



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE ARAHAL.

Título preliminar

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal y el Personal Laboral a su servicio.

Artículo 2. Homologación.

Este convenio colectivo se basa en la homologación de las condiciones económicas y sociales del personal laboral afectado por el mismo, con el personal funcionario del Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal, basándose en el principio de igual función, igual retribución.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación:

A todo el personal laboral al servicio de Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal, incluido el personal subvencionado, con las siguientes excepciones:

- El Personal Subvencionado del P.F.O.E.A. (Plan de Fomento al Empleo Agrario), que se regirá expresamente por lo estipulado en el Convenio de la Construcción.
- Y las subvenciones cuyas retribuciones sean superiores a las fijadas en este Convenio y abonadas íntegramente según las cuantías subvencionadas.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contraríen lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal en lo que le sea más favorable.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal, así como a los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 5. Ámbito temporal.





El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2011.

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

Si ninguna de las partes que lo suscriben formularan solicitud de revisión con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2011, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos.

Artículo 6. Ámbito funcional.

Se aplicarán las normas contenidas en este convenio al conjunto de actividades y servicios prestados en el Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal, en tanto en cuanto afecte al personal a que se refiere el artículo 2.

Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes Centros de Trabajo o Servicios Municipales no podrán contravenir las condiciones de este convenio, que tienen el carácter de mínimas, forman un cuerpo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria para la resolución de conflictos derivados de la aplicación de este Convenio.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del convenio sea sometida, previamente a informe de esta Comisión. En caso de no llegarse a acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de conflictos existentes o a la vía judicial.

La Comisión estará constituida por 6 vocales, 3 de ellos en representación del Ayuntamiento y 3 en representación de los Trabajadores, pudiéndose efectuar sustituciones entre los componentes de ambas representaciones.

Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión se reunirá obligatoriamente, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo de quince días a partir de la fecha de petición de la reunión. La adopción de



los acuerdos será por mayoría.

El orden del día lo fijará la parte convocante. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Se nombrará un secretario/a, elegido de forma alternativa cada seis meses entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones, con las posturas planteadas por las partes, y sus acuerdos si los hubiese de forma expresa.

El Acta se redactará y se someterá a la aprobación en el plazo de 48 horas.

Artículo 8. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Capítulo I. Normas de organización del trabajo

Artículo 9. Organización y racionalización del trabajo.

La Organización práctica del trabajo será competencia del Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal, a quien le corresponde iniciativa según legislación vigente. La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

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

La corporación constituirá un Registro de personal, coordinado con las de las demás Administraciones Públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno.



Los datos inscritos en tal Registro determinaran las nóminas a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

En el Registro de Personal deberá inscribirse:

Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

Al personal que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el Sector Público o el ejercicio de actividades privadas que deban inscribirse de acuerdo con lo dispuesto en el art. 18 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

La inscripción deberá contener el nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número del Registro de Personal del interesado y se efectuará una vez formalizado el nombramiento o contrato origen de la relación de servicios y resolución de compatibilidad correspondiente, en su caso.

El número de Registro de Personal estará compuesto por el número del Documento Nacional de Identidad, completado con ceros a la izquierda hasta la cifra de nueve dígitos, a continuación se añadirán dos dígitos, uno de control y otro para evitar posibles duplicaciones, seguidos del código del Cuerpo, Escala, Convenio y Categoría a que pertenezca la persona objeto de inscripción.

Deberán anotarse preceptivamente en el Registro de Personal, respecto de los trabajadores inscritos, los actos y resoluciones siguientes:

- Altas.
- Bajas temporales y definitivas.
- Reingresos.
- Cambios de destino.
- Prórrogas del contrato.
- Excedencias.
- Situaciones.
- Jubilaciones.
- Reconocimiento de antigüedad.
- Categoría laboral.





— Autorización o reconocimiento de compatibilidades.

— Títulos diplomas e idiomas.

— Premios, sanciones, condecoraciones y menciones.

En ningún caso podrán incluirse en nóminas nuevas remuneraciones, sin que previamente se haya comunicado al Registro de Personal la resolución o acto por el que hubieren sido reconocidas.

En la documentación individual del personal al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal no figurará ningún dato relativo a su raza, religión u opinión.

El trabajador tendrá libre acceso a su expediente individual. El Registro de Personal será único para todos los Servicios donde deberán figurar los méritos de cada trabajador.

Artículo 10. Ingreso del personal fijo.

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

— Incluido el acuerdo Plenario de diciembre de 1999. (Remitir al anexo).

En toda oferta laboral el Delegado de Personal facilitará la información necesaria al Comité de Empresa, quedando estos autorizados para su representación en dichos actos.

Contratación del personal: En cada convocatoria, prueba y redacción de las bases que se efectúe al objeto de la contratación de Personal deberán estar presentes los representantes de los trabajadores.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia de los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 11. Promoción interna.





En todas las convocatorias, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente, en el ascenso dentro de la misma subescala de un grupo inferior a otro inmediatamente superior.

Los trabajadores deberán para ello, poseer la titulación exigida, y reunir los restantes requisitos, así como superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.

Artículo 12. Consolidación de empleo temporal.

1. El Ayuntamiento podrá efectuar convocatoria de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondiente a distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objetos de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Capítulo II. Movilidad

Artículo 13. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno del Excelentísimo Ayuntamiento no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen, por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva. La Corporación deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

En caso de cambio horario, se requerirá el consentimiento del trabajador afectado e informe previo no vinculante del Comité de Empresa.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del

trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso, conforme al art. 10 del propio Convenio Colectivo, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en el Excelentísimo Ayuntamiento, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa del Excelentísimo Ayuntamiento, y previo informe del comité, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efecto de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas o incluidos en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento de a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Capítulo III. Situaciones administrativas

Artículo 14. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

Excedencia Voluntaria: podrá ser solicitada, por motivos particulares, por trabajador/a que cuente con una antigüedad de al menos un año, por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en un plazo máximo de dos meses.

Se considerará situación de Excedencia Forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito local, provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones.



El personal que se encuentre en alguna situación de excedencia tiene derecho al cómputo de la antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo si lo solicita en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

El Ayuntamiento podrá cubrir las plazas de excedencias con sustitutos, los cuales cesaran en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

En caso de nacimiento, adopción de hijo o acogimiento familiar, un máximo de tres años de excedencia para el trabajador o trabajadora, computables a efectos de antigüedad, condicionado a que solamente uno de los dos, madre o padre, compañero o compañera de hecho, quede junto al hijo necesariamente, pudiéndose simultanear a criterio de ambos, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

En algún caso concreto, podrá considerarse entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa la concesión de excedencia voluntaria con reincorporación al término de la misma o en un plazo máximo de un mes al cesar la causa que determino la concesión de dicha excedencia.

También se contempla la excedencia para el cuidado de familiares mayores de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, que podrá ser solicitada, por el trabajador que cuente con una antigüedad de al menos un año, por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en un plazo máximo de dos meses.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo, permisos y vacaciones

Artículo 15. Jornada laboral.

La Jornada Laboral será de 35 horas semanales de lunes a viernes, preferentemente, de forma continuada en horario de 8.00 a 15.00.

Excepcionalmente por necesidades del servicio se podrá ampliar la jornada laboral al sábado, respetando siempre el cómputo semanal de las treinta y cinco horas.

Las horas que de forma excepcional realice el trabajador por la tarde, podrán ser compensadas por el trabajador en cualquier día de la semana, en el mismo número de horas trabajadas en el horario habitual.

El trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos durante su jornada laboral diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.





El trabajador/a tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas consecutivas que se disfrutaran en sábados y domingos.

El miércoles Santo la jornada laboral tendrá una reducción de una hora al comienzo de la jornada y de una hora al finalizar la misma. En aquellos servicios que exista jornada de tarde, la jornada será necesariamente en horario de mañana.

Los días laborables de feria, jueves y viernes, la jornada laboral tendrá una reducción de una hora al comienzo de la jornada y de una hora al finalizar la misma. En aquellos servicios que exista jornada de tarde, la jornada será necesariamente en horario de mañana.

Permisos:

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de permisos retribuidos. Cuando estos días coincidan con, sábado, domingo o descanso semanal, pasará a otro día laborable anterior o posterior de común acuerdo con los trabajadores afectados.

Artículo 16. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y un días naturales por año completo de servicio, a disfrutar obligatoriamente dentro del año natural y como máximo hasta el 15 de enero del siguiente año.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. El trabajador/a que no disfrute sus vacaciones en los meses anteriormente citados, tendrá derecho a 5 días más de permiso por cada quince días de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado, salvo que voluntariamente hubiera solicitado otro periodo vacacional distinto.

Las vacaciones serán solicitadas con al menos un mes de antelación a la fecha del disfrute y no podrán ser interrumpidas bajo ningún concepto.

Si durante el periodo vacacional el trabajador/a cursase enfermedad o accidente que implicara baja laboral, las vacaciones dejarán de ser computadas hasta posterior alta laboral. Siempre dentro del año natural que corresponda, hasta el 15 de enero. Si el trabajador/a se encuentra dado de alta, se incorporará a su trabajo, y disfrutará las vacaciones de la baja sufrida, posteriormente.

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





- 15 años de servicio: 32 días.
- 20 años de servicio: 33 días.
- 25 años de servicio: 34 días.
- 30 años o más de servicio: 35 días.

Artículo 17. Festivos y fines de semana.

En aquellos casos en que el trabajo en festivos y fines de semana sea algo excepcional, por su no pertenencia a Servicios Municipales donde sea frecuente la realización de trabajos en esos días, en cuyo caso devengarían el correspondiente incremento del complemento específico, la Corporación municipal vendrá obligada a compensar al trabajador con el descanso del mismo en el doble de las horas trabajadas.

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal, este será trasladado a un día hábil de la semana siguiente.

Artículo 18. Licencias retribuidas.

- Por matrimonio o unión de hecho debidamente demostrados 25 días naturales.
- Por nacimiento o adopción, quince días naturales por hijo/a para el cónyuge que no disfrute del permiso por maternidad, siendo este el legalmente establecido y equiparable al permiso por adopción. La duración del permiso de paternidad se ampliará de forma progresiva y gradual hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas en el plazo de 6 años desde la entrada en vigor desde la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- El personal laboral con hijo/a menor de dos años tendrá derecho a una ausencia diaria de 1 hora, no pudiéndose coger las mismas de forma continuada, y disfrutarlo uno sólo de los cónyuges.
- Por interrupción del embarazo, 2 días si es en la misma localidad y 4 si es distinta.
- Por matrimonio de hijos, hermanos, padres/madres, padres/madres políticos y nietos, 1 día y 3 si es fuera de la provincia.
- Por cambio de domicilio 3 días.
- Para consulta médica del propio trabajador/a el tiempo necesario para ello.
- Para someterse a exámenes oficiales, en periodos de 1 día por examen y 3 si es fuera de la provincia.



— Por fallecimiento de padres/madres, hijos, cónyuge, compañero/a (siempre que se justifique con certificado de convivencia), diez días naturales; y abuelos, nietos, hermanos, suegros, y tíos, 5 días naturales y 7 si el óbito ocurre fuera de la provincia.

— Por enfermedad grave o intervención quirúrgica e ingreso hospitalario de los familiares con quien conviva y familiares hasta el segundo grado, hasta un máximo de diez días. Estudiándose cada caso en concreto por la Sección Sindical a la que pertenezca y/o Comité de Empresa, junto con la dirección del servicio, previa solicitud por escrito salvo en caso de urgencias, que dispondrá de 3 días en primera instancia, teniendo que pedir con posterioridad el tiempo que estime necesario, y aportar documentalmente datos al respecto.

— Diez días al año para asistencia a congresos, reuniones y cursos sindicales para los Delegados Sindicales, miembros del Comité de Empresa y Sección Sindical.

— En caso de nacimiento de nietos, 2 días.

— A lo largo de un año el personal podrá disfrutar de hasta ocho días de licencia o permisos retribuidos para asuntos particulares, dentro del año natural o hasta el 15 de enero. Los cuales se podrán disfrutar consecutivamente de una sola vez o en fracciones según voluntad del trabajador.

Además de estos días, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

— Cualquier laboral que tenga a su cuidado directo un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada laboral de hasta 1/2 hora con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Capítulo V. Condiciones económicas

Artículo 19. Normas generales y comunes.

Los trabajadores serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinen en este convenio.

La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cuál regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.

A los trabajadores que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de



trabajo que desempeñen, o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básica como complementaria, idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias. Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la Normativa vigente.

Artículo 20. Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los trabajadores son básicas y complementarias.

Son retribuciones Básicas:

- El sueldo.
- Los trienios.
- Pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias:

- El complemento de destino.
- El complemento específico (nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad, jornada partida).
- Complemento de productividad.

Artículo 21. Salario base.

Es el que se determina para cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos. Su cuantía, será la que se establezca en cada momento en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público, o en su caso, norma que la sustituya.

Salario base: Cuantía mensual año 2008

<u>Grupo</u>	<u>Euros</u>
A	1.135,11
B	963,37
C	718,14
D	587,20



E 536,10

Artículo 22. Trienios o antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

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

Cuando el personal laboral cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

El valor de trienios de cada uno de los grupos será el que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público, o en su caso, norma que la sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo.

Trienios: cuantía mensual año 2008.

<u>Grupo</u>	<u>Euros</u>
A	43,63
B	34,92
C	26,22
D	17,52
E	13,15

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Serán de dos al año por importe, cada una de ellas en el 2008, de una mensualidad del salario base, antigüedad, complemento de destino y el 66,66% del complemento específico y en 2009 de una mensualidad del salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico y se devengarán en las nóminas de junio y diciembre.

Artículo 24. Complemento de destino.

Niveles correspondientes:

<u>Grupos</u>	<u>Nivel de complemento</u>
A	22-30
B	18-26
C	14-22
D	12-18
E	10-14

La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o, en su caso, norma que la sustituya.

Complemento de destino: cuantía mensual año 2008.

<u>Nivel</u>	<u>Euros</u>
30	996,73
29	894,03
28	856,45
27	818,84
26	718,37
25	637,36
24	599,76
23	562,18
22	524,56
21	487,01
20	452,40
19	429,30
18	406,18



17	383,07
16	360,02
15	336,89
14	313,81
13	290,68
12	267,57
11	244,48
10	221,40

Complemento de destino

Queda establecido como sigue según los grupos y las categorías.

Grupo Nivel Categoría

A	25	Licenciados, Ingenieros/as.
B	21	Diplomados/as.
C	21	Encargados (dedicación exclusiva).
	18	Administrativos y Monitores de Actividades.
D	17	Auxiliares Administrativos, Oficiales de 1.ª, Conductores y Sepulturero/a.
	16	Oficiales 2.ª
E	13	Subalternos, Limpiadoras/res, Auxiliares de Ayuda a Domicilio, Notificador/a, Guarda, Peones y Vigilante de obra.

Artículo 25. Complemento específico.

El Complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo.

Categoría Profesional

Grupo



_____ euros.	
Licenciados/as. Ingenieros/as 378,00	A
Diplomados/as 378,00	B
Encargados/as 669,32	C
Administrativos/as y Monitores/as de Actividades 378,00	C
Eventual Día. 378,00	C
Aux. Administrativo/a, Oficiales y Conductores/as, Sepulturero/a. 378,00	D
Eventual Día 378,00	D
Subalternos, Conserjes y Ordenanzas. 378,00	E
Limpiadoras. 378,00	E
S.A.D. 378,00	E
Peones Limpieza. 378,00	E
Eventual Día. 378,00	E

A todos aquellos trabajadores a los que afecta el presente Convenio, que realicen servicios nocturnos y festivos, por su pertenencia a Servicios Municipales donde es habitual la realización de estos trabajos, verán incrementado su complemento específico en las cuantías que se fijan en la tabla que se anexa a continuación:

Nocturnidad 25% salario base mensual.

a) 90 euros por cada festivo o domingo trabajado a tiempo completo fuera de la jornada laboral.





) 50 euros por cada festivo o domingo trabajado a tiempo parcial fuera de la jornada laboral.

28 euros por cada festivo o domingo trabajado dentro de la jornada laboral.

che) 110 euros por cada festivo o domingo trabajado de noche fuera de la jornada laboral.

Todos aquellos trabajadores a los que afecta el presente Convenio que desempeñen puestos de trabajo con jornada partida (mañana y tarde) verán incrementado su complemento específico en un 20%.

Todos aquellos trabajadores a los que afecta el presente Convenio que desempeñen puestos de trabajo con jornada en sábado verán incrementado su complemento específico en un 10% en el año 2008, en un 5% más en el año 2009, y en un 5% más en el año 2010, alcanzando así en este último ejercicio el 20%.

Artículo 26. Complemento de productividad.

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo, o en su caso, por la aprobación de los programas correspondientes.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas en el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual con respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales.

Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico de funciones del puesto de trabajo que, de realizarse habitualmente, comportaría el derecho a devengar complemento específico. La productividad así retribuida, se devengará por unidad de actuación y en proporción a las cuantías que se determinen por el complemento específico correspondiente.

Artículo 27. Dietas y desplazamientos.





Todos los empleados que por necesidades o por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de las que radique su centro de trabajo, devengarán las indemnizaciones establecidas para los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado.

El empleado que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse y no pudiera proveérsele de medios, el Ayuntamiento le compensará si utiliza medios propios de la siguiente forma:

1 km: 0,20 euros.

Para aquel personal que por cuestiones laborales o de cursos (previo acuerdo de la Corporación) deba permanecer en otro municipio, bien pernoctando o sin ello, se establece la siguiente dieta:

Alojamiento: 55,96 euros.

Manutención: 36,79 euros.

Dieta entera: 91,69 euros.

Previo a la prestación del citado servicio y de acuerdo con las tarifas acordadas en el presente Convenio, se anticipará el equivalente tanto de los gastos de desplazamiento como de las dietas a devengar, debiendo justificar los gastos, y si estos fuesen superiores al dinero anticipado se abonará el dinero restante una vez realizado el servicio. Si el dinero anticipado fuese superior al dinero gastado se devolverá este una vez realizado el servicio.

Capítulo VI. Derechos sociales

Artículo 28. Ayudas.

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar las ayudas de Acción Social que establezca la Comisión de Convenio y de su reglamento.

Serán beneficiarios el trabajador/a, cónyuge e hijos que vivan con él/ella y a sus expensas (No realizar trabajo remunerado alguno, ni percibir renta patrimonial, ni pensión alguna que supere el S.M.I en el año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud) lo que deberán acreditar con:

Fotocopia del libro de familia.

Vida laboral de todos los miembros de la unidad familiar mayores de 18 años.

Para este año la dotación es de 8.732,10 euros, esta cuantía es revisable anualmente, según el aumento que se produzca en el Presupuesto del



Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal.

El curso de la documentación será el siguiente:

Entrada de la solicitud de la Ayuda en el Registro Municipal.

Revisión de la solicitud por parte de la Delegación de RR.HH.

Aprobación si procede de la ayuda solicitada por Decreto del Delegado de RR.HH.

Ayuda escolar.

Educación Infantil: 38,10 euros.

Enseñanza Primaria Obligatoria 1.º hasta 6.º: 50,80 euros.

Enseñanza Secundaria Obligatoria 1.º hasta 4.º: 107,96 euros.

Bachiller y equivalentes: 120,16 euros.

Universidad o equivalente: 137,50 euros.

Las ayudas de estudios deben ser abonadas antes de la finalización del curso escolar para el que se solicitó la ayuda.

Aquel solicitante que incumpliera los plazos de solicitud, la misma se acumulará a la del año siguiente.

La ayuda por estudios se recibirá siempre que no perciba beca o ayuda por el mismo concepto por otro Organismo Oficial.

Documentación a aportar:

Certificado original de estudios donde conste el curso que se esté cursando.

Declaración Jurada.

Las ayudas que el Ayuntamiento concederá a los trabajadores laborales referidas a prótesis (dentarias, oculares, ortopédicas) siempre prescritas por el facultativo competente, serán las que se fijen para los funcionarios de la Administración de Estado (Muface), remitiéndose a todo lo fijado por la normativa al respecto.

Se establece otra ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido prescrita por facultativo competente al trabajador/a o familiar con derecho a asistencia médica a cargo de él, con las normas siguientes:

Ortopédicas:





Calzado corrector seriado con plantillas incorporadas al mismo: 47,63 euros.

Calzado corrector seriado, sin plantillas incorporadas al mismo: 36,06 euros.

Plantillas ortopédicas no incorporadas a calzado corrector: 15,88 euros.

Documentación a aportar:

— Informe del médico, con diagnóstico y justificación de la necesidad.

— Factura original.

Vehículos de inválidos:

Por una sola vez salvo supuestos excepcionales: 254,03 euros.

Documentación a aportar:

Certificado de minusvalía.

Permiso de conducir en caso de vehículo a motor.

Factura a nombre del solicitante.

Gafas telelupa: 158,77 euros.

Prisma (por cada uno): 30.05 euros.

Lentes intraoculares (por cada uno): 270.46 euros.

Audífonos (por cada uno): 270.46 euros.

Ayudas para discapacitados:

Ayuda básica mensual: Consiste en el abono de la cantidad de 38,10 euros a 57,15 euros mensuales, según se trate de minusvalía física parcial o de minusvalía física total, psíquica, o sensorial.

Minusvalía del 33% al 64%: 38,10 euros.

Minusvalía del 65% en adelante: 57,15 euros.

Documentación a aportar:

Certificado de minusvalía.

La ayuda básica mensual se complementará en caso de recibir el discapacitado/a algún tipo de tratamiento especializado con la ayuda complementaria mensual:





Se abona cuando el discapacitado/a asiste a centros especializados y su cuantía será del 30% del gasto realizado con un mínimo de 44,45 euros y un máximo de 107,96 euros.

Documentación a aportar:

Certificado de minusvalía.

Informe médico.

Factura original del gasto realizado.

Dichas cantidades serán abonadas por riguroso orden de antigüedad de la solicitud en el Registro del Servicio.

Artículo 29. Garantías.

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo de la detención del trabajador/a que tenga su origen en motivaciones sociales, prácticas o contra la seguridad del tráfico siempre que la responsabilidad no sea suya.

El Excelentísimo Ayuntamiento estará obligado a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente.

Artículo 30. Asistencia laboral y jurídica.

El Ayuntamiento asignará a su cargo la defensa del trabajador/a, que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de aclaraciones jurídicas, asumiendo sus costes y gastos, incluidas fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia final, culpa, negligencia grave, dolo o mala fe, o salvo renuncia por escrito del trabajador/a.

Artículo 31. Conductores/as.

En el supuesto de que cualquier trabajador/a que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículo, en los casos de sanción gubernativa, que implique retirada del permiso de conducir, se requerirá al órgano de representación electo, así como en caso de ser afiliado de un sindicato, a la Sección Sindical correspondiente para que informe antes de la resolución del asunto, y podrá ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en cualquier Centro o Dependencia de la Corporación, mientras tanto dure la retención del carné. En estos casos percibirán las mismas retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual.

Asimismo los trabajadores que realicen funciones de conductor o que tengan que

utilizar vehículos para desarrollar su trabajo, tendrán derecho al abono de los gastos que origine la renovación obligatoria de la licencia o permiso que se le exija por esta Empresa para el desempeño de las mencionadas funciones.

Artículo 32. Reconocimiento médico.

La empresa facilitará a los trabajadores comprendidos en este Convenio un reconocimiento médico anual obligatorio, a realizar por Ibermutua o por la entidad que en ese momento esté prestando sus servicios a este Ayuntamiento.

Artículo 33. Uniformes.

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado por la empresa de ropa de trabajo adecuada, tales como impermeables de abrigo o incombustibles, etc., según la índole del trabajo, a razón de 2 uniformes de invierno y 2 de verano.

Con independencia de lo anterior, a los trabajadores, la empresa le suministrará cada seis meses y coincidiendo con las fechas de abril y octubre los uniformes.

Artículo 34. Seguro colectivo.

La Corporación concertará un seguro colectivo para todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio que cubrirá los riesgos individuales de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, derivados de enfermedad o de accidente en los siguientes términos:

En caso de muerte del trabajador/a indemnización de 24.040,48 euros en favor de los beneficiarios señalados en el artículo 136 de la Ley General de la Seguridad Social.

En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, indemnización por importe de 24.040,48 euros en favor del trabajador/a.

Las partes aceptan en su totalidad las condiciones generales y, en su caso, particulares que se estipulan entre la Corporación y la Entidad aseguradora en orden a la suscripción del correspondiente contrato de seguro.

Las coberturas que se establecen en el presente artículo comenzarán a regir del 1 de enero del presente año.

Artículo 35. Muerte natural.

Si el trabajador/a falleciera de muerte natural, encontrándose en activo, la empresa le abonará a los herederos legítimos del fallecido 12 mensualidades, con independencia de lo que perciba por los organismos oficiales.



Artículo 36. Jubilación.

Aquellos trabajadores que lleven un periodo de al menos 15 años de servicios en la empresa, tendrán derecho, a un premio de jubilación voluntaria con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 60 años: 14 mensualidades del salario bruto.

Con 61 años: 14 mensualidades del salario bruto.

Con 62 años: 12 mensualidades del salario bruto.

Con 63 años: 8 mensualidades del salario bruto.

Con 64 años: 4 mensualidades del salario bruto.

Los trabajadores que deseen jubilarse antes de la edad de 60 años estarán dispuestos a lo establecido en el anterior apartado.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán en función de las necesidades de los puestos a ocupar, en la oferta del siguiente año.

Artículo 37. Incapacidad temporal.

El Ayuntamiento desde el primer día en que el trabajador sea dado de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional o incapacidad laboral transitoria, completará hasta el 100% de sus retribuciones a este hasta 6 meses prorrogables, por otros 6 meses, previo informe favorable del médico que concediese la baja, procediendo en otro caso a realizar las gestiones oportunas para su jubilación anticipada.

Artículo 38. Anticipos.

El Ayuntamiento incluirá en sus presupuestos para cada año un fondo de 36.000 euros para anticipos reintegrables para todo el personal fijo o aquel que lleve más de un año trabajando en este Ayuntamiento. A este fondo se acumulará el sobrante, si lo hubiera, del año anterior, no pudiéndose acumular más de un año.

Los anticipos se concederán por las siguientes cuantías:

a) Dos mensualidades del sueldo real líquido.

b) Hasta 3.005,06 euros.

Los anticipos concedidos se reintegrarán en 12, 24, 36 o 48 mensualidades sin intereses, no pudiendo solicitar el trabajador otro anticipo hasta que no se cancele el anteriormente concedido.



Los anticipos serán concedidos por la Junta de Gobierno Local a propuesta del trabajador, el cual determinará la cuantía y la forma de reintegro teniendo en cuenta lo previsto en los apartados 2.º y 3.º del mencionado artículo.

Se añadirá al fondo de anticipos reintegrables la cantidad de 6.010,12 euros para aquellos casos excepcionales, previo estudio del Comité de Empresa y autorización de la Comisión de Gobierno.

Artículo 39. Segunda actividad.

A. Todos los trabajadores pasarán a segunda actividad al cumplir una de las siguientes condiciones:

- Por edad, voluntariamente a los 55 años, el personal de oficio.
- Por enfermedad e incapacidad, al ser declarado por el Tribunal Médico no apto, temporal o definitivamente, para el servicio activo, del puesto que venían desempeñando.

Los trabajadores declarados con incapacidad disminuida acreditada tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, en caso de ser el nuevo puesto de menor categoría.

B. El trabajador que perciba una prestación económica por su incapacidad, el Excelentísimo Ayuntamiento se compromete a completarle el total de sus retribuciones, mediante un trabajo adaptado a sus necesidades, y un horario acorde a la percepción.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 40. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad, trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de sus servicios, o en el rendimiento del resto de personal.

Serán aspectos básicos determinantes de la calificación la reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia, imprudencia, así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse.

Se considerarán faltas leves:

- No comunicar con carácter previo o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- No atender al público con la corrección y la diligencia debida.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si se produjese escándalo será considerado como falta grave.
- La incorrección en el uso del uniforme o prenda de trabajo.
- La falta de puntualidad.
- Descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios, siempre que se demuestre que el trabajador es culpable por ello.

Se considerará faltas graves:

- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de disciplina o de ella se deriva un perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerle necesidades inaplazables, entendidas estas de fuerza mayor y actos imprevisibles.
- Faltar gravemente el respeto al público durante el trabajo.
- Ofensa de palabras o amenazas a compañeros de trabajo.
- La complicidad en faltas muy graves.
- Faltar al trabajo, un día al mes, sin causa justificada.
- La negligencia en el cumplimiento de los deberes específicos del trabajador/a, con perjuicio sensible para el servicio.
- Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada e trabajo.
- Haber sido sancionado por tres faltas leves en un periodo de tres meses.



- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando cause perjuicio al Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal.
- La violación grave al derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Se consideran faltas muy graves:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Desempeñar cualquier clase de trabajo por cuenta propia o ajena remunerado estando en situación de I.P. (Invalidez Permanente) Así como la simulación de enfermedad o accidente para prolongar la baja.
- El incumplimiento de las responsabilidades y obligaciones concretas de cada puesto de trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- El incumplimiento sobre las normas de incompatibilidad.
- Haber sido sancionado por tres faltas graves en un periodo de un año.
- Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Excelentísimo Ayuntamiento.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza.
- Abandono del servicio. Se presumirá que existe abandono cuando persista la no asistencia al trabajo durante (seis días seguidos, sin causa justificada).
- La comisión de faltas o delitos contra la propiedad y la realización de actos gravemente contrarios a la moralidad social.
- Las ofensas verbales o físicas a miembros de la empresa a los demás trabajadores o a los residentes. Incluida la ofensa verbal o física de naturaleza sexual.
- La embriaguez durante el trabajo.
- Ingerir sustancias adictivas o encontrarse bajo los efectos de la misma durante el trabajo.

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso por las faltas cometidas serán





las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de diez días como mínimo y treinta días como máximo.
- Inhabilitación para ascender de categoría durante 3 años como máximo.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta días hasta 6 meses. Despido.

Todas las sanciones se notificarán por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubieran motivado, comunicándose al mismo tiempo al Comité de Empresa.

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

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán revisadas ante la jurisdicción competente, siempre que la sanción sea el despido del trabajador, si la sentencia declara nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la indemnización fijada por la sentencia o por la readmisión.

La iniciación de expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los 20 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones se cancelarán por simple transcurso de tiempo en las siguientes medidas:

Por faltas leves a los tres meses de su imposición.

Por faltas graves a los ocho meses.

Por faltas muy graves al año excepto el despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa, no se cancelará en ningún caso.





Capítulo VIII. Seguridad y salud

Artículo 42. Seguridad y salud en el trabajo.

Protección frente a los riesgos laborales.

De acuerdo con la Ley 31/1195, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las Administraciones Públicas tienen el deber de proteger con eficacia en materia de seguridad y salud en el trabajo al personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a presente su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico, sin que pueda facilitarse a la Corporación o a otras personas sin consentimiento expreso



del trabajador/a.

No obstante lo anterior, la Corporación y el Comité de Empresa serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño de lo puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Protección de la maternidad.

Si quedase probado que la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en su salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación del tiempo o las condiciones de trabajo de la afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. La Corporación deberá determinar, previa consulta a los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Este cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores apartados será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente





en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Corporación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 43. Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, e igual número de representantes de la corporación de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 44. Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Legislación.

Artículo 45. Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

— Participar en la elaboración puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará





facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Capítulo IX. Derechos sindicales

Artículo 46. Comité de empresa.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal para la defensa de sus intereses.

Artículo 47. Competencias del comité de empresa.

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, de las previsiones de la Corporación sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.
- Recibir la copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- Emitir informe, en el plazo de quince días, y con carácter previo a la ejecución por parte de la Corporación de las decisiones adoptadas sobre las cuestiones siguientes:
 - Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación profesional de la empresa.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y



valoración de puestos de trabajo.

— Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

— Ser informado de todas las sanciones impuestas por falta muy grave.

— Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

— Recibir a petición del Comité de Empresa listado de las retribuciones percibidas por los trabajadores, donde conste nombre y apellidos del trabajador/a, así como su correspondiente retribución.

— Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento en las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Corporación y los organismos o tribunales competentes.

— De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

— Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 48. Derechos y garantías del comité de empresa.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

— Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy grave, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

— Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

— No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se



produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

— Expresar, colegiadamente y con libertad sus opiniones en la materia concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

— Disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité de empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 49. Secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo, siempre que tenga presencia en el comité de empresa o goce de la condición de sindicato más representativo. Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos.

Las secciones sindicales de aquellas centrales sindicales que hayan obtenido los lugares 1.º y 2.º en número de votos en las elecciones sindicales de este Ayuntamiento, tendrá derecho a nombrar un Delegado/a Sindical liberado cada una de ellas y con los mismos derechos de cualquier miembro del comité de empresa.

El máximo de liberados por central sindical en el Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal será de 2.

Las secciones sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, con presencia en el comité de empresa, que gocen de la condición del Sindicato más representativo, dispondrán del tiempo necesario para celebrar reuniones de sus afiliados disponiendo de 21 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con 2 días laborables de antelación a los Servicios de Personal.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de la asamblea.

Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

— Recoger las reivindicaciones profesiones, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el comité de empresa y la Corporación.

— Representar y defender los intereses de la central sindical que representan y





de los afiliados de la misma y servir de instrumento de colaboración entre aquella y la Corporación.

— Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, a cerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantilla e implantación de sistemas de organización de trabajo.

— Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición del comité de empresa.

La Corporación habilitará a cada sección sindical de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones para su uso exclusivo que, a tal efecto, se instalarán por la Corporación en cada centro de trabajo y en los lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.

Previa solicitud, por escrito, del trabajado/a que así lo desee la cuota sindical de los afiliados a las secciones sindicales, será descontada de la nómina mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de esta, relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.

A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de 5 días como mínimo, y par asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados a aquellos permisos sin retribuir por un máximo de 7 días al año.

Capítulo X. Cláusulas salvaguarda

Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran el Excelentísimo Ayuntamiento de Arahal, fueran objeto de adscripción integración o transferencia a cualquier otro organismo, las cláusulas y artículos ahora pactados serán de aplicación íntegramente a la totalidad del personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento, en la fecha en que pueda llevarse a cabo la transferencia o integración, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento.

Los Comités de Empresa y Secciones Sindicales legalmente constituidos, serán informados previamente a cualquier proceso de adscripción, integración o transferencia, y caso de existir negociaciones participarán en las cuestiones laborales de la misma los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo XI. Disposiciones adicionales

Si al final de cada ejercicio el IPC, superara el incremento retributivo propuesto en los Presupuestos Generales del Estado la diferencia se abonará en una sola paga





consolidable para todos los trabajadores de este Ayuntamiento, prorrateándose en 12 meses.

Anexo

Queda establecido que se recogen Disposiciones Transitorias, Adicionales y Finales para interpretación, adecuación y definición de dicho Convenio siendo las siguientes:

Disposiciones transitorias:

Valoración de puestos de trabajo.

Disposiciones adicionales:

Acuerdo Plenario de diciembre de 1999.

Anexo. Criterios de aplicación de las tablas retributivas

1. La aplicación para cada categoría del incremento del salario base será completo según viene reflejada en la tabla retributiva, tal como establece la Ley de Presupuestos adaptándose a la nueva clasificación profesional que establece la disposición transitoria tercera del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril). Estableciendo las equivalencias según establece la nueva Ley de Presupuestos de los Grupos a serán retribuidos como marca el subgrupo A1, y sucesivamente los Grupos B serán retribuido como marca el subgrupo A2, los Grupos C serán retribuidos como marca el Subgrupo C1, los Grupos D serán retribuidos como marca el Subgrupo C2, los Grupos e serán retribuidos como marca Agrupación de Profesionales.

2. El nivel de puesto de trabajo correspondiente al complemento de destino que se aplicará a cada categoría profesional será el que figura para cada grupo de clasificación que figura en la tabla de referencia.

3. La diferencia entre la retribución actual y la que resulta de la aplicación de las tablas retributivas del actual convenio en lo relativo al complemento específico para cada categoría de eventual día será satisfecha en un período de cuatro años, siendo para el ejercicio 2008 un 0%, para 2009 se incrementará un 50% más, 2010 se incrementará un 30% más, completándose en el año 2011 el 20% que resta para completar el total de lo que supone la retribución pactada.

4. La diferencia entre la retribución actual y la que resulta de la aplicación de las tablas retributivas del actual convenio en lo relativo al complemento específico para cada categoría será satisfecha en un período de cuatro años, siendo para el ejercicio 2008 un 10%, para 2009 se incrementa un 20% más, 2010 se incrementará un 30% más, completándose en el año 2011 el 40% que resta para





completar el total de lo que supone la retribución por este concepto.

5. Las retribuciones se actualizarán automáticamente según indique la Ley general de presupuestos del estado del año en vigor.

