prestan dichos servicios.

Las prestaciones básicas a incluir son:

- Asistencia primaria:
  - Medicina General
  - Pediatría y Puericultura
  - Enfermería
  - Hospitalización a domicilio
  - Urgencias domiciliarias y Ambulatorias en Centros Médicos
  - Servicio de Ambulancia
- Asistencia especializada:
  - Procedimientos diagnósticos y terapéuticos e intervenciones quirúrgicas
- Hospitalización:
  - Hospitalización quirúrgica
  - Hospitalización médica
  - Hospitalización en unidades especiales
  - Hospitalización de día

- Hospitalización por maternidad (incluida anestesia epidural)
- Hospitalización pediátrica
- Hospitalización psiquiátrica
- Urgencias hospitalarias
- Tratamientos y servicios especiales:
  - Medicina preventiva y rehabilitadora
  - Planificación familiar
  - Preparación al parto
  - Programa de Niño Sano (hasta los 11 años)
  - Diagnóstico precoz de enfermedades de la mama
  - Diagnóstico precoz de enfermedades ginecológicas
  - Diagnóstico precoz de enfermedades coronarias
  - Diagnóstico precoz de enfermedades de la próstata
  - Diagnóstico precoz de la Diabetes y seguimiento del enfermo diabético
  - Diagnóstico precoz del glaucoma
  - Rehabilitación cardiaca
  - Reproducción asistida
  - Podología
  - Trasplante de órganos
  - Prótesis e implantes
  - Cirugía de la Miopía, Hipermetropía y del Astigmatismo
  - Segundo diagnóstico
  - Acceso a red hospitalaria de EE.UU.
  - Asistencia urgente en el extranjero y traslados en territorio nacional En cualquier caso, dichas prestaciones quedarán a lo estipulado en el seguro concertado con la empresa adjudicataria del servicio.

El grupo asegurable integra el conjunto de empleados en activo de la entidad tomadora del seguro y los familiares, cónyuge e hijos exclusivamente que convivan en el mismo domicilio, soportando el trabajador la prima correspondiente por los familiares asegurados.

#### **Artículo 46. Ayuda por natalidad**

A partir de la entrada en vigor de las presentes normas reguladoras, la Corporación abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad con un importe 200,00 euros, a cada trabajador o trabajadora que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo o hija. En el supuesto que los padres trabajen en la Corporación solo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

Para los años de vigencia del presente convenio dichas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje anual establecido para las retribuciones de los empleados públicos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### **Capítulo VIII**

#### **Artículo 47. Salud laboral**

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

1. A conocer de forma detallada y concreta, los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
2. Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.
3. Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
4. Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

La Corporación deberá:

1. Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los empleados y empleadas en las mismas y a garantizar su adecuada y práctica formación en estas materias en su trabajo o cuando cambien de puesto y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir

dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso, económicamente o en tiempo libre o procedimientos.

2. Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos.

3. Elaborar, en el plazo de máximo de 6 meses tras la firma del presente convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

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

5. Designar a trabajadores con la formación adecuada para que se hagan cargo de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente y formar el servicio de prevención.

6. Destinar en los presupuestos una cantidad, que deberá ser aprobada anualmente por el Comité de Seguridad y Salud para llevar a cabo los planes de prevención, así como el resto de puntos arriba reseñados.

#### **Artículo 48. Comité de seguridad y salud**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 38.2) de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se crea el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Ayuntamiento. Dicho comité estará formado por tres Delegados de Prevención en representación de los trabajadores y tres representantes de la Corporación.

#### **1. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento de Casares. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su 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, prevención, proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

## 2. FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los distintos centros de trabajo, 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, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

## 3. COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y sus competencias son las siguientes:

- a) Colaborar con el Ayuntamiento de Casares en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados y empleadas en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de información y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- d) Ser consultados por la Entidad, con carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones especialmente relativas a:

1. La planificación y la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y salud de los empleados y empleadas, derivadas de la elección de los equipos la determinación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

2. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la decisión de recurrir a un servicio de prevención externo.

3. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

4. **DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN** En el ejercicio de sus competencias, los Delegados de Prevención tendrán los siguientes derechos:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio



ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen convenientes.

b) Ser informados por la entidad sobre los daños producidos en la salud de los empleados y empleadas una vez que se tengan conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

d) Recabar de la entidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Corporación, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo. La decisión negativa de la Corporación a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención a que se refiere el párrafo anterior deberá ser justificada.

e) A la formación, en materia preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. La formación correrá a cargo de la Entidad, por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evaluación de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo empleado dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

f) A recurrir a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la Corporación no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo

g) A tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la Entidad en su conjunto como a cada puesto de trabajo o función.

- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en apartado anterior.

- Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores, etc...

h) En el caso de que no sean miembros del comité de empresa o Delegados Sindicales, dispondrán del mismo horario que aquellos para realizar sus funciones. En este crédito horario no están incluidas las horas que se utilicen para la asistencia a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 49. Prevenciones de riesgos laborales**

1. A la firma del convenio se realizará un estudio de todos los puestos de trabajo que determinará el mapa de riesgos profesionales y estará terminado a los seis meses de la aprobación del presente convenio. En él se incluirán las propuestas de corrección de las condiciones de trabajo inadecuadas, cuya prioridad se determinará por el Comité de Seguridad y Salud. En dicho estudio participarán los representantes sindicales, en los mismos términos acordados entre la Administración y Sindicatos, sobre condiciones de trabajo en la función pública.

2. En los supuestos de trabajo con especiales riesgos profesionales, se efectuará un reconocimiento médico con la periodicidad necesaria que exija el riesgo. Estos puestos de trabajo se determinarán en función del mapa de riesgos al que se refiere el apartado 1. No será preciso el reconocimiento médico cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el empleado o la empleada justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

3. El servicio de Prevención fomentará campañas de vacunación entre los empleados y empleadas municipales. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los empleados y empleadas municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Servicio de Prevención.

4. Los trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos con pantallas de visualización de datos no deberán superar las 4:30 horas de trabajo efectivo continuado en la misma durante una jornada ordinaria, que se completará con otras tareas propias del puesto. En este caso, por cada hora y treinta minutos de trabajo efectivo y continuado realizarán una pausa de 10-12 minutos, que no se computará como de trabajo efectivo a estos efectos, debiendo coincidir algunas de ellas con el periodo de descanso diario de 30 minutos que, en ningún caso, podrá acumularse.

### **Artículo 50. Reconocimiento médico**

Anualmente, el Ayuntamiento de Casares está obligado a realizar un reconocimiento médico confidencial a todo el personal municipal que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador o trabajadora.

Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que la

propia empresa disponga de los servicios médicos-sanitarios debidamente equipados y reconocidos.

Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: sanguíneo, orina, cardiovascular, pulmonar y audiovisual, así como cualquier otro que médicamente sea necesario o disponga el comité de seguridad y salud en relación con la actividad profesional del trabajador.

Si como consecuencia del reconocimiento médico efectuado fuese necesario realizar pruebas complementarias estas se llevarán a cabo en la forma que determine el especialista que las prescriba.

En caso de tratarse de trabajadoras, estas tendrán derecho además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

El tiempo empleado en el reconocimiento médico se considerará como tiempo de trabajo.

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

### **Artículo 51. Capacidad disminuida**

1. Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 132 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2.065/74, de 30 de mayo) en sus apartados 2, 3 y 4. El personal incurso en alguno de estos apartados será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas.

2. En el caso del personal con capacidad disminuida, que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, el Comité de Seguridad y Salud deberá valorar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo.

En caso de riesgo para la salud del trabajador o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuará con la participación de los representantes de los trabajadores.

La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u

obstáculos que dificulten su movilidad física.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de trabajo si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto. Este derecho se amplía al periodo de lactancia. También tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribuciones, para ser sometidas a exámenes prenatales o para técnicas de preparación al parto. A tal efecto, las interesadas comunicarán fecha y horario con la suficiente antelación.

### **Artículo 52. Ropa de trabajo**

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas anuales a entregar y puestos de trabajo a los que se le asignen se determinará de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud.
2. El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
3. Se establece, con carácter anual, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.

## **Capítulo IX**

### **Artículo 53. Régimen disciplinario**

La competencia sancionadora para las faltas leves, graves y muy graves corresponden a la Alcaldía.

#### **1. SE CONSIDERAN FALTAS LEVES:**

- Hasta 4 faltas de puntualidad en el mismo mes, sin causa justificada.
- Hasta 2 faltas de asistencia al trabajo dentro del mismo mes.
- Disputas y peleas en cuanto se relacione con el servicio.
- No cursar en el plazo de 72 horas la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que probase la imposibilidad de hacerlo.
- Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad.

## 2. SE CONSIDERAN FALTAS GRAVES:

- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio y que afecte a las funciones del puesto que el trabajador desarrolla.
- La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, siempre que ocasionen serios accidentes o daños a terceros.
- La reincidencia en faltas leves.
- No acudir al trabajo 3 días al mes sin causa justificada, ó 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes y sin justificar.
- La embriaguez siempre que no sea habitual.
- La falta de consideración con los ciudadanos.
- El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- La embriaguez en el horario de trabajo.

## 3. SE CONSIDERAN FALTAS MUY GRAVES:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de 5 faltas de puntualidad al mes sin causa justificada.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. En todo caso, la orden deberá respetar la categoría del trabajador y lo regulado en este convenio.
- Las ofensas verbales o físicas a cualquiera de las personas que trabajan en el Consistorio y sus familiares.
- La reiteración o reincidencia en las faltas graves.
- El abuso de autoridad en el desempeño del cargo.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- El ejercicio de actividades y trabajos privados sin haber solicitado el previo reconocimiento de compatibilidades o autorización.
- El acoso sexual.

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior sin cancelar.

Existe reincidencia cuando al cometer una falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra u otras de la misma índole sin cancelar.

#### 4. CANCELACIÓN DE FALTAS

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- Las faltas leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos tres meses.
- Las faltas graves a los seis meses.
- Las faltas muy graves al año, excepto las de despido procedente que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.

#### 5. SANCIONES

Las sanciones que aprueben imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

- Faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Para el caso de las faltas de puntualidad, hasta dos faltas y siempre que el tiempo se encuentre en el intervalo de quince minutos y no pase de 60 minutos, será amonestación verbal o escrita.

Si el tiempo de las faltas superara los 60 minutos, amonestación o suspensión de empleo de hasta dos días.

- Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.
- Faltas muy graves: Entre suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días hasta despido disciplinario.

Las faltas prescribirán:

- Las faltas leves a los 10 días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas graves a los 20 días.
- Las faltas muy graves a los 60 días. Para la imposición de sanciones será necesario la apertura de expediente disciplinario mediante el siguiente procedimiento: El procedimiento de un expediente disciplinario se iniciará por orden del Alcalde-Presidente a propuesta del Jefe del Servicio afectado por la actuación enjuiciada. En la resolución por la que se inicia el expediente



disciplinario se nombrará Instructor y Secretario, que en ningún caso podrá ser un superior jerárquico del trabajador. Dicha resolución se comunicará al trabajador y al representante sindical, dando un plazo al primero de tres días para recusar al Instructor y Secretario si lo considera oportuno. Una vez cumplido este plazo el instructor deberá tomar declaración a quien considere oportuno para el esclarecimiento de los hechos. A continuación remitirá al trabajador el pliego de cargos que se le imputa con indicación clara de la falta cometida según el vigente convenio colectivo, este tendrá un plazo de diez días para hacer las alegaciones que considere oportunas, pudiendo aportar los documentos que considere oportunos en su descargo, y solicitando la declaración de las personas que a su derecho convengan. Seguidamente, si el trabajador hubiere propuesto prueba, se practicará toda aquella que pudiera llevarse a cabo en el plazo de 15 días, tras los cuales el Instructor, con el visto bueno del Secretario, propondrá la sanción correspondiente mediante resolución motivada, que será notificada al Alcalde-Presidente que decidirá definitivamente, debiendo ser notificada al trabajador junto con copia de la propuesta del Instructor, lo que determinará en su caso la posibilidad de apertura de los cauces jurisdiccionales que correspondan al trabajador.

En todo lo no expuesto se estará a lo que establezca el Estatuto Básico del Empleado Público.

#### **Artículo 54. Acoso sexual en el trabajo**

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensa verbales o físicas de naturaleza sexual y moral.

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

### **Capítulo X**

#### **Artículo 55. Información sindical**

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

Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, por el bruto mensual por función y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptadas en materia de personal.

#### **Artículo 56. Tablón de anuncios y buzón de sugerencias**

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores varios tableros de anuncios y buzones de quejas y sugerencias en lugares idóneos, decididos de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tableros y

buzones.

### **Artículo 57. Mesa general de negociación**

De acuerdo con la articulación de la Ley 7/2007, de 13 de abril, se constituirá un órgano de negociación conjunto para todo el personal de este ayuntamiento, tanto funcionarios como laborales, y estará de acuerdo con los principios generales, composición y constitución y materias objeto de negociación conjunta.

### **Artículo 58. El comité de empresa**

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de empleados y empleadas en régimen laboral, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados y afiliadas. En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros del comité, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

#### **COMPETENCIAS SINDICALES:**

1. Es competencia del comité de empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de este Ayuntamiento adscritos al presente convenio, y en particular cuando esta solo afecta a los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:

a) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador siempre que lo autorice el interesado, se le entregará al comité el pliego de cargo, pudiendo emitir informes en cualquier momento procesal antes de la resolución definitiva, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales.

Igualmente el comité de empresa podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación siempre que lo autorice el interesado.

b) De todos los nombramientos interinos y los contratos laborales de carácter individual o por grupos de trabajo así como de estas contrataciones.

c) De las asignaciones que se efectúen de complementos, gratificaciones y demás conceptos retributivos. d) De los ceses de los contratos laborales.

e) De los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.

f) Del grado de aplicación del convenio y de las dificultades encontradas. Información que recibirá la Comisión de Interpretación y Seguimiento.

g) De todas las solicitudes de los empleados y empleadas en materia que afecten a su relación laboral con la Administración y del ámbito de aplicación de este convenio. Por la Delegación de Personal se remitirá copia urgente al comité de empresa para su estudio, valoración e informe si procediese.

3. El comité de empresa deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

4. El comité de empresa expresará libremente su opinión en materia concerniente a la esfera de representación de los empleados y empleadas. Asimismo promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

5. En el caso de contrataciones y oposiciones el comité de empresa o persona que designe estará presente en la selección de personal, con voz y voto.

6. La Corporación facilitará al comité de empresa locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones así como dispondrá la colocación, en todos los centros de trabajo, de tabloneros de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y en lugares visibles.

#### EL COMITÉ DE EMPRESA TIENE LAS SIGUIENTES GARANTÍAS:

1. La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todos los empleados y empleadas conforme a la Constitución y legislación vigente.

2. Ser oído preceptivamente en los supuestos que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

3. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

4. Disponer cada uno de sus miembros de 35 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones de las distintas Comisiones de Personal y las realizadas por el Comité de Empresa, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.

5. Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de sus actividades sindicales.

#### EL COMITÉ DE EMPRESA SE OBLIGA EXPRESAMENTE A:

1. Respetar lo pactado con la Corporación.

2. Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los empleados y empleadas.

3. Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente en todas aquellas materias reservadas que se conozca en razón de su cargo.

4. Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

5. Colaborar con la Corporación.

### **Artículo 59. Secciones sindicales**

1. Los/as empleados/as afiliados/as a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo. El ámbito de su competencia y garantías viene determinada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Y expresamente serán las mismas que las del comité de empresa.

2. Las secciones sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados y delegadas sindicales elegidos por y de entre sus afiliados/as.

3. El número de delegados y delegadas sindicales por cada sección sindical se establece considerando globalmente a funcionarios/as y laborales, según los siguientes criterios:

- Por cada 20 afiliados o fracción de la sección sindical, podrá nombrar un delegado sindical con las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, especialmente en cuanto a la disponibilidad de las 35 horas mensuales, siempre que la Sección Sindical tenga un mínimo de 20 afiliados.

- Se crea una bolsa de crédito horario mensual que le corresponde a cada Sección Sindical, y estará integrada por las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, miembros de la Junta de Personal y Delegados Sindicales.

- El crédito horario podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales que, sin rebasar el máximo total establecido en la bolsa de crédito horario mensual, podrán quedar relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración. De ello, se dará conocimiento a la Delegación de Personal.

4. En las diversas Comisiones de Personal que se constituyan (Interpretación y Seguimiento y Comisión Paritaria de Personal), el órgano de Dirección de cada Sección Sindical nombrará a un delegado sindical con voz, pero sin voto, debiendo ser convocado a cada reunión de dichas Comisiones.

### **Artículo 60. Derecho de reunión**

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrán de 2 horas mensuales por el conjunto de los trabajadores para las reuniones o asambleas convocadas por los representantes del personal o las secciones sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas como que los servicios de atención al público y vigilancia no queden desasistidos.

Las convocatorias de asamblea se notificarán con una antelación mínima de 24 horas.

Las convocatorias de reunión que afecten exclusivamente a los afiliados de los

sindicatos constituidos en la Corporación, contarán con un crédito de dos horas mensuales.

### **Artículo 61. Local sindical**

Las secciones sindicales más representativas y los órganos de representación dispondrán de un local dotado con todos los medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales.

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de los representantes sindicales de los trabajadores.

### **Artículo 62. Solución extrajudicial de conflictos**

La Administración y las organizaciones sindicales firmantes de este convenio, establecen un sistema de solución extrajudicial de conflictos basado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, artículo 6 y 7 de la LOLS y 145.1 de la Ley Procedimiento Laboral, que puedan surgir entre esta Administración y sus empleados.

Este sistema podrá utilizar los procedimientos de mediación o de arbitraje.

Los conflictos que deberán verse afectados por este sistema, ya sean a través de la mediación o a través del arbitraje, serán:

- a) Conflictos colectivos.
- b) Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga.

La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes, debiendo ser solicitada en el menor tiempo al SERCLA.

En el caso de la mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes. Para el nombramiento de mediador o mediadores, las partes elegirán de entre la lista de mediadores del SIMA o bien en el ámbito estatal o andaluz en primera instancia y si no fuera posible lo deberán determinar entre las organizaciones sindicales firmantes de este convenio y la Administración siempre por acuerdo de ambas partes.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procesos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

La Administración estará obligada a dictar los decretos y órdenes necesarias para su cumplimiento sin menoscabo de las responsabilidades que pueden tener legalmente los órganos de la Administración (Pleno).

Para las cuestiones de interpretación del convenio colectivo deberá verse en la Comisión de Personal.

En el caso del arbitraje, las partes firmantes de este convenio acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de ante-mano la solución que dicte. Solo será posible este procedimiento por solicitud y acuerdo de ambas partes y por acuerdo en la designación de árbitros.

Las resoluciones, sean cual sea el procedimiento, se dictarán en un plazo de diez días desde que el árbitro o mediador la reciba.

En cualquier caso, todos los gastos económicos y materiales o humanos que pudiera generar este sistema pactado correrán a cargo de esta Administración.

### **Disposición transitoria primera**

Una vez aprobado un nuevo Estatuto Básico de la Función Pública se llevarán a cabo las modificaciones que sean pertinentes para la aplicación de este, previo acuerdo con las secciones sindicales firmantes de este convenio.

### **Disposición transitoria segunda**

#### **Empleo y estabilidad**

Se establecerá un tope del 10% de contrataciones laborales eventuales en cada servicio, distribuidas proporcionalmente por unidades.

En caso de que las contrataciones eventuales las mismas no podrán superar los 24 meses dentro de un periodo de treinta meses, teniendo que incluirse en caso de proseguir la relación laboral, en la oferta de empleo para su provisión en propiedad.

Sin menoscabo de los principios que deben regir la selección de personal en las administraciones públicas, es un objetivo claro de las partes firmantes del presente convenio colectivo la transformación del empleo temporal en empleo estable, seguro y cualificado con el consiguiente aumento de la calidad del empleo. Para ello anualmente se efectuará un estudio por las partes firmantes de este convenio de la temporalidad en la contratación de la corporación, la necesidad real y efectiva de dicha eventualidad y la necesidad de que se produzca el proceso de estabilidad del empleo estructural.

La corporación se acogerá siempre que la ley lo permita, a las ayudas e incentivos previstos para estos procesos tanto por la Administración Central como por la Administración Autonómica.

### **Disposición transitoria tercera de equiparación laboral**

Toda mejora económica que se apruebe y/o aplique a un colectivo o grupo de trabajadores del Ayuntamiento de Casares, le será de aplicación al resto de la plantilla en condiciones de igualdad.



### **Disposición transitoria cuarta**

Todos aquellos servicios que se presten con participación municipal o como sociedad pública municipal, participada de un organismo público, en tanto en cuanto no cuente su personal con convenio propio que regule sus condiciones, la Corporación con el ánimo de no desfavorecer su situación y la representación de los trabajadores de esas sociedades, quedaran incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio de forma transitoria.

Si el servicio fuese prestado en subcontratación por una empresa que tenga convenio colectivo para su personal, la plantilla se acogerá al convenio colectivo de su empresa.

### **Disposiciones finales**

1. La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la Comisión de seguimiento del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del convenio, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.
2. A los solos efectos de deducciones por permisos sin sueldo, sanciones o descuentos por huelga, el cálculo se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios referidos a un día: Retribuciones básicas y complementarias de carácter fijo, referidas a un mes, dividido entre 30 días.
3. Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente convenio, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.
4. Cuando en el presente convenio se mencionan los términos matrimonio, cónyuge se entienden también referidos a las parejas de hecho, demostrable mediante certificado de convivencia.
5. Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.
6. Ambas partes manifiestan su intención de revisar el actual catálogo durante la vigencia del presente convenio, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir las deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización municipal.
7. Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la Administración del Estado o la Autonómica y que sean de aplicación a la Administración Local, pasarán a formar parte del presente convenio.

## Disposición adicional segunda

### Protección contra la violencia de género

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPICVG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen.

### Disposición derogatoria

A la entrada en vigor de este texto quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos, instrucciones de servicio y restantes normas municipales que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente convenio y que se opongan o contradigan el mismo.

## Anexo I. Retribuciones 2008

### ANEXO I

#### Retribuciones 2008

##### Salario base

Grupo A1	1.135,11 €
Grupo A2	963,37 €
Grupo B	836,08 €
Grupo C1	718,14 €
Grupo C2	587,20 €
Grupo E	536,09 €

##### Complemento de destino

30	996,73 €	15	336,89 €
29	894,02 €	14	313,81 €
28	856,45 €	13	290,68 €
27	818,84 €	12	267,57 €
26	718,37 €	11	244,48 €
25	637,36 €	10	221,40 €
24	599,76 €	9	209,85 €
23	562,18 €	8	198,27 €
22	524,56 €	7	186,73 €
21	487,01 €	6	175,18 €
20	452,40 €	5	163,62 €
19	429,30 €	4	146,31 €
18	406,18 €	3	129,03 €
17	383,07 €	2	111,69 €
16	360,02 €	1	94,39 €

##### Antigüedad

Grupo A1	43,63 €
Grupo A2	34,92 €
Grupo B	30,43 €
Grupo C1	26,22 €
Grupo C2	17,52 €
Grupo E	13,15 €

##### Complemento específico

Valor punto: 10,60 €

C.E.= Valor punto x Puntos en V.P.T.  
12 meses