



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE OLIVARES

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Olivares para su personal laboral (Código: 4104332), suscrito por la referida Corporación y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-04.

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

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

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

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Olivares para su personal laboral, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-04.

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

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

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

Sevilla, 24 de noviembre de 2004.—El Delegado Provincial,

Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE LA SESIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE OLIVARES

En Olivares a veintitrés de julio de dos mil cuatro, siendo las diez horas, se reúnen, en la Sala de reuniones de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Olivares, los siguientes señores: doña María Victoria Fraile García, Alcaldesa-Presidenta del



Excmo. Ayuntamiento de Olivares, don Mariano Rodríguez González, Concejal Delegado de Personal de este Ayuntamiento, y los representantes sindicales del personal laboral de esta Institución, don Rafael Alonso Guerra, don Félix Guerrero García y doña Rosario García Rodríguez.

Asiste como Secretario de la Mesa el de la Corporación, don José Manuel Parrado Florido.

Se pasa a continuación a desarrollar el orden del día: Punto único: APROBACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE OLIVARES.

Toma la palabra la Sra. Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Olivares, y Presidenta de esta Mesa de negociación, doña María Victoria Fraile García, la cual da cuenta del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento, el cual ha sido negociado con los representantes sindicales del Ayuntamiento, en el seno de esta Mesa de negociación, y en las diferentes sesiones celebradas por la misma.

En este Convenio se regularán las relaciones laborales dentro de este Ayuntamiento, y queden totalmente definidos los derechos y obligaciones de los trabajadores municipales.

Estamos muy satisfechos con el acuerdo alcanzado y con el clima en el que se han desarrollado las negociaciones.

Toma la palabra cada uno de los representantes sindicales del personal laboral, los cuales se felicitan por el acuerdo alcanzado, y agradecen a la Sra. Alcaldesa y al Concejal Delegado de Personal la disposición y dedicación que han demostrado para lograr este Convenio, que tanto era solicitado por los trabajadores del Ayuntamiento.

Asimismo se informa por estos representantes que el Convenio ha sido sometido a aprobación por los trabajadores reunidos en Asamblea, habiendo sido votado unánimemente a favor por todos los trabajadores asistentes.

Todos los integrantes de la Mesa de negociación del Convenio Colectivo de Personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Olivares, de conformidad con el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, adoptaron por unanimidad el siguiente acuerdo:

Primero: Aprobar el Convenio Colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Olivares, el cual se adjunta al presente acta, y que será firmado por todos los integrantes de esta Mesa de Negociación.





Segundo: Dar cuenta del presente acuerdo y del original del Convenio Colectivo a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

Tercero: Someter el texto del Convenio Colectivo a ratificación del Pleno del Ayuntamiento, en la próxima sesión que este celebre.

Y no habiendo más asuntos a tratar, se levanta la sesión siendo las 15 horas del día arriba indicado. (Siguen las firmas.)

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE OLIVARES. AÑO 2004

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbitos Funcional y Territorial

El presente Convenio tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que prestan sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Olivares, en régimen laboral, en todos los centros de trabajo, aun cuando desempeñen sus funciones fuera del municipio de Olivares.

Artículo 2. Ámbito Personal

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todo el personal contratado en régimen de derecho laboral cualquiera que sea la modalidad de contratación.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2004.

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

Si ninguna de las partes que suscriben el presente Convenio formulase solicitud de revisión o rescisión de éste con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2004, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al I.P.C. previsto.

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





Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

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

Artículo 5. Homologación y Equiparación

En el presente Convenio se seguirá la línea tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para la misma Administración, el Excmo. Ayuntamiento de Olivares, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, en definitiva a la aplicación del principio de igualdad de función igualdad de retribución y al principio de que todos los trabajadores y funcionarios que prestan servicio en la Administración son empleados públicos.

Capítulo II. Condiciones Económicas

Artículo 6. Conceptos Retributivos

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

Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

3. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los empleados públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Gratificaciones por servicios extraordinarios.



Artículo 7. Servicios Extraordinarios

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

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

a) En lo que respecta a la realización de estas horas con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.

b) En los demás casos, la prestación de estas horas se sujetará a las siguientes reglas:

1.º Su número no podrá ser superior a cuarenta al año.

2.º Será preceptivo con carácter previo a su realización, la petición de Informe al Área de Recursos Humanos, explicando las causas, personas y criterios adoptados salvo en ocasiones urgentes o excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas en el preceptivo informe posterior.

Con carácter general, siempre que la realización de los servicios extraordinarios sea previsible y no se dificulte con ello el funcionamiento de los servicios se comunicará por escrito al trabajador/a, haciendo constar la necesidad de la realización de los mismos, causas y motivos; en el oficio se hará constar la aceptación o negativa del trabajador/a a la realización de esos servicios y, en su caso, la forma de compensación elegida, en abono o en descanso.

3.º Mensualmente, el Área de Recursos Humanos informará por escrito a los Delegados de Personal y Secciones Sindicales, sobre los servicios extraordinarios efectuados en el conjunto del Ayuntamiento, detallando nombre del trabajador/a, centro de trabajo o servicio, número de horas realizadas y forma de compensación.

4.º La Corporación elaborará anualmente un Plan de Oferta de Empleo donde se contemple, además de las plazas vacantes existentes, la creación anual de nuevas plazas originadas por la ampliación del programa de supresión de estas horas. Dicho informe deberá ser remitido preceptivamente a los Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

5.º La realización de las mencionadas horas se compensará de acuerdo con la petición de cada trabajador/a, optando entre compensarlas con descanso doble a las horas efectuadas o el devengo conforme a la fórmula de abono recogida más abajo.



6.º Fórmula de abono de estas horas: Retribución anual dividida por 1.498, multiplicada por 2,25.

Artículo 8. Festivos

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la Corporación vendrá obligada a abonar al trabajador/a además de las retribuciones correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo, se abonarán, conforme al criterio establecido a continuación, salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador/a, y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la fecha de realización de dichas horas, reseñándose en nómina las fechas de los festivos correspondientes. Tendrán esta consideración los días 24 y 31 de diciembre.

- Fórmula de abono de estas horas: Retribución anual dividida por 1.498, multiplicada por 2,25.

Artículo 9. Pagas Extraordinarias

El importe de las pagas extraordinarias (dos mensualidades completas) se devengarán y harán efectivas de la siguiente forma: en junio y diciembre una mensualidad cada mes de sueldo base más trienios, más el 40% del complemento de destino; en marzo y septiembre una mensualidad cada mes de la suma de las complementarias.

Artículo 10. Trienios

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública, siendo percibidos tan sólo por el personal laboral fijo.

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones

Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

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

4. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1º del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las



excepciones legalmente establecidas.

5. Cuando los trabajadores/as asciendan a puestos de trabajos de Grupos superiores, por cualquier procedimiento, consumaran los trienios que posean en el nuevo grupo.

Artículo 11. Sueldo

1. El sueldo es aquel que corresponde a cada uno de los cinco Grupos de clasificación en que se agrupan los empleados al servicio de las Administraciones Públicas.

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

Artículo 12. Retribuciones Complementarias

a) Complemento de Destino.

1. El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

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

b) Complemento Específico.

El Complemento Específico del personal laboral afectado por el presente Convenio está integrado por la suma de algunos de los siguientes:

- Complemento Específico de Grupo.
- Complemento Específico de Responsabilidad.
- Complemento Específico de Complejidad Técnica.
- Complemento Específico de Dificultad Técnica (Innovación Tecnológica y Formación).
- Complemento Específico de Disponibilidad.
- Complemento Específico de Exposición al Riesgo.
- Complemento Específico de Rotación y nocturnidad.





- Complemento Específico de Guardias localizadas.
- Complemento Específico de Superior categoría.

Cada uno de estos complementos (Destino y Específico) será analizado y remunerado conforme a lo dispuesto en la Valoración de Puestos de Trabajo.

c) Complemento de Productividad.

Aquellos trabajadores/as que se hayan distinguido por un especial rendimiento, una actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el trabajo, podrán percibir un Complemento de Productividad cuyas características, condiciones y aplicación será la que se derive de la Legislación aplicable sobre el Complemento de Productividad, cuyos criterios de distribución serán negociados y consensuados por las partes firmantes del presente Convenio, que efectuarán la correspondiente propuesta a la Presidencia de la Corporación.

Por otra parte, a través del abono del Complemento de Productividad, se incidirá en la línea de la homologación y equiparación a la que hace referencia el artículo 5 del presente texto, tendiéndose a la igualdad retributiva anual entre idénticos puestos de trabajo o categorías profesionales, con independencia de la naturaleza jurídica (laboral o funcionarial) de la relación.

Artículo 13. Nocturnidad

Las horas de trabajo nocturno de carácter eventual tendrá una retribución específica de 5,00 euros/hora efectivamente trabajada a partir de las 22:00 horas hasta la 6:00 horas.

El abono de la nocturnidad se producirá al mes siguiente de realizarlas.

Artículo 14. Desplazamientos

Cuando el trabajador/a dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativos del Servicio, el Excmo. Ayuntamiento de Olivares pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador/a podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto, a partir de la firma del presente Convenio, a razón de veintidós céntimos de euros kilómetro (0,22 euros/km), haciéndosele efectivo en la nómina del mes siguiente a aquel en que se efectúe la salida.

Dicha cuantía se verá incrementada en el supuesto de que ésta sea elevada por la correspondiente disposición normativa hasta la cantidad que en ella se establezca.



Los desplazamientos a Sevilla se computarán un fijo de 60 Km. para compensar los tickets de estacionamiento y los recorridos dentro de la ciudad.

Artículo 15. Dietas

Todos los trabajadores/as que, por necesidad o por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique su centro de trabajo, devengarán las indemnizaciones establecidas para los funcionarios públicos en la legislación vigente.

Se facultará a Intervención para que previo a la prestación de servicio y, de acuerdo con las tarifas acordadas en el presente Convenio se anticipe el equivalente tanto de los gastos de desplazamientos como las dietas a devengar, debiéndose efectuar su pago total y definitivo, con el descuento del mencionado anticipo, si lo hubiere, en la nómina del mes siguiente.

Cuando por razones extraordinarias la jornada de trabajo tenga que prolongarse y finalizar después de las dieciséis horas para el personal que no resida en el termino municipal de Olivares, se devengará la percepción de el 50% de la dieta de manutención conforme con la legislación vigente.

Artículo 16. Liquidación y Pago de Nóminas

Las retribuciones mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes a que corresponda, a excepción de las correspondientes a los meses de junio y diciembre que serán abonadas antes de los días 24 y 20, respectivamente.

El pago de anticipo mensual, se efectuará mediante cheque nominal, los días 15 de cada mes, o, en su defecto, antes de esta fecha si coincide con sábado o festivo.

Capítulo III. Excedencias, Licencias y Permisos

Artículo 17. Excedencias

El personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Olivares podrá obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales vigentes para los funcionarios públicos de la Administración Local.

Los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales legalmente constituida en la Corporación, tendrán conocimiento de todas las excedencias así como del reingreso de las mismas.

Artículo 18. Licencias

En cuanto a los permisos no retribuidos, se aplicará la legislación vigente para los funcionarios públicos de la Administración Local.



Artículo 19. Permisos

A lo largo del año, los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar hasta 10 días hábiles de permiso por asuntos particulares no incluidos en los apartados siguientes.

- El trabajador/a con periodo inferior al año tendrá derecho al número de días proporcional al tiempo trabajado.

- No podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Podrán distribuir dichos días a su conveniencia, respetando las necesidades del servicio, previa autorización del Concejal Delegado solicitándose con una antelación de 3 días.

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

a) Por matrimonio o unión de hecho legalmente registrada: dieciocho días naturales, prorrogables en quince días más, sin que éstos sean de abono.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos: un día que será el de la celebración del acto civil o religioso, o dos días si es fuera de la provincia.

c) Por nacimiento o adopción o acogimiento familiar: cuatro días naturales por hijo y, caso de cesárea, aborto, y/o interrupción legal del embarazo, se remite al apartado k).

d) Por cambio de domicilio: dos días.

e) Para resolver asuntos ante Organismos Oficiales: el tiempo necesario para ello.

f) Para someterse a exámenes oficiales un máximo de quince días anuales en período de dos días por examen.

g) Para asistencia del trabajador/a a consultas médicas: el tiempo imprescindible para ello.

h) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del trabajador/a (congresos, mesas redonda, cursillos, etc.), relacionados con las actividades del Centro de Trabajo, debiendo solicitarlo al Área de Recursos Humanos, con antelación mínima de tres días, negociándose con los Delegados de Personal y Secciones Sindicales los problemas de cobertura de los servicios, y, en caso de disparidad, éstos se cubrirán respetándose siempre los servicios mínimos.

i) Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, compañero o compañera (siempre que se justifique con el correspondiente certificado de convivencia): tres días





naturales si el óbito ocurre en el lugar de residencia del trabajador/a y cinco días si es fuera de él, estudiándose si es fuera de la península entre los Delegados de Personal, Secciones Sindicales y el Área de Recursos Humanos. En caso de sepelio después de estos períodos, el día de la misma.

j) Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos; padres, hijos, hermanos políticos, tíos carnales y políticos, dos o cuatro días según ocurra el óbito en o fuera del lugar de residencia. Asimismo, por fallecimiento de sobrino carnal o político corresponderá un día.

k) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de los familiares, dentro de los comprendidos en el apartado i): hasta un máximo de cinco días, estudiándose en cada caso por los Delegados de Personal, Secciones Sindicales y la Dirección de cada Centro o Servicio con autorización del Área de Recursos Humanos.

l) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de padres o hijos políticos, hasta un máximo de tres días, estudiándose en cada caso concreto, por los Delegados de Personal y Secciones Sindicales, junto de la Dirección de cada Centro o Servicio.

m) Para asistencia a Congresos sindicales o cursillos organizados por las Centrales Sindicales: ocho días de los delegados y miembros natos anuales.

n) Permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación y la asistencia a pruebas o consultas para consecución del embarazo con nuevas técnicas de fecundación, previo diagnóstico del especialista correspondiente.

o) En el caso de nacimiento de nieto, un día.

Los días de permiso se computarán a partir del día que se produzca el hecho determinante.

Capítulo IV. Jornada, Horario, Descanso y Vacaciones

Artículo 20. Jornada Laboral

La jornada laboral de los trabajadores/as del Excmo. Ayuntamiento de Olivares, durante la vigencia del presente Convenio será, en cómputo anual, de 1.498 horas, como resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y cinco horas semanales. No obstante, la duración semanal podrá ser superior a treinta y cinco horas en los Centros con organización del trabajo por turnos, respetando, en cualquier caso, la citada jornada máxima anual.

Durante los meses de julio y agosto, la jornada laboral será reducida en una hora al final de la jornada en turnos de mañana o al principio de la jornada en turnos





de tarde, así como en Semana Santa (desde el Domingo de Ramos al Domingo de Resurrección) y Navidad (desde el 24 de diciembre hasta el 6 de enero).

En la jornada diaria de trabajo, se dispondrá de un periodo de 30 minutos de descanso, retribuido para el bocadillo, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

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

La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre el Área de Recursos Humanos, los Delegados de Personal y las Centrales Sindicales con representación en la misma, por medio de la elaboración de un cuadro horario, dentro del primer trimestre del año. Se tendrá en cuenta la posibilidad de adoptar, en los Centros en los que ello sea posible, medidas de flexibilidad horaria.

El horario de atención al público de la Casa Consistorial se establece de 9.00 a 14.00 horas en todas las oficinas del Ayuntamiento.

Artículo 21. Descanso Semanal

Con carácter general, el trabajador/a tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos. No obstante cada Servicio, a través del Área de Recursos Humanos, con los Delegados de Personal, y Secciones Sindicales podrá negociar otra forma de descanso de estos días siempre que sea posible.

Artículo 22. Vacaciones

El periodo de vacaciones retribuidas con salario base, trienios y demás conceptos complementarios que tuviese asignado el trabajador/a, será de un mes de duración al año o veintidós días laborables (no considerándose sábados y domingos como tal).

El trabajador/a podrá solicitar sus vacaciones en dos periodos discontinuos de quince y dieciséis días naturales.

Cuando se soliciten vacaciones partidas el mínimo de periodo a solicitar será de una semana.

El periodo de vacaciones comenzará los días 1 y 16 de cada mes, a excepción de casos puntuales previa autorización del Concejal-Delegado de Personal.





El período para su disfrute será durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del interesado.

La Corporación negociará con las Secciones Sindicales y los Delegados de Personal, la organización de los turnos de vacaciones, buscándose la utilidad del servicio y de los propios trabajadores/as, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdos.

Cuando dos trabajadores/as del Ayuntamiento de Olivares convivan juntos formando pareja, se les garantizará el derecho a que disfruten de las mismas fechas en su periodo de vacaciones, si así lo solicitaran.

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

- Quince años de servicio: treinta y uno días naturales.
- Veinte años de servicio: treinta y dos días naturales.
- Veinticinco años de servicio: treinta y tres días naturales.
- Treinta o más años de servicio: treinta y cuatro días naturales.

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

Si durante el período de vacaciones, el trabajador/a se encontrase en situación de baja por enfermedad o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales y sesenta días antes del comienzo de las mismas.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre la Dirección del Centro y los Delegados de Personal, en los supuestos en que con tres semanas de antelación al disfrute de las vacaciones, el trabajador/a se encuentre en situación de licencia por enfermedad.

Los períodos de vacaciones serán cubiertos con sustitutos en función de las necesidades.

Capítulo V. Condiciones Sociales

Artículo 23. Asistencia Laboral y Jurídica.





Cuando un trabajador/a por razones del servicio haya de hacer uso del carné de conducir y, sufra la retirada del mismo, con carácter preventivo, en caso de accidente y otras causas, el Excmo. Ayuntamiento de Olivares se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias, en otro puesto de trabajo.

Asimismo, la Corporación se compromete a la prestación de asistencia jurídica a los trabajadores/as por acciones derivadas de su servicio, en caso de conflictos con otros Organismos.

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo, derivada de la detención del trabajador/a que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad del tráfico.

Artículo 24. Lactancia y Maternidad

En el supuesto de parto toda mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia con sueldo hasta completar 118 días, ampliable en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

En los casos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la licencia con sueldo tendrá, asimismo, una duración de 118 días, ampliables en caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, contados a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa

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

Igual permiso se aplicará en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, cuando se trate de mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias o experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso que corresponda podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En lo referente a la opción del disfrute se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, así como la que regula la promoción para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Igualmente, los trabajadores/as





tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación por cada hijo menor de un año, al comienzo de la jornada o a la finalización de la misma y a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo informe del

Gabinete Médico de Empresa en ese sentido, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a un año. En los casos en que el padre y la madre trabajen sólo será extensible a uno de ellos.

Artículo 25. Seguro de Vida y Responsabilidad Civil

Para aquellos trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año que no estén incluidos como partícipes en el Plan de Pensiones de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Olivares, el Ayuntamiento mantiene el Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador/a de veinte mil euros (20.000), cuando la causa sea por enfermedad común o accidente no laboral y veintisiete mil euros (27.000) cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

Por el Ayuntamiento, se garantizará la defensa del personal que como consecuencia del ejercicio de su cometido profesional, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos que se reconozca negligencia, dolo o mala fe, en la sentencia.

Se concederá una póliza de Seguro Colectivo para todo el personal que conduzca vehículos oficiales, este seguro comprenderá:

- Responsabilidad Civil limitada.
- Daños a terceros ilimitada.
- Defensa Penal.

Artículo 26. Ayuda Escolar

Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio con una antigüedad mínima de un año, percibirán en concepto de Ayuda Escolar, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges sean empleados del Ayuntamiento, sólo las percibirá uno de ellos. Para la obtención de las ayudas consignadas en los apartados siguientes, las solicitudes deberán acompañarse de la correspondiente justificación documental.





a) Todos los trabajadores/as tienen derecho a percibir por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de guardería hasta su ingreso en Educación Infantil doscientos veinticinco euros (225,00) anuales por cada uno de los hijos.

b) Todos los trabajadores/as tienen derecho a percibir por cada uno de los hijos que se encuentren en cursos de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria, doscientos sesenta euros (260,00) anuales por cada uno de los hijos.

c) Todos los trabajadores/as que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Formación Profesional de Grado Superior, Programas de Garantía Social, Bachillerato y Cursos de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, percibirán por cada uno de los hijos trescientos euros (300,00), anuales.

d) Todos los trabajadores/as que cursen estudios universitarios o que tengan hijos cursando estudios universitarios, percibirán el setenta por ciento (70%) del importe de la matrícula fijada para los estudios correspondientes en la Universidad Pública por cada uno de los hijos que se encuentre igualmente en esta situación, si previa solicitud de beca a la Administración Central, ésta haya sido denegada

Las cantidades descritas, con la excepción del apartado d) se solicitarán en los meses de septiembre, octubre y noviembre, efectuándose su abono en el primer o segundo mes siguiente a la solicitud.

Son beneficiarios de todos los apartados de este artículo, cualquier trabajador/a que curse los estudios descritos y los familiares a su cargo (ver anexo I).

Artículo 27. Ayuda al Discapacitado

Los familiares minusválidos a cargo del trabajador/a con una antigüedad mínima de un año que, precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada no cubiertos por la Seguridad Social o el de aplicación al trabajador/a, otorgarán el derecho a percibir, por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de ciento cincuenta euros (150,00) mensuales, o bien se le subvencione totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el centro de libre elección de los trabajadores/as, de entre los ubicados en la provincia de Sevilla; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, los trabajadores/as con familiares discapacitados psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de



la cantidad de ciento cincuenta euros (150,00) mensuales, mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

Artículo 28. Uniformes y Ropa de Trabajo

El Excmo. Ayuntamiento estará obligado a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos trabajador/as que, por su actividad laboral lo necesiten. Este vestuario será dos al año, uno de verano y otro de invierno.

La entrega de tales prendas se hará en mayo y octubre según corresponda a verano o invierno, respectivamente, si bien a aquellos trabajadores/as que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral.

La elección de las prendas para su posterior adjudicación se efectuará por los Jefes de los servicios, oídos a los trabajadores (ver anexo II).

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo.

Se considerará obligatorio la utilización de los uniformes para aquellas categorías y/o puestos de trabajo en las que estén previstas su entrega.

Artículo 29. Prestaciones Médico-Farmacéuticas

Los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año que, por prescripción facultativa, y previa presentación del justificante de la receta médica, recibirán por parte del Ayuntamiento el setenta por ciento (70%), de los gastos que ocasionen las prótesis indicadas por el mismo, así como todo tipo de gastos odontológicos y estomatológicos incluyendo las radiografías, excluyendo las extracciones y hasta un tope máximo anual de ciento setenta euros(170,00), incluyéndose en la nómina del mes correspondiente.

De igual modo se establece prestación para gafas de hasta 200 euros para monturas y lentes integras por unidad familiar (ver anexo I).

Artículo 30. Protección a la Maternidad

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

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la citada trabajadora, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la

exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

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

Artículo 31. Anticipos Reintegrables

El Ayuntamiento mantendrá un fondo de hasta diez mil euros (10.000) para anticipos reintegrables, al que podrán acceder los trabajadores/as fijos con un tope individual de tres mil euros (3.000), que, deberán reintegrar a razón del 10% de las retribuciones totales mensuales, salvo que expresamente el trabajador/a opte por reintegrarlo en un máximo de veinticuatro mensualidades, de igual importe cada una de ellas.

Podrán efectuarse peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible de dicho fondo o, se vaya produciendo devoluciones, aunque sean parciales, debiendo facilitarse por la Corporación a petición de los Delegados de Personal o de las Secciones Sindicales, el estado del repetido fondo.

Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en Registro General, debiendo remitir mensualmente, la Corporación, fotocopias de las mismas a los Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

Para supuestos de extrema gravedad, como siniestros con pérdida de vivienda, accidente, o enfermedades que necesiten intervenciones o tratamiento especiales, o costosos, el Ayuntamiento mantendrá igualmente, un fondo de diez mil euros (10.000), al que tendrán acceso los trabajadores/as fijos, en tanto exista cantidad disponible o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, que serán reintegradas en un máximo de cuarenta mensualidades, determinándose los supuestos de extrema gravedad y las cantidades a entregar, por una Comisión Paritaria entre los trabajadores/as y la Corporación.

La devolución de cada mensualidad, se realizará mediante el descuento correspondiente en la nomina del trabajador/a.

Se tendrá en cuenta un plazo de veinticuatro mensualidades desde la concesión de un anticipo anterior para poder solicitar un nuevo anticipo.

Artículo 32. Prestaciones

Los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año percibirán las siguientes prestaciones:



- a) Por matrimonio o unión de hecho legalmente registrada: 90,00 euros.
- b) Por nacimiento de hijos: 90,00 euros.
- c) Por gastos de sepelio del trabajador/a, cónyuge, pareja o hijos: 300,00 euros.
- d) Por gastos de renovación del permiso de conducir, a aquellos trabajadores/as que se les han exigido en la fase de oposición al puesto al que accedieron, u ocupen un puesto en el que sea imprescindible para desarrollar la actividad laboral: la totalidad de la cuantía, debiendo justificarla.

Capítulo VI. Normas de Organización del Trabajo, Promoción Interna y Formación Profesional, Ingresos

Artículo 33. Organización del Trabajo

La organización del trabajo será competencia del Excmo. Ayuntamiento de Olivares, a quien le corresponde iniciativa según legislación vigente. La racionalización de los sistemas y métodos de trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- Establecimiento de plantillas concretas del personal laboral.
- Valoración de los puestos de trabajo.
- Registro del personal laboral.
- Evaluación del desempeño.

No obstante, cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento en uso de su potestad de organización, puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal laboral a su servicio, procederá a informar y tendrá en cuenta las sugerencias de la comisión paritaria de este Convenio.

Artículo 34. Relación de Puestos de Trabajo

1. La Corporación realizará una relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica en materia de Función Pública.
2. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los





términos siguientes:

a) La relación comprenderá los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por el personal laboral al servicio de la Corporación.

b) La relación de puestos de trabajo comprenderá en todo caso la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos así como la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por el personal laboral.

c) La creación, modificación, refundición y/o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo, que será negociada con la Comisión Paritaria de este Convenio.

d) La convocatoria de nuevos puestos de trabajo de personal laboral, requerirán que los correspondientes puestos de trabajo figuren detallados en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

Artículo 35. Oferta de Empleo Público

La selección de todo el personal laboral debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público y a través del sistema de concurso-oposición, concurso, u oposición libre en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

En toda oferta pública el Concejal-Delegado de Personal facilitará la información necesaria a la representación de los trabajadores.

Contratación del personal. En cada convocatoria o prueba que se efectúe al objeto de la contratación de personal deberá estar presente un representante legal de los/as trabajadores/as o persona en quien delegue.

Las contrataciones temporales se realizarán a través de la Bolsa de Trabajo en la que se tendrán en cuenta las necesidades de contratación previsibles. No obstante los Delegados de Personal y en el plazo de cinco días posteriores a la fecha de recepción de la copia del contrato formalizado, podrá convocar a la Empresa, con el fin de contrastar las posibles irregularidades de orden y pertenencia a la Bolsa de Trabajo. Si se confirmara la veracidad de esta deficiencia, el contrato en cuestión quedará anulado, procediéndose a un nuevo contrato en el plazo de diez días.

La Bolsa de Trabajo del Ayuntamiento de Olivares se compone de:

a) En caso de haberse efectuado Oposiciones por la Oferta Pública de Empleo, tanto del Personal Laboral como del Personal Funcionario:





1.º Opositores que hubiesen pasado todas las pruebas pero que no obtuvieron plaza. Su ordenación se hará por estricto orden de puntuación, dirimiéndose los empates por la edad de los opositores, los mayores primeros.

2.º Opositores que no hubiesen pasado todas las pruebas, pero si alguna, su ordenación se hará por estricto orden de puntuación, dirimiéndose los empates por la edad de los opositores, los mayores primero.

b) En caso de no haberse efectuado Oposiciones de esas categorías profesionales en la Oferta Pública de Empleo, tanto del Personal Laboral como del Personal Funcionario. Se confeccionará una lista a través de una convocatoria en los tablones de anuncios de la Diputación (diez días) u otros medios externos que se consideren oportunos, para que a través de una prueba, de un baremo de méritos o por la utilización conjunta de ambas fórmulas, se obtenga una puntuación de cada uno de los aspirantes y en consecuencia se proceda a las posibles contrataciones en ese orden; las pruebas que puedan realizarse, en caso de que no exista listado obtenido a partir de oposiciones, contarán con un Tribunal de la misma naturaleza y composición que el de aquellas.

Las diferentes listas de la bolsa de trabajo irán corriendo en orden descendente, en tanto los primeros de estas listas se encuentren contratados.

Todos los trabajadores recibirán al inicio de sus relaciones laborales, el contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación: En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91, de 7 de enero sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 36. Promoción Interna

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de los trabajadores/ as de un grupo inferior a otro inmediatamente superior.

Los trabajadores/as deberán, para ello, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años, salvo que legalmente se establezca lo contrario, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que, en cada caso, establezcan las convocatorias.

En las convocatorias de las pruebas de promoción interna se establecerá la exención de las materias cuyo conocimiento se hayan acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso al Cuerpo o Escala de origen.



Se realizará mediante concurso de méritos o concurso oposición restringido, y la superación de las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria, para el ascenso a las distintas categorías, garantizando los principios básicos de igualdad, méritos y capacidad de cualquier naturaleza, en concordancia a su nivel de formación, tanto personal como profesional.

Se reserva el 100% de las vacantes convocadas para este tipo de promoción.

Artículo 37. Formación Profesional

La formación profesional constituye un derecho y un deber de los trabajadores públicos en aras a la mejora del desempeño de su trabajo.

El trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que ésta coincida con su jornada laboral.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Corporación concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Centros no incluidos en el Plan de Formación Continua de Diputación, el trabajador/a, previa autorización del Área de Recursos Humanos, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Igualmente la Corporación, previo informe de los Delegados de Personal, oídos los órganos de Dirección del Servicio en cuestión, proveerá las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudios, matrículas gratuitas, dietas de viajes, etc., siempre que redunden en beneficio de la especialidad.

Artículo 38. Traslados

Traslados forzosos: Todos y cada uno de los trabajadores/as estarán destinados en un Centro o Servicio de la Corporación.

Una vez cumplimentado, con carácter previo, los trámites de los traslados voluntarios y, en el supuesto de que fuese necesario trasladar a un trabajador/a de uno a otro Centro, será preceptivo comunicarlo con seis días de antelación a los interesados, a los Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca.

En caso de disconformidad por parte del trabajador/a se estudiarán sus razones en reunión conjunta con el Área de Recursos Humanos, Jefe de Servicio y los representantes de los trabajadores/as, no procediéndose al traslado hasta tanto no se resuelva en consecuencia.

El procedimiento reseñado no será de aplicación a los traslados forzosos cuando éstos tengan carácter de sanción disciplinaria.

Traslados voluntarios: Todo trabajador/a podrá solicitar su traslado a otro Departamento o Centro de la Corporación, siempre que el puesto al que desee ser adscrito esté clasificado con el mismo Nivel de Complemento de Destino y Complemento Específico que el puesto que desempeña, cuando por causas profesionales o personales así le convenga.

Para posibilitar dichos traslados, por el Área de Recursos Humanos, se dará la adecuada publicidad de los puestos vacantes, con una periodicidad, al menos, de carácter trimestral.

Las peticiones serán resueltas en base a los criterios que con carácter genérico sean previamente acordados entre el Área de Recursos Humanos y los Delegados de Personal y Centrales Sindicales con representación en la misma, y los destinos así obtenidos, dado su carácter de voluntarios, serán irrenunciables, no generarán derecho al abono de indemnización por concepto alguno, y se regirán, en cuanto al tiempo de permanencia en los mismos, por lo dispuesto en el artículo 20,1 f) de la Ley 30/84 de 2 de Agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Artículo 39. Trabajos de Superior Categoría

Los puestos de trabajos vacantes por inexistencia o ausencia de su titular, podrán ser desempeñados por trabajadores/as de categorías inferiores que reúnan los requisitos necesarios para ello. Asimismo por necesidades de la Corporación y aún no dándose las circunstancias anteriores podrán desempeñarse, por un periodo máximo de un año, trabajos de esta índole, en este caso, excepcionalmente y por tiempo limitado.

El trabajador/a mientras desempeñe funciones de superior categoría motivadas por el Servicio y a instancia de la Corporación, tendrá derecho a la diferencia retributiva de las retribuciones complementarias entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, durante el tiempo que la ejerza.

La selección de los trabajadores/as para tales cometidos se efectuará entre el Área de Recursos Humanos y los Delegados de Personal. Esta selección se ajustará a los criterios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad, para la cobertura de tales puestos de trabajo.

Capítulo VII. Segunda Actividad, Jubilación, Incapacidad y Pensiones

Artículo 40. Segunda Actividad

El trabajador/a en segunda actividad tiene derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que



existan vacantes o a la readaptación de su puesto de trabajo, manteniéndose, no obstante, las retribuciones básicas y complementarias aunque el puesto obtenido fuere de categoría inferior.

Artículo 41. Plan de Pensiones

El Ayuntamiento llevara a cabo durante el año 2004 los análisis y estudios técnicos necesarios para la confección y aplicación de un plan de pensiones durante la vigencia del Convenio.

Para ello se destinará un 0,5% de la masa salarial conforme al artículo 19.3 da la Ley de Presupuestos Generales para el 2004.

Artículo 42. Jubilación

Se entiende por jubilación voluntaria a los efectos de este artículo, la que se produzca cuando el trabajador/a tenga 60 años de edad y cumpla los requisitos necesarios para causar la correspondiente pensión de conformidad con la legislación aplicable.

Se entiende por jubilación forzosa cuando se tenga la edad reglamentaria conforme a la Ley.

Premio a la jubilación voluntaria.

Se establece un premio de dos mensualidades de las retribuciones para los trabajadores/as que se jubilen en los tres primeros meses siguientes al de comienzo de su período de jubilación voluntaria.

Asimismo, se establecen los siguientes premios:

A la jubilación a los 60 años, quince mensualidades de sus retribuciones íntegras más una mensualidad por cada cinco años de servicios en la Corporación, a partir del diez inclusive.

A la jubilación a los 61 años, doce mensualidades de sus retribuciones íntegras, más una mensualidad por cada cinco años de servicios en la Corporación, a partir del diez inclusive.

A la jubilación a los 62 años, nueve mensualidades de sus retribuciones íntegras, más una mensualidad por cada cinco años de servicios en la Corporación, a partir del diez inclusive.

A la jubilación a los 63 años, seis mensualidades de sus retribuciones íntegras, más una mensualidad por cada cinco años de servicios en la Corporación, a partir del diez inclusive.





A la jubilación a los 64 años, cuatro mensualidades de sus retribuciones íntegras, más una mensualidad por cada cinco años de servicios en la Corporación, a partir del diez inclusive.

Además, se establece una indemnización consistente en dos mensualidades de sus retribuciones íntegras, más una mensualidad por cada cinco años de servicios a partir del 20 inclusive, para el personal laboral al jubilarse a la edad de 65 años.

Con la finalidad de potenciar la efectividad de las medidas de jubilación anticipada, se facultará a la Comisión Paritaria del presente Convenio para el estudio y puesta en marcha de las medidas que se estimen oportunas.

Artículo 43. Premio a la Constancia

Se establece para todos los trabajadores/as un premio a la constancia consistente en el abono de una mensualidad de sus retribuciones íntegras, al cumplir los veinte años de antigüedad; una mensualidad al cumplir los veinticinco años de antigüedad; dos mensualidades al cumplir los treinta años de antigüedad, y dos mensualidades al cumplir los treinta y cinco años de antigüedad, percibiéndose este premio al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas.

Por otra parte, se establece desde el momento de la firma del presente Convenio un premio a la constancia de dos mensualidades de las retribuciones íntegras al cumplir los cuarenta años de antigüedad, que sólo se percibirá si el trabajador/a se jubila dentro de los 60, 61 ó 62 años de edad, como incremento de la indemnización por jubilación y siempre que en el momento de la misma tenga cumplidos los cuarenta años de antigüedad. Este abono se percibirá por los trabajadores/as en activo en los que concurran las circunstancias y condiciones mencionadas a partir del momento de la firma del presente Convenio.

Artículo 44. Capacidad Disminuida

Los trabajadores/as declarados con capacidad disminuida por los servicios médicos correspondientes, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo del Grupo o Nivel similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador/a perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a la Corporación, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

Artículo 45. Incapacidad Temporal

Desde el primer día de encontrarse en situación de incapacidad temporal, el trabajador/a percibirá el 100% de sus retribuciones.

Los trabajadores/as en esta situación, cobrarán mensualmente mediante nómina normal. A los efectos prevenidos en los párrafos precedentes, la Corporación completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de Incapacidad Temporal.

Igualmente, al personal en esta situación le es de aplicación la totalidad del Convenio en vigor, independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

Los trabajadores/as en situación de I.T. comunicaran tal circunstancia a la Corporación desde el momento en que la baja se produzca. Los partes de baja y de confirmación de la misma podrán entregarse en el Departamento de Personal en un plazo no superior a 72 horas.

Capítulo VIII. Comisión Paritaria

Artículo 46. Comisión Paritaria

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por dos miembros en representación de la Corporación y dos miembros designados por los Delegados de Personal.

La Comisión se reunirá a petición de una de las partes en los cinco días naturales posteriores a la petición, la cual deberá incluir los temas a tratar. Por acuerdo de las partes, se podrá requerir la presencia del Presidente que hubiera intervenido en la negociación o, en su caso, un mediador. En caso de no llegar a un acuerdo de las partes se acudirá al SERCLA.

Capítulo IX. Empleo

Artículo 47. Medidas Contra el Paro

Se acuerda adoptar las siguientes medidas:

- Ningún trabajador/a de la Corporación ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá, por tanto, más de un salario.
- Al trabajador/a que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena, siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.
- Con el objetivo de posibilitar el incremento del número del personal contratado con cargo a subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas, se podrán exceptuar de la aplicación del Convenio al personal referido, que se registrará por las condiciones establecidas por las normas propias de tales subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras

Administraciones Públicas o por el Convenio Colectivo aplicable al sector de que trate la actividad, teniendo en cuenta que, con carácter previo a la contratación, tal extremo será negociado con los Delegados de Personal, estableciéndose la norma convencional de aplicación.

Capítulo X. Salud Laboral

Artículo 48. Salud Laboral

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

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

Además de la revisión habitual, a los mayores de 55 años de edad se les hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

La Corporación deberá:

- a) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.
- b) Elaborar en el plazo de un año tras la firma del presente Convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.
- c) Informar trimestralmente sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias, así como los índices de siniestralidad, en coordinación con la Delegación de Personal, con el objetivo de elaborar un estudio completo del apartado anterior.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 49. Régimen Disciplinario

El régimen disciplinario para el personal laboral será el establecido por las disposiciones legales vigentes.

Capítulo XII. Derechos Sindicales



Artículo 50. Información Sindical

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Así mismo, se le facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo 1, actas y órdenes del día del Pleno y Junta de Gobierno Local, ejemplar de las nóminas mensuales del personal laboral y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptadas en materia de personal.

Artículo 51. Tablón de Anuncios

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablonés.

Artículo 52. Delegación de Personal

Se le considerará como órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral y en su caso, del personal laboral eventual, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados.

La Delegación de Personal dispondrán de las demás facultades, garantías y derechos que designa la legislación vigente, a los Delegados de Personal, vigente en materia de representación.

El Delegado/a de Personal, gozará de un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo, siendo estas horas acumulables trimestralmente y utilizadas, en su caso, por uno o varios de tales representantes.

El Ayuntamiento habilitará a la Delegación de Personal el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a cualquiera de sus miembros al uso de las fotocopiadoras y demás material mobiliario existente para la actividad ordinaria de los mismos.

Artículo 53. Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, dispondrá de 18 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborales de antelación y sujetándose al procedimiento establecido en la misma Ley del apartado anterior.





A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de cinco días como mínimo, y para asistencias a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados aquellos permisos retribuidos por un máximo de siete días al año.

Cada Sección Sindical que tenga al menos un 10% de afiliación en el Ayuntamiento designará un delegado sindical que actuará como representante de la misma ante la Corporación.

Este Delegado gozará para ello de 15 horas mensuales retribuidas y las demás garantías y derechos reconocidos en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, modificada por la Ley Orgánica 14/94, de 19 de mayo.

Artículo 54. Derecho de Reunión

La Delegación de Personal y Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas de carácter general para todo el personal laboral y se responsabilizará del normal desarrollo de la misma.

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

- Comunicarlo con la antelación de dos días laborables.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Acreditar la legitimación de los convocantes.
- Remitir el orden del día.

Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores/as siempre que el mismo sea igual o superior al 40 % de la plantilla.

Si el/a Alcalde/sa no contesta antes de 24 horas de la celebración de la reunión, ésta se podrá celebrar sin otro requisito.

El crédito de horas para asambleas será el siguiente:

- Si la convoca la Delegación de Personal, 30 horas anuales.
- Si la convoca alguna Sección Sindical, 20 horas anuales para cada Sección.

Artículo 55. Mediación, Arbitraje y Conciliación

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión



Paritaria, a quien se reconoce como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Disposiciones Adicionales

Primera: Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/84, debiendo aportar Certificado Oficial establecido.

Segunda: El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todo el personal laboral que figure en plantilla.

También entregará copias, junto con la toma de posesión, a todos los de nuevo ingreso.

Tercera: El personal laboral eventual, incluido aquel que preste sus servicios atendiendo a Convenios de Colaboración con otras Administraciones Públicas, percibirá el cien por cien de las retribuciones básicas y complementarias, correspondientes el grupo en que esté incluida la escala y categoría en que ocupen vacantes.

Cuarta: La Corporación en el plazo de tres meses, actualizará el Registro de Personal, comunicará a cada trabajador/a el número que ostenta mediante tarjeta identificativa en el mismo y el responsable del área de Personal.

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del trabajador/a. El trabajador/a tendrá libre acceso a su expediente.

Quinta: A fin de poner en marcha el artículo 35 del presente Reglamento, el Ayuntamiento se compromete en la medida de sus posibilidades a reforzar un Plan de consolidación y estabilidad en el empleo con el representante de los trabajadores/ as a desarrollar en el 2004.

Sexta: La asistencia a juicios ordenada por la Autoridad Judicial, fuera de la jornada laboral, se considerará como horas extraordinarias, siendo abonadas como tales.

Disposición Transitoria

Única: En lo que se refiere a las excepciones al ámbito temporal recogido en el art. 3 del presente Reglamento, los artículos 7, 8, 13, 14, 25, 26, 27, 29, 31 y 32 tendrán su entrada en vigor, al día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Disposición Derogatoria

Única: Queda derogado cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o



contradigan a lo previsto en el presente Convenio.

Disposición Final

Primera: En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a las disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Segunda: La Corporación o sus trabajadores/as 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 Reglamento, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Tercera: 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 acuerden para las retribuciones.

Cuarta: Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita, la no contestación expresa transcurrida noventa días naturales supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

Quinta: Conjuntamente Corporación y Representación Social realizarán un estudio sobre la incentivación de la jubilación anticipada.

Sexta: Las retribuciones fijadas y acordadas en el presente Convenio, serán abonadas con carácter retroactivo desde uno de enero de 2004.

Anexo I

Acción social

Ayudas generales.

1. Solicitantes:

1.1. Puede solicitar estas ayudas, con carácter general, el trabajador/a de este Ayuntamiento que se encuentre en algunas de las siguientes situaciones:

a) Servicio activo.

b) Excedencia voluntaria por cuidado de hijo.

1.2. Únicamente se otorgará ayuda por los gastos producidos durante el período de vinculación laboral del empleado.

2. Vigencia:



Las ayudas expuestas entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, al igual que el resto del contenido de este Convenio, y será de aplicación a los gastos ocasionados o hechos causantes producidos a partir de su entrada en vigor.

3. Solicitudes:

3.1. Documentación a acompañar:

El interesado deberá aportar documentación suficiente que avale su solicitud.. No será necesario aportar documentos originales, bastará con fotocopias compulsadas por este Ayuntamiento.

3.2. En los casos, del núcleo familiar, deberá presentar la documentación que acredite la relación con el solicitante, así como la convivencia y la dependencia económica (salvo que esa documentación ya figure en poder de la unidad de Personal del Ayuntamiento):

- El tope de edad no se aplicará en la ayuda por hijo disminuido, salvo en los huérfanos de empleados fallecidos en activo.

Anexo II

Uniformes y prendas de trabajo





FUNCIONES	P R E N D A S	Unidad
Peones, Ayudantes, Especialistas, Oficiales, Jardineros. Tractoristas...	*Pant. beige verano tipo bombero	1
	*Pant. beige invierno tipo bombero	1
	*Camisa beige m/c.	1
	*Polo beige m/l	1
	*Camisa beige m/l.	1
	*Cazadora beige pana.	1
	*Chaleco reforzado verde m/l	1
	*Calcetines oscuros	1
	*Botas	1
	*Botas de agua.	1
	*Botas de seguridad.	2
	*Anorak desmontable	2
	*Traje de agua.(B/R)	1
	*Gorra protección solar	1
	*Chaleco reflectante (EN 344-1)	1
Conductores de Turismos P. Móvil.	Chaqueta traje.	1
	Pantalón traje verano	1
	Pantalón traje invierno	1
	Camisa m/l.	2
	Camisa m/c.	2
	Calcetines hilo	4
	Corbata.	1
	Zapatos s/cuero	1
	Zapatos s/goma	1
	Chaleco pico s/m.	1
Chaquetón	1	
Limpiadoras. Similar.	Pijama abierto o bata m/c.	1
	Pijama abierto o bata m/l invierno.	1
	Calcetines bl. o leotar. c/bat	1
	Rebeca azul.	2
	Zapatos sanitarios invierno.	1
	Zapatos sanitarios verano.	1