

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PELIGROS

Titulo 1. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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 Peligros, en cualquiera de los centros y servicios de él dependientes.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Las recogidas en el art. 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 preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en Centros dependientes de la misma.
- d) Los/as trabajadores/as del campo que presten servicios temporales para el Ayuntamiento de Peligros, cuando realicen actividades agrícolas, a los que será de aplicación la Ordenanza Laboral del Campo, en su caso y en Convenio colectivo correspondiente.
- e) El personal contratado con cargo a los fondos del PFEA y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos, financiados total o parcialmente por la Junta de Andalucía, el Estado, la Unión Europea o la Diputación Provincial, de política de Empleo que pueda concertar esta Administración Municipal.

Artículo 2. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el primer día del mes de su publicación una vez aprobado y ratificado por las partes que lo suscriben, y se mantendrá en vigor

hasta el 31 de diciembre del año 2011, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezcan.

Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o Acuerdos Plenarios más favorables al personal municipal se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente convenio.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

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.

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

Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubiesen 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.

Artículo 4. Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, y demás legislación vigente.

Todo lo regulado en este convenio respecto del personal laboral prevalecerá sobre lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales aplicables, quedando estas sustituidas en cuantas materias se opondan al mismo.

Artículo 5. Compensación y absorción.

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

En caso de que la autoridad competente anule alguna de las cláusulas de este Convenio, quedará vigente el resto y solo se renegociará la cláusula anulada, si



una de las partes lo solicita.

Artículo 6. Comisión de interpretación y vigilancia (C. I. V.)

1. Se mantiene una Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

2. La Comisión estará compuesta por dos representantes de los/as trabajadores/as laborales en función a la participación de los Sindicatos en los órganos de representación del personal. La corporación municipal estará representada por otros dos miembros designados por el Alcalde/sa. La Comisión adoptará sus Acuerdos por mayoría de cada una de las partes a través del voto representativo de sus componentes. La Comisión contará con un titular de la Secretaría que será el de la Corporación o persona en quien delegue. La comisión será estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir otras que no tengan el citado nombramiento.

La voluntad de cada parte se fijará por mayoría de entre ellos.

3. La Corporación o los/as representantes de los/as trabajadores/as presentes en la comisión podrán ser asistidos en las sesiones de la comisión por un/a asesor/a cada uno de ellos.

4. Corresponde específicamente a la Comisión

a) Interpretación de la totalidad del texto del Convenio

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado

c) Facultad de conciliación y nombramiento de árbitros de acuerdo con la solución de conflictos colectivos que se establece en el art. 57.

d) Subsana los posibles errores materiales de clasificación profesional, catalogación y cálculo en las tablas de retribuciones. Será preceptiva la información y propuesta por la CIV en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos, sin perjuicio de las competencias que correspondan al órgano competente de la Corporación.

e) Cualquier otra que le sea asignada en el articulado de este Convenio.

5. La comisión podrá crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas las propuestas correspondientes.

6. Para la adopción de acuerdos se requerirá mayoría absoluta. Los Acuerdos adoptados se recogerán en Actas vinculando a ambas partes en los mismos



términos que el presente convenio. Todo ello sin perjuicio de su exposición en los tablones de Edictos de esta corporación, por un período máximo de diez días.

Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones. Las reuniones de la Comisión serán a petición de cualquiera de las partes, previo orden del día, solicitándose a la presidencia con una antelación de tres días. A los efectos del apartado 4. C de este Artículo, si una de las partes no acude, se entenderá por intentada la conciliación, quedando abierto el procedimiento ordinario de conflicto colectivo.

Artículo 7. Garantías de aplicación del convenio.

Las partes firmantes del Convenio se obligan:

Promover el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres así como el principio de oportunidades.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio de cualquier índole, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo público.

Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El Convenio Colectivo igualmente respetará el principio de los derechos adquiridos, no perjudicando con su entrada en vigor las condiciones de trabajo más beneficiosas vigentes hasta este momento, respecto de los/as trabajadores/as que se incluyen en su ámbito de aplicación, siempre que hubieran sido adquiridas de conformidad en el anterior Convenio.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación Municipal. Sin merma de dicha facultad, el Comité de Empresa, y en definitiva, los representantes legales de los/as trabajadores/as municipales, tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este convenio.

Título 2: ingreso, promoción interna y profesional y cese.

Capítulo primero: ingreso

Artículo 9. Principios aplicables a la selección de personal.



Contratación. El ingreso del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio al Ayuntamiento de Peligros, se realizará previa Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición libre, en caso de plazas de nueva creación, concurso oposición o concurso, en las plazas que ya existen en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como la publicidad, reservándose el máximo porcentaje legal permitido para promoción interna.

A estos efectos, las plazas determinadas por necesidades permanentes serán cubiertas por personal fijo y/o indefinido de plantilla, y las plazas de necesidades eventuales o temporales, mediante contrato de duración determinada o por nombramiento de interinos/as, todo ello sin perjuicio de las fórmulas contractuales de Fomento de Empleo o de carácter formativo.

Contratos de duración determinada: Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- A) Para la realización de una obra o servicio determinado, con independencia de su duración, terminará cuando finalicen los trabajos del oficio o categoría del /la trabajador/a en dicha obra o servicio. El cese de los/as trabajadores/as contratados bajo esta modalidad, deberá comunicarse por escrito, con una antelación de 15 días naturales. No obstante, se podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio. Todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese.
- B) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
- C) En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- D) Contrato de interinidad por vacante.

Artículo 10. Normas aplicables a la selección.

Será de aplicación en este apartado lo dispuesto en el Artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público y sus normas de desarrollo.

Artículo 11. Plantilla de personal y oferta pública de empleo.



1. El Ayuntamiento de Peligros tiene aprobada la plantilla de personal laboral que se relaciona en el Anexo I y II, y reconoce expresamente la condición de personal laboral fijo a todo el personal incluido en dicho anexo.
2. Las plazas dotadas en la plantilla, que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existente, constituirán la Oferta Pública de empleo del referido ejercicio.
3. La oferta especificará tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.
4. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, quedará excluido del pago de los derechos de examen.
5. La propuesta de Oferta Pública de Empleo, se informará, y, en su caso, se negociará previamente por la C. I. V. para elevarla al Pleno para su aprobación y se negociarán las plazas que deban ser cubiertas por promoción interna.

Artículo 12. Periodo de prueba.

En lo referente al período de prueba será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 13. Unificación del régimen jurídico del personal.

La funcionarización del personal laboral constituye una medida ordenadora y racionalizadora de la Función Pública que debe contribuir al proceso de reforma y modernización de la administración, incidiendo en la homogenización de las condiciones de trabajo personal al servicio del Ayuntamiento de Peligros y en la agilización de los procedimientos de gestión de personal.

A partir de la publicación del presente Convenio, se constituirá una Mesa Técnica que desarrollará el estudio, proceso y calendario de los puestos a funcionarizar del personal laboral del Ayuntamiento de Peligros. Su composición y el calendario de reuniones serán negociados por la representación de la Corporación Local y del personal laboral.

La adscripción a un puesto de trabajo, en la RPT, a personal funcionario, no implicará el cese del personal laboral que lo viniera desempeñando, que podrá permanecer en el mismo, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional.

De conformidad con la disposición transitoria segunda de la [ley 7/2007](#) del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal laboral fijo que a la entrada en vigor de este convenio se encuentre prestando servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Peligros, podrá participar en pruebas selectivas de acceso a los





Cuerpos y Escalas de Funcionarios en que figuran adscritos sus correspondientes puestos de trabajo, siempre que posean la titulación necesaria y reúnan los restantes requisitos en las condiciones y límites que fije la legislación vigente, debiendo valorar a estos efectos como méritos los servicios prestados en su condición de laboral, y pruebas superadas para acceder a la misma.

No obstante, el personal que no supere dichas pruebas podrá permanecer en el puesto de trabajo que desempeñen, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional y conservando los derechos de su condición que deriven según las disposiciones en vigor.

Lo previsto en los párrafos anteriores, será también de aplicación al personal laboral en los casos de suspensión con reserva del puesto, de acuerdo con lo establecido en el art. 48 en relación con el 45.1., del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Garantías de las condiciones laborales y protección al empleo.

El Ayuntamiento de Peligros, entregará a los/as trabajadores/as antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Si el/la trabajador/a causa baja en la empresa, sea cual fuera el motivo, estará obligada a entregar, junto con la copia del parte de baja diligenciado por el INSS, un certificado de empresa en el que se haga constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en el período contratado, todo ello dentro de los diez días siguientes a la baja.

Durante la vigencia de este convenio, para evitar en lo posible la contratación temporal y consecuentemente, cooperar en la estabilidad del empleo, la C. I. V examinará los casos que puedan responder a las necesidades permanentes, para que por la Corporación se creen las plazas, se incluyan en la Oferta de Empleo y se cubran reglamentariamente, por personal fijo.

Capítulo segundo. Promoción profesional.

Artículo 15. Grupos y categorías.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasifica con sus funciones, en los Grupos y Categorías que determine la R. P. T. No obstante, se reconoce expresamente a todo el personal la categoría profesional que con anterioridad a este Convenio tengan reconocida, sin perjuicio de su adscripción a uno de los grupos del Anexo I y II.

A efectos de su homologación, las categorías de personal laboral y los grupos de funcionarios/as quedan equiparados/as.



Artículo 16. Relaciones de Puestos de Trabajo. Grado Personal.

1. La Corporación Municipal, previa información a los y las representantes de los trabajadores, aprobará la Relación de Puestos de trabajo y los que correspondan a cada categoría, así como el régimen de provisión. La Corporación negociará con los y las representantes sindicales, los aspectos retributivos, formas y acceso y perfil de los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo, así como el resto de las condiciones de empleo de los mismos, sin perjuicio de las competencias atribuidas por Ley al Pleno de la Corporación.

. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 Niveles de complemento de destino.

3. Todo el personal en plantilla incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, poseerá un grado personal correspondiente a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

4. El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en el el/la trabajador/a fijo/a desempeña un puesto de trabajo se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computa con el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computa con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo anterior, el/la trabajador/a que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

5. El personal de nuevo ingreso deberá permanecer en el puesto de trabajo a que haya sido adscrito un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo. Dicho personal comenzará a consolidar el grado personal correspondiente al nivel del puesto de trabajo al que haya sido destinado. Para la aplicación de la presente disposición será requisito necesario que la adscripción se realice mediante acuerdo plenario o resolución de la Alcaldía Presidencia.

6. A los efectos de consolidación del grado, la fecha de comienzo de consolidación de grado para el personal laboral se establece, a partir del día siguiente a su publicación.

7. La consolidación del grado personal comporta la percepción del complemento de destino correspondiente al mismo, con independencia del puesto de trabajo que desempeñe, salvo que ya lo tuvieran consolidado con anterioridad a este convenio.





Artículo 17. Garantía del puesto de trabajo.

En ningún caso, el personal laboral de plantilla incluido dentro del ámbito del presente convenio, podrá desempeñar puestos de trabajo no incluidos en los intervalos del nivel correspondiente a cada grupo, según el Anexo I y II del presente convenio y en la relación de puestos de trabajo, y que se fijan en la siguiente escala:

Los/as trabajadores/as adscritos en el ámbito de este convenio que cesen en el desempeño de sus puestos de trabajo por alteración o supresión de los mismos continuarán percibiendo, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de procedencia, en tanto se les atribuya otro puesto de igual categoría al que desempeñaba, en un plazo máximo de tres meses.

Artículo 18. Provisión de puestos de trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo determina el procedimiento a seguir para cubrir cada puesto de trabajo, así como los puestos que puedan ser ocupados por personal laboral o funcionario.

En todo caso, los puestos de trabajo vacantes que conformen la Oferta Pública de empleo, se cubrirán, antes de su provisión por convocatoria pública, por petición interna de traslados en la que podrán participar el personal laboral del Ayuntamiento de Peligros, que sean del mismo Grupo, Escala o Categoría, cuyas normas se negociarán en la C. I. V. o bien a un grupo superior. Después de la promoción interna, las plazas vacantes pasarán, previa negociación con la CIV, a conformar la Oferta Pública de Empleo.

2. El concurso y la oposición constituyen el sistema normal para la provisión interna de puestos de trabajo y en él se tendrá en cuenta únicamente los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Cuando en atención a los puestos a cubrir, así se determine en las convocatorias, los concursos podrán tener dos fases. En la primera se valorará el grado personal consolidado, la valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación y perfeccionamiento y antigüedad. La segunda fase consistirá en la comprobación y valoración de los méritos específicos a las características de cada puesto. A tal fin podrá establecerse la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas, especificadas en la convocatoria. Las bases de las convocatorias serán aprobadas por el Pleno de la Corporación previa negociación con la C. I. V.

3. Podrán cubrirse por libre designación aquellos puestos que se determinen en la RPT atendiendo a la naturaleza de sus funciones.



4. Aquello/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, que ocupen puestos de trabajo no singularizados podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que en la provisión de los referidos puestos esté establecido igual procedimiento. Las citadas adscripciones se realizarán por resolución de la Alcaldía Presidencia, previo informe de la C. I. V.

5. Hasta la aprobación de las Relaciones de Puestos de trabajo con arreglo a las normas que para su confección dicte el Estado, los concursos y convocatorias de libre designación tendrán carácter interno y provisional, sin perjuicio de la consolidación del grado que corresponda.

6. Los puestos de trabajo de Jefatura de Grupo, Negociado y Sección que estén abiertos al personal laboral, se proveerán mediante concurso de méritos en los que se tendrán en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria.

Artículo 19. Movilidad funcional y remoción de puestos de trabajo.

1. El Ayuntamiento de Peligros, de conformidad con la legislación vigente reconoce el derecho al cargo y categoría profesional del personal al servicio del mismo, sin perjuicio de su adscripción a unos y otros puestos de trabajo efectuada por los órganos competentes.

2. La movilidad funcional entre puestos de trabajo base de igual grupo, se realizará respetándose la categoría profesional, titulación y retribuciones personales consolidadas. Una movilidad funcional más amplia requerirá la negociación previa de la C. I. V.

3. El personal laboral adscrito a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrá ser removido del mismo con carácter discrecional, pudiendo ser adscrito a otros puestos de trabajo, dentro de la misma categoría profesional y de conformidad con las normas aplicables.

4. El personal que acceda a un puesto de trabajo por procedimiento de concurso, podrá ser removido por causas derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se efectuará previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento y oído el comité de empresa en su caso, y con los procedimientos previstos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común.

5. En los casos enumerados en los apartados 2, 3 y 4 del presente Artículo, la



adscripción a otro puesto conllevará la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes al nuevo puesto de trabajo asignado, sin perjuicio de la consolidación del grado que corresponda, y que implicará el percibo al menos del complemento de destino correspondiente al mismo.

6. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto temporalmente, en caso de urgente e inaplazable necesidad, por movilidad funcional de carácter voluntario, con un trabajador o trabajadora fija que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la Relación de puestos de trabajo del personal laboral.

El puesto de trabajo cubierto temporalmente, será incluido en la siguiente convocatoria de concurso de traslados.

Al trabajador o trabajadora que se traslade voluntariamente conforme al presente Artículo, se le reservará el puesto de trabajo previo a la movilidad, y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que realmente desempeñe, con cargo a los créditos incluidos en el Área en que figure dotado este último puesto.

En casos excepcionales, podrá atribuirse al personal laboral el desempeño por el tiempo mínimo imprescindible, de funciones especiales que no estén incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas. En tal supuesto, continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso, salvo que las funciones asignadas puedan constituir puestos de trabajo de retribuciones superiores, en cuyo caso se percibirán las diferencias retributivas cuantificadas por asimilación a los complementos de puestos similares. Dichas retribuciones serán adaptadas en su caso a las resultantes de la clasificación definitiva del puesto de trabajo con efectos de la fecha de la atribución temporal de funciones.

Artículo 20. Promoción interna.

El Ayuntamiento de Peligros, facilitará la promoción interna consistente:

- a) En el ascenso de un Grupo de titulación de los contemplados en el Anexo I y II a otro u otros inmediatamente superior según legislación vigente

- b) A otro Cuerpo o Escala de su mismo grupo, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su nivel técnico y se





deriven ventajas para la gestión de los servicios.

Artículo 21. Trabajos de distinta categoría.

1. La Corporación Municipal, a través del órgano competente, en caso de eventual necesidad, 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 siempre serán respetadas y para destinar a cualquier trabajador a desempeño de un trabajo de inferior categoría, será imprescindible el informe de la C. I. V.

Estos trabajos no deberán superar los seis meses de duración, si las condiciones técnicas se normalizaran.

2. Cuando con carácter provisional sea necesario encomendar funciones de superior categoría o responsabilidad a la que se tiene, y no existan puestos equivalentes vacantes, las retribuciones complementarias que le sean aplicables serán cuantificadas en expediente individual por asimilación a los complementos de destino y específicos de puestos similares y con la intervención de la C. I. V. Estas situaciones podrán mantenerse por un plazo no superior a seis meses y podrán ser renovadas solo si existe acuerdo entre la corporación, Trabajador/a y la C. I. V.

3. En ningún caso la realización de trabajos de superior categoría supondrá la consolidación definitiva de esta, quedando el acceso sometido a los correspondientes sistemas de promoción regulados en los anteriores Artículo. A estos efectos, previa acreditación de la realización de trabajos de categoría superior en los plazos establecidos en el art. 39 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, el Ayuntamiento de Peligros vendrá obligado a crear la plaza en plantilla, cubriéndose por el correspondiente procedimiento.

Artículo 22. Formación del personal.

1. Con objeto de facilitar su promoción y formación profesional, el personal tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.
2. El personal tendrá derecho a
 - a) Elegir turno de trabajo cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en aquellos casos en los que haya turnos.



- b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional impartidos por centros oficiales.
- c) El permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. El personal deberá acreditar los cursos o estudios y justificar su asistencia.
- d) 3. El personal laboral del Ayuntamiento de Peligros tendrá derecho a asistir a cursos de formación necesarios para su formación y adecuación a su puesto, no superando una totalidad de 150 hrs sobre el cómputo total anual de las 1530 hrs.
- e) El Ayuntamiento de Peligros, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad en el empleo en los supuestos de modificación de puestos de trabajo.

Esta formación interna se realizará, preferentemente, dentro de la jornada laboral, adaptándose los horarios a las necesidades de los servicios. En caso de que se celebren fuera de la jornada laboral, deberá ser por motivos suficientemente justificados, e informando de los mismos a los representantes de los y las trabajadoras.

El objetivo de los cursos de formación interna del Ayuntamiento de Peligros será:

Formar a todos/as los/as trabajadores/as municipales.

Elevar el nivel profesional y cultural de los trabajadores municipales. Contribuir a incrementar la eficacia y eficiencia y la calidad de los servicios a la ciudadanía a través de las acciones formativas adecuadas.

Atender las siguientes necesidades de formación: Prevención de riesgos laborales, formación y reciclaje de oficios varios, así como en nuevas tecnologías, en atención al público, y, al personal que tenga trabajadores o trabajadoras a su cargo, en técnicas de dirección participativa y organización del trabajo.

Adeuar los conocimientos necesarios con los perfiles profesionales de los puestos de trabajo municipales. Para el acceso a los cursos, se utilizará el criterio de preferencia, para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

Capítulo tercero. Cese del personal

Artículo 23. Cese del personal.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Peligros, cesará por las causas establecidas en la legislación vigente, sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio.

Cese voluntario. El personal que cese voluntariamente, deberá comunicarlo por escrito con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:

Técnico/a titulado/a y/o personal que ostente Jefatura. Un mes.

Personal Técnico no titulado y Administrativo. Quince días.

Resto de personal. Siete días

Artículo 24. Jubilación.

1. La jubilación del personal incluido en el presente convenio tendrá lugar a los 64 años de edad, con las percepciones que marque la Ley.
2. El personal por cuenta ajena incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que al llegar a dicha edad no tenga cumplido el período reglamentario de cotización a la Seguridad Social, para causar derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios en la Corporación hasta completar el período de carencia en cuyo momento causarán baja.
3. El personal, al cumplir los 60 años, podrá ser trasladado, siempre y cuando exista disponibilidad dentro de la empresa, a un puesto, dentro de la misma categoría, adaptado a su edad y condiciones físicas.
4. El personal fijo que conforme a las normas de la Seguridad Social, pueda jubilarse anticipadamente y haya cumplido o cumpla 64 años podrá solicitar de licencia retribuida con plenitud de derechos hasta cumplir los 65 años.

Título III. Situaciones del personal. Capítulo único. Excedencias y situaciones del personal.

Artículo 25. Excedencias y situaciones administrativas.

1. Las excedencias y situaciones administrativas del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente. 2. Suspensión con reserva del puesto de trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en los Artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

Acuerdo entre el Ayuntamiento de Peligros y el trabajador o trabajadora.



Excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. Se considerará incluida en las funciones sindicales de ámbito provincial la actividad sindical dirigida al conjunto de la Administración Local de la correspondiente provincia.

Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de hasta doce años. En los supuestos de parto, la duración será de 20 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a, a partir del segundo.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la duración será de 20 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, si bien en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el período de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de 20 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se traten de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En todos los supuestos de suspensión a que se refiere el presente apartado, el Ayuntamiento de Peligros completará las prestaciones de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social hasta alcanzar el total de las retribuciones.

En lo no dispuesto en el presente apartado para los supuestos de parto y adopción o acogimiento así como en los supuestos de riesgos durante el embarazo habrá que estar respectivamente a lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a la [Ley 3/2007](#) de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

Excedencia por cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. Esta excedencia tendrá una duración no superior a tres años, a contar desde la fecha de finalización de la suspensión conforme al apartado anterior. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del/la petionario/a de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el



cuidado personal al que se refiere.

Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad física, sensorial o psíquica, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia tendrá una duración no superior a tres años. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del/la petionario/a de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal al que se refiere.

Invalidez permanente del trabajador/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción. Realización de estudios conducentes a la obtención de título académico o profesional reconocidos o a la preparación de oposiciones, por un plazo máximo de seis meses cada dos años.

Realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, por la duración de los mismos, previo informe favorable del superior/a jerárquico correspondiente y del departamento de personal, y con derecho al percibo del salario base.

Por interés particular, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las suspensiones contractuales reguladas en el apartado anterior, darán derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Asimismo, las suspensiones contractuales del apartado segundo darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro durante su vigencia.

Igualmente, los/as trabajadores/as en situación de excedencia por cuidado de familiares conforme al Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá a ser convocados/as por el Ayuntamiento de Peligros, especialmente con ocasión de la reincorporación.

Los/as trabajadores/as cuyo contrato se halle suspendido conforme al presente Artículo, habrán de reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la terminación de la causa de suspensión, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria





por interés particular por un período mínimo de dos años.

Título IV. Condiciones de trabajo.

Capítulo primero. Jornada y horario de trabajo.

Artículo 26. Jornada laboral y horario de trabajo.

El personal acogido por este Convenio, realizará la jornada laboral continuada durante todos los meses del año, salvo en aquellos casos en que por el tipo de servicio esté asignado otro tipo de jornada laboral (partida, turnos, etc.) en el siguiente régimen de distribución horaria:

La jornada de trabajo será preferentemente de 8 a 15 horas de lunes a viernes, durante todas las semanas del año, excepto las vacaciones reglamentarias y otras reducciones de jornada, que de forma general pudiera ejercer la alcaldía, en cuyo caso será de aplicación inmediata a todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

Asimismo se establecen las siguientes reducciones horarias:

En los meses de julio y agosto, reducción de media hora en la jornada de trabajo que se acumulará a la finalización de la misma. Así mismo se establece que el área de Obras y Servicios pueda adelantar la entrada al trabajo en media hora.

Fiestas Patronales: A determinar por la Alcaldía.

Navidad: desde el 22 de diciembre al 7 de enero ambos inclusive, una hora diaria de reducción, a determinar por la Alcaldía el horario de entrada y salida.

Durante la jornada de trabajo se dispondrá de 30 minutos para el desayuno o bocadillo. Esta pauta se utilizará entre la hora y media y las tres horas desde la entrada, salvaguardando el correcto funcionamiento de los servicios, mediante turnos que preserven en todo caso la presencia de personal suficiente para atender los servicios sin menoscabo.

Cuando por catástrofe o calamidad pública el Ayuntamiento de Peligros, tenga que atender las consecuencias que de las mismas se deriven, el personal prestará sus servicios con independencia de su jornada laboral.

Para ello el Ayuntamiento de Peligros especializara a todos los trabajadores que puedan estar relacionados directamente con este tipo de trabajos.

La C. I. V. será la encargada de decidir el número de trabajadores que se requieren.





Como preparación a la jubilación, los/as trabajadores/as experimentarán una reducción de una hora en su jornada ordinaria de trabajo a partir de los 62 años y hasta los 64 años, sin reducción de las retribuciones.

El establecimiento de nuevas jornadas partidas o de trabajo por turnos se aprobará por el Alcalde, previa negociación en el C. I. V.

Los/as trabajadores/as 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.

Capítulo segundo. Vacaciones, licencias y descansos.

Artículo 27. Vacaciones.

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho al disfrute de un mes natural ó 22 días hábiles 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, que podrá dividirse en dos períodos iguales si la necesidad del servicio lo permite. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles.
2. Se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. Con carácter excepcional, podrán disfrutarse fuera de este período a petición concreta del /la trabajador/a, no generando derecho alguno, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Quienes las disfruten en meses distintos a los especificados anteriormente, por necesidades justificadas del servicio y previa negociación de la C. I. V. y autorización del/la responsable de personal, percibirán, en concepto de compensación una semana completa, que se sumaran al mes natural de las vacaciones.

La baja temporal por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones. Por el contrario, la baja ocurrida durante el disfrute de las mismas no interrumpe el transcurso de su duración. Si la baja se produjera antes de iniciarse el período de vacaciones, el trabajador/a tendrá derecho a que se señale un nuevo período de vacaciones, siempre que no haya transcurrido el año dentro del cual habían de disfrutarse.

3. Dentro del primer trimestre de cada año, las Jefaturas de servicios elaborarán el correspondiente Plan de Vacaciones, que tras el oportuno informe del comité de empresa, se someterá a la aprobación del órgano correspondiente de la corporación. Una vez aprobado, las modificaciones en el mismo deberán ser justificadas por el/la promotor/a y previamente informadas por el Comité de Empresa, para su aprobación. Todo ello, siempre y cuando no





suponga una merma en el cumplimiento de los servicios.

4. En los departamentos donde exista un régimen de turnos de vacaciones, la elección de períodos vacacionales por rotación, se tomará como base en primer lugar el acuerdo, y en segundo el sorteo.
5. Así mismo, tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir los 15 años de servicio añadiéndose un día más hábil al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente hasta llega a un máximo de 26 días hábiles por año natural, según establecido en decreto 349/1996 de 16 de julio de funcionarios de la Junta de Andalucía.

Artículo 28. Permisos y licencias.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a permiso retribuido, previa autorización y posterior justificación, en los siguientes casos:

1.Licencias:

1a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro.

1b) Quince días naturales por nacimiento de un hijo/a, permiso paternal. En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que por cualquier causa, el recién nacido deba de permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retributivo.

1c) Siete días naturales por muerte o enfermedad grave de cónyuge o hijo/a, ampliables a diez si es fuera de la localidad, contando desde el momento del suceso. Se podrán conceder hasta veinte días en casos de especial gravedad, con justificación médica.

1d) Cuatro días naturales por muerte o enfermedad de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, contando desde el momento del suceso, ampliables a 5 días en caso de ocurrir fuera de la localidad.

1e) Tres días por muerte o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, contando desde el momento del suceso, ampliables a 4 en caso de ocurrir fuera de la localidad.

1f) Tres días hábiles por traslado de domicilio.

1g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.





1h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica.

1i) Un día por fallecimiento de familiar a partir del tercer grado de consanguinidad o afinidad, más un día si hay que desplazarse.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, el resto podrán ser disfrutadas por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de veinte semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales pertinentes.

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

Los períodos a los que se refiere el presente Artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo de la C. I. V. y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

2. Permisos.

2a) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún/a menor de 12 años, o a un/a disminuido/a psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en





un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. En los demás casos de reducción de la jornada por motivos familiares, se entenderá de aplicación la [Ley 3/2007](#) de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2b) Por lactancia de un/a hijo/a menor de dieciséis meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. A petición de la interesada este permiso podrá dividirse en dos fracciones de media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho y acumularlo en jornadas completas. Con relación a este Artículo, será de aplicación la [Ley 3/2007](#) de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2c) Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a ocho días durante el año para asuntos propios particulares sin justificar, a disfrutar en cualquier época del año, según las necesidades del servicio y a criterio del/la trabajador/a, no pudiendo unirse, en cualquier caso, a las vacaciones reglamentarias.

La C. I. V. podrá proponer a la Corporación que se establezcan unos turnos de reparto de estos días, con cargo a los ocho días de asuntos propios, con la salvaguarda del cumplimiento de los servicios, y previa solicitud con dos días de antelación.

2d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración, más dos días anteriores para su preparación.

2e) Los días 24 y 31 de diciembre, el día del Corpus Christi, el viernes de las Fiestas Populares de Peligros, se considerarán festivos a todos los efectos.

2f) Antes de finalizar el primer mes del año se presentará, para su aprobación por la Corporación, el cuadrante con los días cuya jornada se reducirá en tres horas laborales.

2g) El personal sometido a turnos, disfrutará igualmente de los días graciables que el Ayuntamiento conceda al resto de trabajadores/as.

2h) Para realizar funciones sindicales, de formación, asistencia a cursos de carácter sindical o representación del personal, en los términos determinados reglamentariamente.

3. Previa solicitud del/la interesado/a y con el correspondiente informe del/la Jefe de servicio, área o departamento, podrá autorizarse, con cargo a días de



vacaciones reglamentarias, prolongación de los permisos enumerados o por causas justificadas distintas a las antes contempladas.

La Corporación Municipal podrá conceder permiso de hasta quince días naturales sin retribuir por asuntos particulares, a aquellos/as trabajadores/as que tengan una antigüedad en el puesto de más de dos años. Dicho permiso se concederá siempre que el servicio lo permita, previa petición razonada.

El Ayuntamiento de Peligros podrá conceder a aquellos/as trabajadores/as con más de dos años de antigüedad en la empresa que lo soliciten una Licencia de hasta seis meses sin sueldo y baja en la Seguridad Social, con reserva del puesto de trabajo, cada cinco años. El/la trabajador/a que haya solicitado este tipo de licencia, deberá comunicar a la empresa su fecha de reingreso con un mes de antelación.

. El/la trabajador/a que tenga a su cuidado directo a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que padezcan enfermedad grave continuada, podrá solicitar una licencia de hasta un año de duración sin retribución y con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 29. Fiestas.

Se descansará con derecho a retribución íntegra los días declarados expresamente inhábiles, y, por tanto, festivos no recuperables, por la Consejería de Trabajo y la Junta de Andalucía. Así como las declaradas fiestas locales por el Ayuntamiento de Peligros, compensándose con dos días de descanso a aquellos trabajadores que por turno tengan que trabajarlos.

Capítulo tercero. Asistencia social.

Artículo 30. Bajas por enfermedad.

El personal laboral afectado por este convenio, durante el período de incapacidad temporal, percibirá el cien por cien de sus retribuciones íntegras.

A estos efectos, el Ayuntamiento de Peligros podrá someter al trabajador/a a reconocimiento facultativo designado para que ratifique la baja médica de la Seguridad social.

Los períodos de I. T. No facultan para recuperar a su conclusión los descansos que durante la misma hubieran existido.

Con independencia de lo anterior, todo el personal del Ayuntamiento de Peligros tiene la responsabilidad y el derecho de pasar las revisiones médicas que se organicen, para preservar la salud Laboral y garantizar la aplicación de campañas de medicina preventiva. Los reconocimientos médicos al personal se efectuarán





en el primer trimestre de cada año.

Artículo 31. Seguro de responsabilidad civil.

La corporación mantendrá un seguro de Responsabilidad Civil, para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio de la misma cause daños o perjuicios a terceros, siempre y cuando no medie dolo, culpa o negligencia.

La asistencia de letrado y los gastos de procurador/a en los casos previstos en este Artículo, correrán a cargo del Ayuntamiento de Peligros, siempre que en la acción u omisión no haya mediado dolo, culpa o negligencia del trabajador.

Artículo 32. Anticipos reintegrables.

1. Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a préstamos reintegrables de hasta dos mensualidades íntegras a devolver en el plazo de 30 meses, siendo condición indispensable, el haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de percibir uno nuevo. La cantidad global anual, asciende a 2.500 euros para los anticipos reintegrables del personal laboral.

2. Asimismo, todo el personal laboral tendrá derecho a un anticipo de nómina a devolver íntegro en la nómina correspondiente al mes en curso, del que tendrá disponibilidad en el plazo máximo de 48 horas.

Artículo 33. Fondo social.

Previa aprobación de los presupuestos municipales, se negociará con el Comité de empresa la cuantía del Fondo social.

El Ayuntamiento de Peligros mantendrá un fondo social para ayuda a los trabajadores para prótesis dentales y no dentales. También para los hijos de los trabajadores habrá ayuda para los estudios con carácter docente. El ámbito de aplicación será para todo el personal laboral, con una antigüedad superior a un año, y vigencia durante el período de aplicación de este convenio.

El pago de las mencionadas ayudas se realizará: Ayuda para libros: Educación Infantil: 80 euros. Bachillerato: 200 euros. Universidad: 250 euros. Se establecen asimismo, una ayuda a guarderías, de una cuantía de 30 euros mensuales por hijo matriculado, siempre que no se reciba por parte de otro organismo otra ayuda para este concepto.

Subvención para las Secciones sindicales, como gastos a justificar. La cuantía de dicha subvención ascenderá a la cantidad de 1500 euros anuales como gasto corriente.





Ayuda al trabajador/a para prótesis dentales y no dentales:

50% de la factura: tope 250 euros/año

Ayuda al trabajador para servicios oftalmológicos:

50% de la factura: tope 250 Euros/año.

Artículo 34. Premios por matrimonio y natalidad.

El personal laboral, con una antigüedad de más de un año, incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que contraiga matrimonio o se inscriba en el Registro Civil como pareja de hecho percibirá un premio de 250 euros.

Asimismo percibirá un premio de 300 euros por nacimiento de un/a hijo/a.

Artículo 35. Ayudas por discapacidad y a la familia.

Ayudas por discapacidad. Se establecerán ayudas por discapacidad, para trabajador/a que tengan una antigüedad superior a un año en la empresa, y con contrato en vigor durante la vigencia del presente convenio, sus cónyuges, hijas e hijos y parejas de hecho debidamente justificadas, siempre que tengan un grado de minusvalía igual o superior al 33% debidamente acreditado por el organismo competente y que no cobren por el mismo concepto por cualquier organismo público. El importe de dicha ayuda será de 250 euros mensuales.

Ayudas para familias numerosas. Se establece una ayuda mensual para familias numerosas, para aquellos/as trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa, y con contrato en vigor durante la vigencia del presente convenio, desde el momento del nacimiento del tercer hijo/a y hasta que cumpla los 18 años, por un importe mensual de 150 euros.

Artículo 36. Otras ayudas gastos por sepelio

. La empresa abonará hasta un máximo de 1.600 euros para gastos de sepelio por fallecimiento del trabajador/a en activo, a si como su cónyuge e hijos/as, con más de un año de antigüedad en la empresa, al familiar, o pareja de hecho debidamente acreditada, que justifique documentalmente haber abonado dichos gastos.

Artículo 37. Jubilación voluntaria.

Todo el personal fijo incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y 65 años de edad, o, en su caso, último tramo de obligatoriedad para la misma, previa solicitud y posterior autorización por el Pleno del Ayuntamiento de la Jubilación anticipada, percibirá





por una sola vez, y salvo pacto en contra entre la Corporación y el/la trabajador/a, una cantidad a razón de la siguiente tabla:

60 años: 12.000 euros

61 años: 11.000 euros

62 años: 10.000 euros

63 años: 9.000 euros

64 años: año de descanso retribuido hasta la jubilación.

Titulo V. Percepciones económicas.

Capítulo primero. Conceptos retributivos.

Artículo 38. Conceptos retributivos.

1. La retribución del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasifica en los siguientes conceptos:

a. Retribuciones Básicas, que comprende el sueldo base, la antigüedad y las pagas extraordinarias.

b. Complemento de Destino. c. Complemento Específico. d. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

2. Las retribuciones denominadas complementarias (complemento Específico, y Gratificaciones) sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio, tiene carácter no consolidables y serán las que resulten de las valoraciones que figuren en la Relación de Puestos de Trabajo vigente, salvo lo que se establezca para el complemento de Destino en cada categoría profesional. Todos los conceptos retributivos se aplicarán de forma proporcional a los/as trabajadores/as que no tengan jornada completa o contrato a tiempo parcial. Todas las retribuciones fijadas en la Relación de Puestos de Trabajo se considerarán inicialmente como mínimas, no pudiendo reducirse a ningún trabajador/a menos de lo fijado en el RPT.

Cualquier variación en las valoraciones, será fruto de la negociación habida entre los/as representantes del personal y los/as representantes de la empresa. Cualquier variación en los complementos o conceptos retributivos será fruto de la negociación entre las partes mencionadas anteriormente.

4. Todos los conceptos retributivos que figuren en este Artículo tendrán para el personal laboral, el carácter de salarial y cotizables a la Seguridad social.



5. El personal contratado temporalmente percibirá iguales retribuciones que el personal fijo, a igual puesto de trabajo catalogado.

Capítulo segundo. Retribuciones básicas.

Artículo 39. Sueldo base.

El salario base es la retribución asignada a cada trabajador/a por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado, y según establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 40. Antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo conforme a este convenio, por cada tres años de servicio, según establece anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, a todo el personal laboral fijo o indefinido se le computarán todos los períodos de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Peligros o cualquier otra Administración Pública, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación por la que hubieren trabajado.

Todos los trienios se abonarán con efectos al día primero de mes de su cumplimiento. El reconocimiento de servicios previos, se efectuará a instancia de parte y sus efectos económicos serán desde el día primero del mes siguiente a su solicitud, si a ello hubiera lugar.

Artículo 41. Pagas extraordinarias.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una con motivo de Navidad y otra en el mes de junio.

La cuantía de cada una de ellas será la de sueldo base más antigüedad, mas aquellos incentivos pertinentes acordados entre los/as representantes de los/as trabajadores/as y la Corporación Local. El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral, en los períodos comprendidos entre el 1 de diciembre al 31 de mayo y del 1 de junio al 30 de noviembre.

Capítulo tercero. Retribuciones complementarias

Artículo 42. Complemento de destino.

El complemento de destino es el que se atribuye a cada puesto de trabajo de acuerdo con las funciones que le son inherentes y el correspondiente nivel que se



le asigne en el vigente catálogo de puestos de trabajo anexo a este Convenio.

Artículo 43. Complemento específico.

Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de aquellos puestos de trabajo a los que se asigne, en el vigente catálogo de puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, incompatibilidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad,

responsabilidad y penosidad. La percepción de este complemento dependerá del desempeño efectivo del puesto de trabajo que lo tenga asignado.

Su devengo no generará derecho alguno en cuanto al mantenimiento del mismo si dejaran de realizarse las funciones de dicho puesto, sin perjuicio de que la modificación de los niveles y cuantía se realice a través del procedimiento que se determine.

Artículo 44. Otros complementos para el personal que trabaje domingos y festivos.

Se establece, para el personal laboral destinado a instalaciones deportivas del Ayuntamiento de Peligros un complemento por trabajo en domingos y festivos, las siguientes cuantías:

. Por trabajo en domingo y festivos: 70 euros mensuales. A efectos retributivos cuando la realización de la jornada implique la prestación en sábados percibirá el complemento de trabajo en domingo y festivo.

Artículo 45. Complemento de productividad.

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el que el trabajador desempeñe su trabajo. El importe con que, si así se acuerda por la Corporación, se dote a la partida presupuestaria para complemento de productividad, se distribuirá según la normativa vigente y de conformidad con lo establecido en la Ley.

Artículo 46. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Se entienden como servicios extraordinarios, los prestados fuera del horario habitual de trabajo, y siempre que supere el horario en cómputo anual, por orden expresa del/la jefe inmediato.

Estos servicio se compensarán a elección del/la trabajador/a, bien con tiempo de descanso o con pago en metálico.

Se compensará por tiempo de descanso y siempre que la organización del trabajo



lo permita, en la proporción de una hora de trabajo por dos horas de descanso, los cuales podrán ser disfrutados cuando el/la trabajador/a lo solicite y el servicio lo permita.

Se abonarán en metálico, atendiendo a la siguiente fórmula:

Calculo: Promedio importe grupos: Sueldo, Trienios (14 pagas)

Complemento de Destino, Complemento Específico (12 pagas).

Divisor: Cómputo Anual Horario 1.530 horas.

Hora Extra ordinaria: 1,75 del resultado anterior.

Hora Extra Nocturna, Festiva y/o domingo: 2,50 del resultado anterior.

Artículo 47. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que por razón del servicio hubiera de desplazarse fuera del término municipal, percibirá dietas de manutención y alojamiento, de acuerdo con la normativa vigente.
2. Asimismo, se percibirán las indemnizaciones por asistencia y participación en tribunales de oposiciones o de cualquier proceso selectivo para cubrir plazas en el Ayuntamiento de Peligros a en los términos fijados por la legislación vigente.

Artículo 48. Revisión salarial.

Se fija el mes de enero de cada año para la aplicación de la subida contemplada en los Presupuestos Generales del Estado, con independencia de las posteriores subidas o mejoras salariales, producto de la negociación colectiva.

Título VI. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 49. Comité de Seguridad e Higiene.

El comité de seguridad e Higiene en el trabajo estará constituido por dos miembros de la corporación y dos miembros en representación del personal laboral, designados por ambas partes.

Las funciones de este Comité serán, principalmente, las siguientes:

1. Potenciación de las acciones técnico preventivas a favor de la salud del personal, orientadas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.





2. Coadyuvar al cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e Higiene en el Trabajo.
3. Proponer, informar y seguir las actuaciones de la Corporación en materia de Seguridad e higiene en el Trabajo, así como en relación con el vestuario de los/as trabajadores/as.
4. Organizar campañas de formación y sensibilización de los/as trabajadores/as en materia de seguridad e Higiene en el trabajo.
5. A instancias de la corporación, podrá realizar visitas a centros e trabajo, para detectar deficiencias y proponer soluciones.
6. Proponer al órgano competente de la Corporación la paralización provisional de un trabajo u otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la integridad física de los/as trabajadores/as.
7. Cuantas otras funciones le sean asignadas por la legislación vigente.

Artículo 50. Reconocimientos médicos

Los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Peligros, tienen el derecho a un reconocimiento médico anual, que se practicará en centros adecuados al uso, en ningún caso servirá para el uso unidades móviles, organizado por el Ayuntamiento.

Artículo 51. Capacidad disminuida del/la trabajador/a.

La Corporación Municipal destinará al personal mayor de 55 años que vea mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, o que, sin haber cumplido esa edad sea evidente la aludida disminución, a puestos de trabajo, para los que, teniendo los conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones, previa instrucción de expediente contradictorio, con participación de la representación sindical.

Artículo 52. Útiles de trabajo y vestuario.

Independientemente de la duración del contrato, los/as trabajadores/as recibirán ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, en el momento de su ingreso.

La Corporación dotará al personal de los instrumentos de trabajo, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones.

La corporación proporcionará a los/as trabajadores/as que, por razón de su trabajo, necesiten ropa específica, aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario. Se efectuarán dos entregas que coincidirán con los meses de abril y octubre de cada año.





Titulo VII. Derechos sindicales.

Artículo 53. Comité de Empresa.

El comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los/as trabajadores/as municipales, con capacidad plena para negociar con la Corporación y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriba.

El Comité de empresa dispondrá de los medios disponibles del Ayuntamiento para la realización de sus funciones.

Artículo 54. Competencias del Comité de Empresa.

Además de las competencias otorgadas por la legislación vigente, tendrá las siguientes:

1. Recabar y recibir información de la Corporación de todos los asuntos relativos o que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.
2. Emitir informe, a solicitud de la Corporación, sobre traslado de instalaciones, planes de formación de personal, implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
3. Tener conocimiento y ser oído en cuestiones sobre establecimiento de la jornada laboral y horaria, régimen de permisos, vacaciones y licencias, individualización del complemento de productividad.

Artículo 55. Garantía de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de los/as Delegados/as Sindicales

Los/as miembros del comité de empresa, como representantes legales de los/as trabajadores/as municipales, tendrán, además de las establecidas en la Ley 9/87 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las siguientes garantías:

Audiencia del Comité de empresa en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los/as miembros del mismo, sin perjuicio de la del/la interesado/a, regulado en el procedimiento sancionador.

Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social de los/as trabajadores/as.

No poder ser discriminado/as en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.





Disponer cada uno/a de sus miembros de hasta un máximo de 20 horas mensuales retribuidas para realizar funciones conducentes a la defensa de los intereses de los/as empleados/as, advirtiendo del uso a la corporación, con una antelación mínima de veinticuatro horas. Se concederá por parte de la empresa una reducción de media jornada diaria en la jornada ordinaria de trabajo, para un/a miembro del Comité de Empresa, designado por votación de los miembros de dicho Comité de empresa.

Por acuerdo del Comité de empresa y la Corporación, podrán acumularse las horas disponibles por cada uno/a de los/as miembros del comité, en uno/a o varios/as de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados/as del trabajo por el total acumulado, sin perjuicio de sus retribuciones.

Inamovilidad de su puesto de trabajo durante el periodo de su presentación y hasta dos años después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa del/la interesado/a.

Artículo 56. Obligaciones del Comité de Empresa y de la Corporación.

Tanto el Comité de Empresa como la Corporación, quedan obligadas a dar cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio.

Los pactos y acuerdos que en virtud de este convenio puedan suscribirse, vincularán directamente a las partes. El Comité de Empresa se obliga expresamente

- a) Cumplir y respetar el Convenio.
- b) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/as trabajadores/as.
- c) Guardar sigilo, individual y colectivo, de todas aquellas materias que conozcan por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.
- d) A coadyuvar con la Corporación en el correcto desenvolvimiento de los servicios en el marco del presente Convenio.
- e) Notificar a la Corporación cualquiera de los cambios de sus miembros que se produzca.

Artículo 57. Las secciones sindicales.

Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica

11/85 de Libertad sindical y ley 9/87.

Las Secciones sindicales tendrán las siguientes funciones

- a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los/as afiliados/as al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central Sindical o Sindicato y la Corporación.
- b) Asistir a reuniones del Comité de empresa y comité de Seguridad e Higiene, con voz pero sin voto.
- c) Gozarán de los mismos derechos y garantías asignadas al comité de empresa por Ley.

Artículo 58. Convocatoria de asamblea.1. Están legitimados/as para convocar reunión o asamblea de trabajadores/as municipales y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

El Comité de Empresa. Los/as representantes acreditados de las organizaciones sindicales.

Por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

1. Están legitimados/as para convocar reunión o asamblea de trabajadores/as municipales y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

El Comité de Empresa.

Los/as representantes acreditados de las organizaciones sindicales.

Cualquier empleado/a municipal, siempre que su número no sea inferior al 50% del colectivo convocado.

Cuando las reuniones o asambleas hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, se darán también los siguientes requisitos:

Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate,

Que el total de las reuniones que se celebren, no superen el número de 36 horas anuales. Comunicar por escrito su celebración, con una antelación de 72 horas, debiendo indicar el día, hora y lugar de celebración y datos de los firmantes que acrediten estar legitimados/as para la convocatoria de reunión, así como el orden del día.

3. Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime el Comité de Empresa, por asuntos graves que afecten a la totalidad de los/as trabajadores/as,



siempre y cuando se cumplan con los anteriores requisitos, reduciéndose el plazo de comunicación a 24 horas.

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

En cualquier caso y en todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, siendo responsabilidad de los/as convocantes su incumplimiento.

Artículo 59. Derecho a la huelga.

La Corporación, en el marco de la Constitución Española y con las limitaciones establecidas por la legislación vigente y la obligación de la prestación de los servicios indispensables para los/as ciudadanos/as, reconoce el derecho de huelga a todos/as los/as trabajadores/as municipales, excepto los/as que expresamente lo tengan prohibido por Ley.

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

Caso de que no se llegue, en dicha comisión, a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes someta en arbitraje la cuestión controvertida.

Título VIII. Extinción de la relación laboral y régimen disciplinario.

Artículo 60. Estabilidad en el empleo.

El presente convenio homologa las condiciones de trabajo y retributivas del personal laboral con el personal funcionario de este Ayuntamiento. En este contexto, las partes pretenden homologar el personal laboral en la estabilidad en el empleo de los/as funcionarios/as locales, posibilitando un mismo régimen de extinción de la relación laboral, un régimen disciplinario común, informado por el mismo sistema de faltas y sanciones, procedimientos, garantías y efectos jurídicos.

Artículo 61. Régimen disciplinario.

1. El régimen de infracciones y sanciones aplicable al personal laboral del Ayuntamiento de Peligros, será el establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, siempre referido al desempeño de las actividades laborales que le corresponden; reconociendo como propio dicho régimen



de infracciones y sanciones, a los efectos previstos en el Artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El procedimiento para la imposición de sanciones requerirá la tramitación de expediente contradictorio, en el que se dará audiencia al interesado, así como al Comité de Empresa.

Dicho trámite de audiencia será simultáneo. El plazo del trámite de audiencia en los expedientes incoados por faltas leves será de un máximo de 3 días naturales.

El plazo del trámite de audiencia en los expedientes incoados por faltas graves será de un mínimo de 5 y un máximo de 10 días naturales.

El plazo del trámite de audiencia en los expedientes incoados por faltas muy graves será de un mínimo de 10 y un máximo de 20 días naturales.

3. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
4. En cualquier caso, los expedientes sancionadores se sustanciarán siguiendo criterios de celeridad y eficacia, a fin de evitar que las infracciones cometidas queden sin sancionar por efecto de la prescripción establecida en el Artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Corresponde a la Alcaldía sancionar las faltas cometidas por los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.
6. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas a los/as trabajadores/as serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 62. Extinción del contrato.

Se aplicará lo establecido en el Artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. Suspensión del contrato.

En lo no regulado expresamente en el presente convenio, será de aplicación el Artículo 45 y siguientes del Estatuto de los/as Trabajadores/as. 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 64. Despido.



Los/as trabajadores/as que tengan expresamente reconocida su condición de fijos/as o indefinidos/as en su contrato o plantilla del ayuntamiento de Peligros, y que, por cualquier causa, fuesen despedidos/as y el órgano jurisdiccional competente declare nulo o improcedente el despido, podrá optar el/la trabajador/a entre ser readmitido/a en su puesto de trabajo o indemnizado/a.

Artículo 65. Acoso en el trabajo.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser tratados/as con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Se entenderá por acoso, todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual, o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

- a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable u ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualquier otra decisión relativa al empleo.
- c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la persona que es objeto de la misma.
- d) Se garantizará a los/as trabajadores/as que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.
- e) En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas al órgano competente para ser investigadas. Dicho órgano pondrá en conocimiento de los/as responsables de Área, los hechos determinantes de la denuncia.

De no ser resuelto extraoficialmente el conflicto, oficialmente, las denuncias podrán dirigirse al Área de Servicios Generales, procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

- f) El acoso entre compañeros/as podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquél se efectúe por un/a superior hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la trabajador/a desee iniciar. Igualmente en relación a este tema, y en lo que no esté recogido en el presente convenio se atenderá a lo establecido en la



legislación vigente, y en concreto en la [Ley 3/2007](#), de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Disposiciones adicionales.

Primera. Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Peligros.

Segunda. En caso de privatización de servicios municipales, el Ayuntamiento de Peligros facilitará al personal fijo o indefinido la opción de permanecer como empleado/a municipal o trasladarse a la empresa privada, quedando la decisión en manos del /la trabajador/a.

Tercera. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 177 del R. D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprobó el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, el régimen jurídico del personal laboral del Ayuntamiento de Peligros será, en su integridad, la Legislación Laboral, y la [Ley 7/2007, de 12 de abril](#), del Estatuto del Empleado Público, y las futuras normas de desarrollo autonómicas.

Cuarta. Las referencias existentes en el texto, cualquier interpretación del contenido del Convenio Colectivo, se hará a la luz de dicha Legislación y de la Jurisprudencia emanada de los Tribunales de lo Social.

Anexo III. Clasificación del personal

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en los siguientes grupos:

GRUPO 0: PERSONAL DESCALIFICADO.

Forman parte de este grupo aquellos trabajadores que por acuerdos anteriores a este convenio no entrarían de lleno en la clasificación que sigue, por tanto se respetan sus condiciones pactadas anteriormente y se declaran dichos puestos a extinguir cuando termine la relación laboral con los mismos. Estos trabajadores son los siguientes:

Juan Manuel González Escobar.

Baldomero Rodríguez Moleón.

Lourdes Rodríguez Quesada





GRUPO 1: Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores/as que estando en posesión del título de Licenciados/as, Arquitecto/a o Ingeniero/a, expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados/as en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior en la RPT.

GRUPO 2: Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores que estando en posesión del título de Ingeniero/a Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de Tercer Grado, Arquitecto/a Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en virtud de su titulación, para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico Medio en la RPT.

GRUPO 3: Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachillerato, Formación de Segundo Grado o formación laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral reconocida o Convenio Colectivo, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que están definidos como del grupo 3 en la RPT.

GRUPO 4: Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación elemental de Primer Grado o formación laboral reconocida en Ordenanza Laboral reconocida o Convenio Colectivo, han sido o son contratados, para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que están definidos como del grupo 4 en la RPT.

GRUPO 5: Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores que estando en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral reconocida o Convenio Colectivo, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que están definidos como del grupo 5 en la RPT.

Peligros, 29 de mayo de 2008. La Alcaldesa, fdo.: Rosa Ruiz Huertas.

