



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE OGIJARES

Capítulo 1. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

1.1 - El presente convenio será de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento de Ogijares, en cualquiera de los centros y servicios de él dependientes.

1.2 - No obstante, de lo anterior quedan excluidas del ámbito de aplicación de este acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquier de los siguientes supuestos:

a) Las recogidas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza o bajo condición de eventual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regula sus relaciones así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

c) El personal que trabaje en empresas públicas o privadas que presten servicios para la Corporación Municipal, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en Centros dependientes de la misma.

1.3 - El personal contratado con cargo a los fondos del Plan de Empleo Rural, los trabajadores de las Escuelas Taller, Taller de Empleo, Programas especiales, programas de Diputación y Junta de Andalucía y, en general, todos aquellos vinculados a acciones y programas subvencionados se registrarán por su propio régimen.

Artículo 2. Vigencia

2 - El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOP, y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2010, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezcan.

Artículo 3. Denuncia y Prórroga

3.1 - Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una





antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

3.2 - De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácitamente prorrogado, por periodos anuales completos.

3.3 - Si denunciado y expedido el presente convenio las partes no hubiese llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entenderá prorrogado en su totalidad, hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto de su retroactividad. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación. Así mismo y durante las prórrogas se aplicarán las subidas mínimas establecidas con carácter general en los presupuestos generales del Estado.

Artículo 4. Normas Supletorias

4 - En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Artículo 5. Compensación y Absorción

5.1 - Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que el Ayuntamiento establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con el mismo.

5.2 - No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto o modificase alguna de las estipulaciones del presente convenio, tan sólo quedare sin eficacia práctica él o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto. Debiendo ser convocada la Comisión negociadora en el plazo máximo de quince días desde la recepción por parte del Ayuntamiento de las objeciones planteadas por el órgano correspondiente.

Artículo 6. Comisión Paritaria

6.1 - En el ámbito del presente convenio queda constituida una Comisión Paritaria, que estará formada por seis miembros: tres en representación del Ayuntamiento y tres en representación del Comité de Empresa; ambas nombrarán a sus representantes por escrito.

6.2.- Esta Comisión asumirá, las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia





en el cumplimiento del presente convenio colectivo. La misma podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. De entre los miembros de la misma se designará un Presidente y un Secretario, siendo responsabilidad de este último levantar actas de las reuniones. Esta comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores de ambas partes en cuantas materias sean de su competencia.

6.2.b - Las decisiones de la comisión paritaria se tomarán prioritariamente con carácter consensuado, si bien en caso de discrepancia se acudirá al Sercla,

6.3 - En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio. La misma se considerará formalmente constituida a los quince días de la entrada en vigor del convenio y deberá reunirse a petición de cualquiera de los miembros, no distanciándose más allá de quince días desde la petición.

6.4 - La Comisión Paritaria se reunirá, al menos cuatro veces al año y, en todo caso, antes de la aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de los Presupuestos de la Corporación y de la Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá al Comité de Empresa 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 preparación y diseño de oferta de empleo público.
- d) El diseño y aprobación de planes de formación.
- e) Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- f) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.
- g) La modificación parcial o total de la RPT tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas acerca de los planes de empleo del Ayuntamiento de Ogijares.
- h) El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen de disfrute de permisos, vacaciones y licencias.





i) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten las condiciones de trabajo y el ámbito de relaciones del personal laboral y su representación por medio del comité de empresa en el Ayuntamiento.

j) Modificaciones o cambios de carácter temporal en las funciones o puestos de trabajo que por necesidades del servicio justificadas pueden producirse. Estas situaciones están limitadas por lo regulado en los artículos precedentes en lo referente a cambio de funciones de inferior a funciones de superior categoría y viceversa.

k) Todas aquellas otras que expresamente se mencionen en el presente Convenio.

6.5 - Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria del Ayuntamiento, por acuerdo con el Comité de Empresa firmante de este Convenio o ante la petición expresa de cualquiera de las partes.

6.6 - Las reuniones de esta Comisión se convocarán de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmaran por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas.

Artículo 7. Organización del Trabajo

7.1 - 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 aceptados por el presente convenio.

7.2 - Los cambios organizativos, individuales y colectivos, que afecten al personal de la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, se someterán al estudio previo de la Comisión Paritaria, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

7.3 - Igualmente se someterá a informe de esta Comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

Capítulo 2. Ingreso, promoción interna y profesional. Promoción

Artículo 8. Principios Aplicables a la Selección de Personal. Contratación.





8.1 - El ingreso del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio al Ayuntamiento de Ogijares, se realizará previa Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición libre, concurso - oposición o concurso. En los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, merito y capacidad, así como la publicidad, reservándose el máximo porcentaje legal permitido para promoción interna.

8.2 - Se procederá a la elaboración de un reglamento de participación y selección de la bolsa de trabajo.

8.3 - A estos efectos, las plazas determinadas por necesidad permanentes serán cubiertas por personal fijo de plantilla, y las plazas de necesidades temporales, mediante contrato de duración determinada o por nombramiento de interinidad, previos los trámites y convocatorias legales oportunas.

8.4 - De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

Artículo 9. Normas Aplicables a la Selección

9.1 - El proceso selectivo del personal fijo se adecuará a lo establecido por la legislación vigente.

9.2 - En las Comisiones y tribunales de Selección, deberá figurar como vocal, un miembro designado por la representación de los trabajadores, con la misma titulación o superior de la plaza a cubrir.

Artículo 10. Plantilla de Personal y Oferta de Empleo Público

10.1 - Con la aprobación de Presupuesto anual del Ayuntamiento de Ogijares, se aprobará la plantilla de personal.

10.2 - Las plazas dotadas en la plantilla, que no pueda ser cubiertas con lo efectivo del personal existente, constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio. La oferta especificará tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

10.3 - Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, excedencias voluntarias, y demás causas establecidas en las normas aplicables, se cubrirá en la oferta de empleo inmediata, de conformidad en lo dispuesto en la legislación vigente, previo informe de los representantes de los trabajadores.

10.4 - El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, quedará



excluido del pago de los derechos de examen.

- 10.5- La propuesta de Oferta de Empleo Público, se informará previamente a la Comisión Paritaria para su aprobación, y se negociarán las plazas que deban ser cubiertas por promoción interna.

Artículo 11. Seguimiento de la Contratación

- 11.1- Los contratos laborales serán comunicados a la representación de los trabajadores mediante la entrega de la copia básica de los mismos al Presidente o Secretario del Comité de Empresa. Igualmente se informará con antelación de las prórrogas o ceses que se produzcan.

Artículo 12. Periodo de Prueba

- 12.1- El periodo de prueba para el personal laboral solo se podrá establecer por una sola vez para un/a trabajador/a y siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo.

Artículo 13. Clasificación Profesional

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

13.2 - La categoría profesional (escala, grupo y empleo) define la prestación de servicio, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.

- 13.3- La catalogación de nuevos puestos de trabajo requerirá su consideración previa por la Comisión Paritaria a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas y nivel o grado.

Artículo 14. Relación de Puestos de trabajo y oferta de Empleo Público

14.1- La elaboración y modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo serán objeto de negociación previa con las representaciones sindicales.

14.2 - El Ayuntamiento confeccionará anualmente un listado de los puestos de trabajo, especificando los de nueva creación, así como de aquellos otros que se encuentren vacantes comunicándoselo a los representantes de los trabajadores.

14.3 - El tribunal que haya de resolver las pruebas de ingreso, estará compuesto

por los miembros designados según la legislación vigente y como mínimo, un representante designado por el Comité de empresa.

Artículo 15. Registros Administrativos de Personal

15 - En el Ayuntamiento de Ogijares existirá un registro de personal, en el que se inscribirá a todo el personal 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, opinión o afiliación política o sindical del trabajador. El trabajador tendrá libre acceso a su expediente.

Artículo 16. Provisión de Puestos de Trabajo

16.1 - Los puestos de trabajo se proveerán mediante negociación con las representaciones sindicales y de acuerdo con los procedimientos establecidos de conformidad con lo que disponga la RPT.

16.2 - Las plazas se convocarán en primera instancia en promoción interna y sistema de selección de provisión a aplicar será el concurso o concurso oposición según se determine en la RPT.

16.3 - Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

Concurso de Méritos. En el que tendrá únicamente en cuenta los requisitos y méritos específicos en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. No se valorará como mérito el desarrollo del puesto de trabajo cuando hubiese sido desempeñada mediante Comisión de Servicio o Libre Designación. Para la aplicación de estos requisitos se aplicará el baremo que se apruebe en la Comisión Parita.

16.4 - La provisión de los puestos de trabajo que por su contenido o condiciones específicas vengán diferenciados de los restantes puestos de trabajo en la RPT se cubrirá mediante concurso-oposición.

16.5 - El personal del Ayuntamiento de Ogijares deberá permanecer un mínimo de dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de promoción interna regulados en el presente apartado.

16.6 - Libre designación. Se podrá cubrir por este sistema los puestos de carácter directivo y de asesoramiento, y los de secretario particular de la presidencia de la Corporación así como aquellos definidos como tales en la Relación de Puestos de Trabajo. El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional, conforme a lo previsto en la legislación vigente.



16.7- Con una periodicidad al menos anual se convocará a concurso de traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional.

16.8 - Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contando desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 17. Adscripciones provisionales

17 - Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o periodo de lactancia.
- d) Por razones de salud previo informe favorable de la Comisión Mixta Paritaria, ha de existir un informe médico encargado por la Corporación que aconseje el cambio de puesto.

Artículo 18. Promoción Profesional

18.1 - La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación o categoría inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta dentro del mismo grupo. Para hacerla efectiva, la Corporación convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes y que figuren en la plantilla orgánica de personal laboral fijo del presupuesto del Ayuntamiento de Ogijares.

En este turno de promoción profesional podrán participar todos trabajadores fijos del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos y cumplan los requisitos de titulación y calificación exigidos.

18.2 - La promoción profesional deberá ser un instrumento adecuado para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

18.3 - La promoción se deberá basar en la experiencia profesional, el historial profesional, la formación y calificación adquirida, el tiempo de desempeño del puesto del mismo grupo profesional, y debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

18.4 - A los efectos de promoción profesional el ascenso se efectuará, en todo caso, mediante promoción interna, por el sistema de concurso o de



concurso-oposición con sujeción a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, entre los empleados municipales que posean los requisitos señalados para el puesto, conforme a la RPT, así como una antigüedad de dos años en el grupo a que pertenezcan.

18.5 - La promoción se realizará, a tenor de lo expuesto:

a) Cuando se viniera realizando trabajos de una categoría superior no existente o no recogida en la RPT durante un periodo superior a seis meses continuados. En este caso, la Corporación se verá obligada a la creación de la vacante correspondiente, y a su convocatoria en turno de promoción.

b) Mediante el sistema de concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, diez años.

c) Mediante el sistema de concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, cinco años y se superase un curso de formación específico, al que se accedería por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria.

d) Mediante el sistema de concurso-oposición, para promocionar a un grupo superior, se aplicarán los criterios establecidos en el apartado b) y c) en cuanto a la convalidación de la titulación requerida. Los aspirantes deberán poseer al menos, dos años de antigüedad en categoría inferior o estar en otra escala y la titulación y calificación requeridas y realizar, una prueba teórica y/o práctica sobre el trabajo a desarrollar en la plaza o puesto a ocupar.

18.6 - La adscripción de los trabajadores 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.

Artículo 19. Trabajos de Distinta Categoría

19.1- La Corporación Municipal podrá destinar al personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador /a, a su antiguo puesto al cesar la causa que motivase el cambio, con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables. En todo caso las retribuciones serán siempre respetadas. Para destinar a cualquier trabajador /a al desempeño de un trabajo de inferior categoría, será preciso el informe de la Comisión Paritaria. Esta situación no podrá superar el mes de duración.

19.2 - En ningún caso la realización de trabajos de superior categoría supondrá la consolidación definitiva de ésta, quedando el acceso sometido a los correspondientes sistemas de promoción regulados en los anteriores artículos. A estos efectos, previa acreditación de la realización de trabajos de categoría



superior en los plazos establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento de Ogijares vendrá obligado a crear la plaza en plantilla, cubriéndose por el correspondiente procedimiento.

Artículo 20. Formación y Perfeccionamiento Profesional

20.1 - Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito a aplicación del presente Convenio tendrá derecho a que se facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional; en los que se obtenga el certificado de aprovechamiento, organizados por el Ayuntamiento en el seno de su Plan anual de formación.

Por razones del servicio no podrán asistir a estos cursos simultáneamente más de un tercio del personal de un mismo departamento.

Artículo 21. Planes de Formación

21.1 - El Ayuntamiento de Ogijares realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal, estudio que se remitirá a los representantes de los trabajadores y sindicatos firmantes del presente convenio con la finalidad de proceder a la negociación anual de un plan de formación.

21.2 - El Ayuntamiento de Ogijares directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación.

21.3 - Para este fin, se destina una partida presupuestaria del 0,2% para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Sobre esta partida de Formación se realizará una reserva de crédito, con cargo al Plan Formativo anual programado, no pudiéndose, en ningún caso, destinar dicha partida a otros conceptos.

Capítulo 3. Excedencias y situaciones administrativas

Artículo 22. Excedencias por Cuidado de Familiares

22.1 - El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo /a, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

22.2 - También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona





con quien conviva legalmente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

22.3 - Esta excedencia constituye un derecho individual de trabajadores /as. En caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento de Ogijares podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas con el funcionamiento de los servicios.

22.4 - Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

22.5 - El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con motivo de su reincorporación.

22.6 - Así mismo, durante dicho periodo tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno y centro de trabajo; también podrá participar en los procesos de promoción interna.

22.7 - El personal excedente no devengará retribuciones.

Artículo 23. Excedencias

23 - Con independencia de lo regulado en el artículo anterior de este convenio colectivo, las excedencias podrán ser:

- Excedencia voluntaria
- Excedencia forzosa
- Excedencia por incompatibilidad

Artículo 24. Excedencia Voluntaria

24.1 - La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año de antigüedad en el Ayuntamiento de Ogijares. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Si la condición de personal fijo fuera superior a tres años dicha excedencia podrá ser de hasta diez años. Solo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria según establece el art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

24.2 - Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar su



reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el periodo mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

24.3 - La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos un mes de antelación a la fecha de reingreso previsto.

24.4- Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho a lo que establece la nueva Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 25. Excedencia Forzosa

+25.1- La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo.

25.2 - El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

25.3 - En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a situación de excedencia voluntaria o por interés particular, por un período mínimo de cuatro meses según establece el art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Excedencia por Incompatibilidad

26 Se regula según la legislación vigente.

Artículo 27. Garantías de Empleo

27.1 - El personal laboral fijo de plantilla del Ayuntamiento que pudieran pasar o hubieran pasado, voluntariamente a otra empresa municipal por motivos de contratación de servicios con la misma, en caso de rescindir el contrato con dicha empresa, los trabajadores volverán a ocupar sus puestos de trabajo en el Ayuntamiento como parte de la plantilla. Su adscripción nuevamente será realizada por la Comisión Paritaria y se mantendrá en todo caso las retribuciones y categoría que se ostentara anteriormente en el Ayuntamiento.

27.2 - Al finalizar la concesión o rescindir el contrato por las causas que fuere, todo el personal cedido voluntariamente por el Ayuntamiento al reingresar en la plantilla municipal les será de aplicación lo regulado en los casos de suspensión del puesto de trabajo con reserva de puestos de trabajo a los efectos de retribución y promoción.

27.3 - De igual forma la empresa municipal objeto de la concesión, desde el





momento en que ésta se haga cargo de los trabajadores cedidos voluntariamente por el Ayuntamiento, les conservará todos los derechos que éstos posean en ese momento.

27.4-Si en transcurso de la concesión la empresa municipal concesionaria necesitara desprenderse de algún trabajador, este cedido voluntariamente por el Ayuntamiento, por cualquier causa, excepto despido disciplinario declarado procedente por sentencia firme, dicho trabajador reingresará en la plantilla del Ayuntamiento.

Artículo 28. Jubilación y premio

28.1-Los mayores de 60 años a petición propia tendrán derecho a ser colocados en puestos de trabajo menos fatigosos en relación con su edad, siempre que existan puestos para llevar a cabo esta posibilidad.

28.2 - Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente. Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad.

28.3 - En él supuesto que se produzca una situación de invalidez de algún trabajador para el desempeño de sus funciones, el Ayuntamiento situará al mismo, si el grado de invalidez lo permite, en otro puesto que sí pueda desempeñar.

Capítulo 4. Jornada, permisos y licencias

Artículo 29. Jornadas de trabajo y horarios

29.1- Con carácter general la jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo de mañana negociándose anualmente el calendario laboral, según normas establecidas en la Comisión Paritaria, que realizará la distribución de la jornada y establecerá los horarios de trabajo de todo el personal.

29.2 - La tolerancia máxima en cuanto al horario será de 15 minutos bien a la entrada.

29.3 - Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de 48 horas continuadas (sábados y domingos) salvo aquellos sistemas de trabajo en que se acuerde otro tipo de distribución por necesidades del servicio.

29.4 - Se establece un tiempo de descanso, computable como trabajo efectivo, de 30 minutos diarios. Cuando por las características especiales del puesto de



trabajo no se pueda disponer de dicho tiempo de descanso será computado como reducción al final de la jornada.

29.5 - Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborables, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial, En él supuesto que algunos de estos días coincidan con sábado, serán compensadas con el día laboral inmediatamente posterior. En aquellas actividades en las que por necesidad del servicio no se pudieran disfrutar estos días, se compensarán por dos días de descanso.

29.6 - A efectos de distribución de horarios, se distingue entre el horario laboral de régimen común, que afecta a las dependencias de carácter administrativo y similar, y los horarios especiales ajustados a las peculiares necesidades de los servicios permanentes, de turnos o exigencias específicas.

29.7 - Durante la Semana Santa, La Feria y Navidad (del 22 de diciembre al 7 de enero, ambos inclusive), el horario será de 9,00 a 14,00 horas. En los servicios en régimen de trabajo a turnos se efectuará la correspondiente compensación horaria.

29.8 - Desde el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, serán de 8,00 a 14,00 horas. Quienes por razones de su puesto de trabajo no pudiera disfrutar de este horario especial, estas horas se acumularán y deberán disfrutarse antes de finalizado el año natural.

29.9 - Los trabajadores que tengan jornada inferior a la pactada en el presente convenio, tendrán derecho a la reducción de la jornada laboral en la parte proporcional que les corresponda según sus respectivos horarios.

29.10- Los horarios y jornadas laborales serán establecidos por la Comisión Mixta Paritaria en el mes de octubre del año anterior, estableciéndose los cuadrantes individualmente.

Artículo 30. Vacaciones

30.1- Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones retribuidas por año de servicio, o parte proporcional en caso de no llevar el tiempo necesario trabajado para el disfrute pleno de este derecho.

30.2 - El Ayuntamiento de Ogijares planificará junto con la representación legal de los trabajadores, las vacaciones anuales, de acuerdo con los siguientes principios:

Las vacaciones podrán ser disfrutadas en periodos de cinco días laborales mínimo, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.



El personal concretará en el mes de febrero su petición individual del periodo de vacaciones para que sea conocido el calendario correspondiente con suficiente antelación

El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año al que corresponda y estas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes. Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y el personal no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal o maternidad, podrá tomarlas fuera del periodo previsto, pero siempre dentro del año natural al que corresponda.

Asimismo, el periodo vacacional, la incapacidad temporal o excedencias, serán cubiertos por personal laboral eventual, para que así las distintas dependencias no queden mermadas de personal.

30.3 - Aprobado el cuadro de vacaciones, se entenderá concedido los permisos de disfrute de las mismas, no siendo necesario, solicitar ni comunicar ni su inicio ni su conclusión. Se pondrán a cambiar el periodo de disfrute establecido, por causas justificadas, siempre que no afecte al funcionamiento de los servicios.

30.4 - En caso de conflicto de intereses entre trabajadores se atenderá a turnos rotativos anuales. Así como los matrimonios o personas que convivan en análoga relación de afectividad a la conyugal, que trabajen en el Ayuntamiento, tendrán prioridad para que les coincida el periodo vacacional.

30.5 - Podrán a petición del trabajador, unirse exclusivamente a las vacaciones las licencias que permita la legislación vigente.

30.6- Sólo por causas justificadas, y con el informe de la Comisión Paritaria podrán ser denegadas las peticiones.

Artículo 31. Permisos y Licencias Retribuidos

30.1- Condiciones generales a tenor del siguiente articulado, se consideran grados de consanguinidad o afinidad:

-1º grado: Padre/madre; Suegro/suegra; Hijo/a; Yerno/nuera.

-2º grado: Abuelo/a; Hermano/a; Cuñado/a; Nieto/a.

-3º grado: Bisabuelo/a; Tío/a; Sobrino/a; Biznieto/a.

-4º grado: Primo/a.

-Se entiende por convivencia de hecho, la que se justifique con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento.



31.2 - El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos, por los tiempos y causas siguientes:

1) Quince días naturales en caso de matrimonio que serán contados a partir de la fecha de su inscripción en el Registro Civil.

2) Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos en la fecha de celebración del acontecimiento.

3) Tres días en los casos de fallecimiento de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

4) Tres días por enfermedad grave u operación con hospitalización de más de tres días de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose hasta cinco días si ocurriera fuera de la provincia.

5) Dos días por traslado del domicilio habitual.

6) Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, por el tiempo imprescindible.

7) Por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas, tanto el trabajador como hijos menores de 14 años y personas dependientes que convivan en el domicilio.

8) En el caso de trabajadoras, por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso y justificación de su realización.

9) El derecho de las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, se regulará por la legislación vigente.

10) La trabajadora municipal tendrá derecho a la licencia por gestación y alumbramiento por el periodo legalmente establecido, incrementado en dos semanas, que se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha del parto prevista inicialmente por el médico, y que se disfrutara a elección de la trabajadora. La trabajadora en estado será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia en él suponga riesgo para la vida o integridad del feto o la suya. La trabajadora en estado tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el período de suspensión de 18 semanas, o de 20 en caso de parto múltiple, la trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales en sustitución de la hora de lactancia.

11) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal



se estará a lo que establezca la legislación vigente.

12) Por asistencia a cursos y congresos organizados por el Ayuntamiento de Ogijares o cualquier otro Organismo Público, relacionados con la promoción y formación profesional del / la trabajador /a, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

13) Todos los trabajadores tendrán derecho a tener hasta nueve días al año natural, por asuntos propios no incluidos en los puntos anteriores. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones retribuidas. Se podrán disfrutar como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente. En caso de negación deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que lo motivan. Se solicitarán con tres días de antelación, salvo urgencia sobrevenida, no supondrá detrimento a las percepciones.

14) En el caso de contratación inferior a un año, le corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado.

15) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años, anciano o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a lo que se establezca el artículo 37.5 del E.T.

Artículo 32. Permisos no retribuidos

32.1 - A petición del personal se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad del responsable del servicio, por un periodo mínimo de un mes y hasta seis meses al año, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción de sus retribuciones y antigüedad. Este derecho se podrá disfrutar cuando el trabajador/ra haya prestado en el Ayuntamiento dos años de servicio.

32.3 - Las peticiones de estos permisos, salvo casos de fuerza mayor, deberán ser cursadas a través de la Jefatura del servicio, con una antelación de un mes.

Capítulo 5 - Retribuciones económicas

Artículo 33. Retribuciones Económicas

33.1 - La ordenación del pago de gastos de personal tendrá carácter preferente sobre cualquier otra que deba realizarse con cargo a los fondos correspondientes a la Corporación.

33.2 - Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento son las que se expresan en los presupuestos municipales aprobados de cada año.



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

-El sueldo y trienios. Que correspondan al grupo de titulación al que pertenezca. Sus cuantías serán las que cada año vengán reflejadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del mes siguiente a aquel en que se cumpla el trienio y serán reconocidos de oficio por la cuantía del grupo en que se haya perfeccionado dicho trienio.

-Los derechos económicos reconocidos por la Ley 70/78 de 26 de diciembre, en cuanto al reconocimiento de los servicios prestados en cualquier Administración pública, como funcionario o laboral, serán de aplicación previa solicitud, a todo el personal que presta sus servicios en la corporación.

-Las pagas extraordinarias, serán de dos al año y por la cuantía que resulte de homologar los conceptos aplicables a los funcionarios. Dichas pagas extraordinarias se devengarán junto con las nóminas de los meses de junio y antes del 20 de diciembre, salvo en los siguientes casos:

-Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente de una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados, incluyéndose en la última nómina del trabajador.

33.4 - En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha. Su cuantía será proporcional al tiempo de servicios prestados.

-El complemento de categoría, que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe será acordado por la Comisión Mixta Paritaria. No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior. Los puestos de trabajo de la plantilla de personal laboral fijo e interinos en plaza vacante vigente en el momento de firmarse el presente convenio se clasifican en los siguientes grupos y niveles:

GRUPO	Año 2008	Año 2009
A	24	26
B	20	22
C	18	20
D	14	16
E	12	14

Para el personal de nuevo ingreso y contratados temporales se establecen los siguientes niveles de entrada:

GRUPO	AÑO 2008
1	20



2	18
3	14
4	12
5	10

-El complemento de puesto es el instrumento establecido para retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad. Dicho complemento se regulará o modificará a través de las R.P.T., cualquier modificación de los mismos se hará a través de la Comisión Paritaria.

-El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo, cuya apreciación deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, sin que, por lo demás, las cuantías asignadas por este complemento durante un periodo de tiempo originen derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Corresponde al Alcalde la asignación individual de este complemento, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno. La distribución y reparto de la cuantía asignada, será el 60% lineal para todos los trabajadores, y el 40% designada por la corporación.

-El plus de turnicidad y el de especial disponibilidad serán definidos en el seno de la Mesa Negociadora de la RPT al objeto de su valoración y determinación de los puestos de trabajo a que corresponda.

Artículo 34. Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

34.1 - Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios, realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

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

34.3 - La realización de servicios extraordinarios requerirá la voluntariedad del trabajador, y será de carácter rotativo entre los trabajadores del servicio afectado.

34.4 - La Corporación Municipal, junto con la representación de los trabajadores buscarán fórmulas para reducir o suprimir al máximo este tipo de servicio, al objeto de crear empleo.

34.5 - La Corporación dará publicidad sobre la realización de Servicios Extraordinarios, en la que se detallarán quiénes y dónde se han realizado, cuándo,



qué cantidad y por qué causas.

Dichos servicios se abonarán como mínimo según el cuadro siguiente:

GRUPO	HORA SERVICIO EXTRA NORMAL	FESTIVAS	NOCTURNAS
A	21,04 euros	+4,01 euros	+6,01 euros
B	20,03 euros	+4,01 euros	+6,01 euros
C	19,03 euros	+4,01 euros	+6,01 euros
D	17,02 euros	+4,01 euros	+6,01 euros
E	15,02 euros	+4,01 euros	+6,01 euros

Se entienden como horas festivas las realizadas en las tardes del sábado, domingo y festivos. Las horas nocturnas serán las realizadas entre las 22 horas y las 7 horas.

Artículo 35 - Indemnizaciones por Razón del Servicio

35.1- Si por necesidades del servicio el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la localidad donde está radicado su centro de trabajo, el Ayuntamiento le abonará los gastos que se establecen el RD 462/2002 de 24 de mayo y la resolución de 2 de enero de 2008 de la Secretaria de Estado de Hacienda y Presupuestos de Actualización de Cuantías de 2008.

Capítulo 6. Ayudas

Artículo 36. Ayudas de Estudio

36.1- El Ayuntamiento de Ogijares otorgará a los empleados fijos de plantilla e interinos que ocupen plaza vacante y que lleven más de un año de servicios prestados, una cantidad en concepto de Ayuda de Estudios, que será repartido en proporción a los hijos de los mismos en edad escolar, y según los criterios comúnmente fijados. Para el año 2007/2008 las cantidades estipuladas serán las siguientes:

NIVEL DE ESTUDIOS	IMPORTE euros
Guardería	150 euros
Educación infantil	180 euros
Educación primaria y educación de adultos	200 euros
Enseñanza Secundaria Obligatoria	250 euros

Formación Profesional, bachillerato y Estudios Universitarios 350 euros

36.2 - Para los trabajadores la cuantía será igual a la señalada en el apartado anterior, más los gastos de matriculación.

36.3- Las ayudas por educación de adultos sólo se abonarán a los trabajadores municipales fijos de plantilla e interinos que ocupen plaza vacante.

Artículo 37. Prestaciones Sanitarias

37.1- El Ayuntamiento se compromete a firmar convenios con clínicas especializadas para obtener un mejor servicio para sus empleados municipales.

37.2- Estas prestaciones serán percibidas por aquellos trabajadores fijos de plantilla e interinos en plaza vacante que lleven más de una año trabajado en este Ayuntamiento.

Artículo 38. Otras Prestaciones Sociales

38.1 - Se abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad, y por una sola vez, de 200 euros a cada trabajador que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo. En él supuesto que ambos padres trabajen en el Ayuntamiento de Ogijares sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

38.2 - Se abonará una gratificación en concepto de ayuda por nupcialidad y por una sola vez, de 150 euros al trabajador que acredite este hecho.

38.3 - El Ayuntamiento gestionará ante las entidades locales oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de créditos/ préstamos que permita a sus trabajadores obtener las condiciones más favorables posibles, a través de convenios suscritos con entidades financieras. Se informará a los trabajadores a través de una circular.

38.4 - El Ayuntamiento abonará la cantidad de 120 euros mensuales al trabajador, cuyo hijo o cónyuge sea minusválido, disminuido físico o psíquico siempre que se encuentre incapacitado para realizar un trabajo retribuido.

38.5- Las actividades culturales, deportivas organizadas por el Ayuntamiento tendrán la bonificación que se recoja en las Ordenanzas municipales.

Artículo 39. Incapacidad Temporal. Licencia por Enfermedad

39 - En los supuestos en que un trabajador/a fijo de plantilla e interinos que ocupen una plaza vacante y lleven más de una año prestando servicios en este Ayuntamiento, y se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso, el total de sus retribuciones hasta su reincorporación al trabajo, o a la adquisición de la condición de pensionista.

Capítulo 7. Salud laboral

Artículo 40. Consulta y Participación de los Trabajadores

40.1 - Delegado de Prevención.



El Delegado de prevención es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, por lo que será, en virtud de la legislación vigente el encargado de potenciar y vigilar todas las acciones técnico - preventivas a favor de la salud del personal.

40.2 - Formación. Deberá proporcionarle los medios y formación en materia preventiva que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones.

40.3 - Horas para Delegados de Prevención., dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales.

40.4 - Funciones. El Delegado de Prevención es el representante de los trabajadores en esta materia y por tanto deberá participar y ser llamado para cualquier consulta periódica sobre las actuaciones que se lleven a cabo en los centros de trabajo.

Artículo 41. Prevención en la Empresa

41-. Será necesario definir una política de prevención, que será el documento del que se debe partir para realizar la prevención de riesgos laborales.

Artículo 42. Condiciones de trabajo y medidas preventivas

42.1 - Se prestará especial atención a aquellas condiciones de trabajo que produzcan riesgos que se deriven de la propia actividad que desarrollen los trabajadores, por ejemplo respecto al uso de:

-Productos fitosanitarios (plaguicidas, herbicidas, funguicidas,...)

-Conducción de vehículos especiales

-Eléctricos

-Altos niveles de stress y ansiedad.

42.2 - La evaluación de riesgos deberá prestar especial atención a trabajadores sensibles, (jóvenes, mujeres, discapacitados, emigrantes etc.)

42.1- La Prevención de Riesgos Laborales debe estar integrada en todas las actividades de la gestión del Ayuntamiento.

Artículo 43. Acoso sexual, moral. Mobbing

43.1- El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier tipo.



43.2 - Las ofensas de cualquier tipo, la presión y el acoso en el trabajo, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

43.3 - Se debe establecer un protocolo de actuación y prevención ante estos hechos.

Artículo 44. Medio ambiente

44 - El Ayuntamiento velará y promoverá una eficaz protección del medio ambiente, utilizando productos ecológicos en ámbitos tales como la limpieza y jardinería, así como proveerá al municipio de contenedores de reciclaje (papel y cartón, vidrio y plástico) Contribuirá el Ayuntamiento a un desarrollo sostenible.

Artículo 45. Vestuario de trabajo

45.1 - Para los trabajadores que por su servicio necesiten de vestuario adecuado para la prestación de su trabajo, con independencia del uso obligado de los E.P.I., la Corporación Municipal les facilitará el mismo en dos entregas, en primavera la ropa de verano y en otoño la ropa de invierno, siendo las fechas tope de entrega el 1 de mayo y el 1 de octubre

45.2 - La cantidad, tipo y periodicidad de la ropa de trabajo será:

Equipo de invierno

- Un par de pantalones
 - Un par de camisas manga larga
 - Un par de jersey o sudaderas
 - Un par de cazadoras o rebecas para limpiador /a de edificios
 - Una parka, con periodicidad trienal.
 - Unas botas de seguridad o zapato ergonómico para limpiador /a de edificios
- ##### **Equipo de verano**
- Un par de pantalones
 - Un par de camisas manga corta o polos
 - Unos zapatos de seguridad

45.3 - En caso de deterioro de la ropa anteriormente indicada el trabajador podrá solicitar que se le reponga de forma inmediata, siempre que el deterioro sea por



rotura o mal estado de la misma, previa entrega de aquellas que vayan a sustituirse o reponerse.

Capítulo 8. Derechos y garantías sindicales

Artículo 46. Información Sindical

46 - Se garantiza a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales, el acceso a toda la información sobre materia sindical recogida en el E.T. y la LOLS.

Artículo 47. Local sindical

47 - El Ayuntamiento facilitará un local adecuado al Comité de Empresa, para la celebración de reuniones y asambleas, con el correspondiente mobiliario necesario.

Artículo 48. Garantías Sindicales

48.1 - Sin perjuicio de las garantías establecidas en la legislación vigente que les sea aplicable, los Delegados de Personal y demás representantes de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- 1) No ser discriminado por el desempeño de su representación, en su promoción económica o profesional.
- 2) Inamovilidad de su puesto de trabajo durante el periodo de su representación y hasta dos años después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa del interesado.

Artículo 49. Convocatoria de Asamblea y Sección Sindical.

49.1- Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estimen los Delegados de Personal, por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores, siempre y cuando se cumplan con los anteriores requisitos, reduciéndose el plazo de comunicación a 24 horas.

49.2- En cualquier caso, si el plazo de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, el Alcalde-Presidente o concejal /a en quien delegue, no formulase objeción a la misma, podrá celebrarse sin más requisitos.

49.3 - En el caso de convocatorias de secciones sindicales en las dependencias municipales, las mismas deberán ser firmadas por el Secretario de la sección o por los Delegados de Personal correspondientes, en su caso, debiendo observar las siguientes normas:

- 1) Se comunicará por escrito su celebración con una antelación de 48 horas. Se



entenderán autorizadas si en el plazo de 24 horas no se han denegado. La causa de denegación solo podrá ser la no disponibilidad de locales.

2) Cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, que no superen las 18 horas anuales.

Artículo 50. Derecho a la Huelga.

50. - Cualquier conflicto colectivo que se suscite, en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la CMP, a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Capítulo 9. Extinción de la relación laboral y régimen disciplinario

Artículo 51. Régimen Disciplinario.

51.1 - La regulación de este régimen se establece en el Artículo 58 de los Estatutos de los trabajadores y en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero del Reglamento de Régimen Disciplinario.

51.2 - Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el artículo 6, 7 y 8 RRD y 31 LFP, este último derogado por la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto básico del Empleado público.

51.3 - Se establece un plazo de seis meses para la elaboración del Reglamento de Régimen Disciplinario. Artículo 52 - Prescripción. Procedimiento Disciplinario y Cancelación de la Sanción.

52- La prescripción, procedimiento disciplinario y cancelación de la sanción del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se rige por los principios que determinen la legislación vigente.

Artículo 53. Extinción del contrato.

53 - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y de los efectos previstos en este Convenio, serán causas de extinción de la relación laboral:

a) Pérdida de la nacionalidad española, con las excepciones que resulten de la aplicación del derecho comunitario.

b) Imposición de la pena de inhabilitación absoluta o inhabilitación especial.

Artículo 54. Suspensión del contrato.



54 - En lo no regulado expresamente en el presente convenio, será de aplicación el artículo 45 y siguiente del Estatuto de los Trabajadores. Será causa de suspensión del contrato de trabajo, el cumplimiento de las penas de privación de libertad y de suspensión temporal de cargo público, durante el tiempo de la condena.

Artículo 55. Despido.

55 - Los trabajadores que tengan expresamente reconocida su condición de fijos de plantilla del Ayuntamiento de Ogijares, y que, por cualquier causa, fuesen despedidos y el órgano jurisdiccional competente declare improcedente el despido, podrá optar el trabajador/a entre ser admitido/a en su puesto de trabajo o ser indemnizado/a.

Disposiciones Derogatorias.

Primera

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

Segunda

Las omisiones o acciones cometidos por los responsables políticos de la Corporación Municipal de Ogijares, que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

Los trabajadores, o la representación sindical de los mismos tratarán, en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando al máximo mandatario de la Corporación, el Alcalde. Si en el plazo de 10 días desde la notificación al Alcalde no se hubiese dado solución, o esta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria, la cual en el plazo de 20 días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo u organismo autonómico correspondiente.

En todo caso, se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

Tercera

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita, la no-contestación expresa





en un período de 15 días naturales supondrá automática-mente el reconocimiento de la solicitud, salvo los plazos regulados expresamente en este Convenio.

Cuarta

Las condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las nuevas condiciones establecidas en este Convenio cuando aquellas superen las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidos o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Disposición Final

La entrada en vigor de este Convenio tiene plena eficacia para esta Corporación y para la totalidad de los trabajadores del artículo uno al servicio del Ayuntamiento. Supone, por tanto, la sustitución de las condiciones laborales y acuerdos anteriores por estimar que las condiciones y derechos contemplados en el presente Convenio, en conjunto y globalmente considerados, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores /as afectados por su ámbito personal. Por tanto, el Convenio que se venía aplicando con anterioridad queda derogado en toda su extensión.

