



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL Y DEL REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE LORA DEL RÍO

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación:

A todo el personal laboral al servicio de Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río, a excepción de las ayudas sociales, que será aplicable a cualquier trabajador/a, que tengan una antigüedad de un año en caso de ser personal laboral y de al menos dos años al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río en el caso de personal de subvención.

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 Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río en lo que le sea más favorable.

Artículo 2. **Ámbito territorial.**

El presente Convenio regula las relaciones de los trabajadores afectados a los centros de trabajo del Ayuntamiento de Lora del Río, aún cuando desempeñen sus funciones fuera del término municipal de Lora del Río.

Artículo 3. **Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2011. No obstante, los derechos, económicos y sociales que se establezcan se retrotraerán al día 1 de enero de 2008.

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

Caso de denuncia del presente Convenio y llegado el momento de su término, regirá interinamente hasta la aprobación del nuevo texto, siendo de aplicación en todos sus términos y en especial en todo el articulado que afecta a conceptos retributivos.

Si ninguna de las partes que suscriben el presente Convenio formulase solicitud de revisión o rescisión de éste con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas,

este Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año con el incremento económico que, en su caso, establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 4. Ámbito material.

Las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva aparecen especificadas en el artículo 64 de la Ley 1/1995, y en concreto, para este Convenio sólo son negociables aquellas cuestiones que legalmente estén atribuidas a la competencia de la Administración Local. Habrán de excluirse de la negociación aquellas materias reguladas por el Estado con carácter de normas básicas y aquellas otras para las que la Constitución impone reserva de Ley.

Este convenio se ha ajustado a normativa laboral vigente y por tanto serán de aplicación las normas que se enumeran: Ley 7/2007, Real Decreto-Ley 5/2006, Ley Orgánica 3/2007, Ley 43/2006, y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 6. Garantías personales.

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

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria de control, Seguimiento y Resolución, integrada por tres miembros de los representantes del personal laboral afectado, siendo proporcional a la representatividad del Comité de Empresa, además de tres representantes del Ayuntamiento, actuando como presidente el Alcalde, o un miembro de la Corporación en quién delegue.

Esta comisión se creará a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar, desarrollar y resolver las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.

Dicha comisión, se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la sesión con un máximo de cinco días naturales siguientes al de su petición. Cada uno de los miembros de la Comisión Paritaria tendrá voz en las sesiones de la misma. En



caso de no acuerdo entre las partes, se procederá al nombramiento de un mediador consensuado por las partes y que deberá ser un técnico de los Servicios Jurídicos de la Diputación Provincial de Sevilla.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 8. Organización y racionalización.

1. La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo pactado en el presente Convenio, basándose en los siguientes criterios:

- a) El interés público.
- b) La jerarquía formal de normas.

2. La racionalización del trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- a) La mejora de las prestaciones al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas del personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

Artículo 9. Clasificación del personal.

Atendiendo a la titulación exigida para el ingreso, el personal afectado por el presente Convenio, se clasificará en cinco grupos, del que dependerán las retribuciones básicas y los Complementos de Destino. El Complemento Específico responderá a las características del puesto a desempeñar. El Pleno de la Corporación podrá aprobar un Catálogo de Puestos de Trabajo a efectos de Complemento Específico (Disposición Transitoria Segunda del RD 861/1986). También podrá pactarse a través de la confección de los Catálogos el nivel de complemento de destino que se atribuye a cada puesto de trabajo, dentro de los límites mínimo y máximo fijados legalmente para cada grupo de clasificación. Los puestos de trabajo existentes, con indicación del grupo y el nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, se acompañarán en Anexo.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo.

1. El Ayuntamiento elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, y se realizará en los términos de la legislación básica de la Función Pública.

2. La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual





se realizará la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto.

3. La RPT del personal laboral del Ayuntamiento de Lora del Río comprenderá:

- a) Número de puestos.
- b) Denominación y características de los puestos.
- c) Centro o Servicio al que se adscriben cada uno de los puestos.
- d) Los requisitos exigidos para su desempeño.
- e) El nivel de Complemento de Destino y el Complemento Específico que corresponde a los puestos de trabajo.

La creación, modificación y refundición de puestos de trabajo se realizará por el Ayuntamiento previa negociación con los representantes de los trabajadores y secciones sindicales.

A través de la RPT se determinarán los puestos de trabajo de dirección técnica, administrativa o asesoría especializada que podrán ser ocupados por personal sometido a la legislación laboral.

Artículo 11. Ingresos en plantilla.

El Comité de Empresa será oído con carácter previo a la aprobación anual de la plantilla del Ayuntamiento.

La selección de todo el personal se realizará de acuerdo con la legislación vigente y la oferta de empleo, en cuyos planes de preparación será oído el Comité de Empresa.

Artículo 12. Selección del personal.

La selección y acceso de todo el personal laboral cuyo puesto de trabajo esté incluido en la RPT se realizará mediante convocatoria pública y de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, a través del sistema de Concurso, Concurso Oposición u Oposición Libre en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Para aquellos puestos de trabajo incluidos en la RPT que se vayan a proveer a través del sistema de Concurso o Concurso Oposición, se podrán valorar en la fase de concurso, entre otros, los méritos derivados de haber prestado servicios en puestos de trabajo de contenido idéntico o similar al del puesto convocado.

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 mujer y hombre.

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

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

Artículo 13. Promoción interna.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril).

Los trabajadores deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril) articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los trabajadores pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo. Asimismo las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de Estatuto antes referenciado podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los trabajadores pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

El ayuntamiento de Lora del Río adaptará medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

Capítulo III Retribuciones

Artículo 14. Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores afectados por el presente Convenio gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente, los pagos de las nóminas mensuales deberán realizarse antes del último día hábil del mes a que corresponda, a excepción de los correspondientes a al mes de mayo y diciembre que se cobrarán la nómina el día 25 y el día 21 respectivamente, o el laborable inmediatamente anterior, si éstos coincidieran en festivo.

La ordenación del pago de los gastos de personal, en lo que se refiere a

retribuciones básicas, tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deban realizarse con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de Lora del Río.

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

Son retribuciones básicas:

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

3. Las retribuciones complementarias se atenderán, así mismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación Municipal dentro de los límites máximos y mínimo que se señalen por el Estado. Todo ello, sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere la Ley 7/2007, de 12 de abril, a las representaciones sindicales.

Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Horas extraordinarias.

Para el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores del Ayuntamiento de Lora del Río, se establece que la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para establecer los mecanismos de recuperación salarial en relación con la diferencia entre el incremento de las retribuciones previsto en la Ley de Presupuestos y el Índice de Precios al Consumo (IPC).

Durante los ejercicios económicos 2008 y 2009, en todo caso estará supeditado a la disponibilidad económica del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río y a la legislación vigente.

Artículo 15. Gratificaciones fuera de la jornada laboral.

El régimen de los servicios extraordinarios prestados por los trabajadores,

siempre fuera de su jornada laboral, será el que se contempla en el presente artículo.

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

a) La prestación de estas horas se sujetará a las siguientes reglas:

1. Su número no podrá ser superior a ochenta al año.
2. Mensualmente, el Ayuntamiento remitirá por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, relación de las horas extraordinarias que se devenguen, causas que las han motivado, trabajadores que las han efectuado y Servicios a que están adscritos.
3. Las horas extraordinarias se comenzarán a contabilizar partir del cumplimiento de la jornada laboral. El Concejal Delegado del Área correspondiente controlará, previo informe de los Jefes de Servicio, el cumplimiento de la jornada laboral.
4. Por necesidades presupuestarias y de tesorería el abono de las horas extraordinarias podrá sustituirse por el descanso doble del trabajador afectado, entendiéndose como horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera de la jornada establecida por ley.
5. La realización de las mencionadas horas extraordinarias se compensará económicamente como se indica en el cuadro siguiente:

GRUPO	GRATIFICACIONES FUERA DE LA JORNADA LABORAL	TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS
I	24,23 euros	27,70 euros
II	21,25 euros	24,28 euros
II	19,65 euros	22,25 euros
IV	18,06 euros	20,63 euros
V	15,69 euros	17,93 euros

La aplicación de las retribuciones resultantes del presente Convenio para el cómputo del abono de las horas mencionadas, sólo se tendrá en cuenta desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 16. Trabajo en días festivos.

En aquellos Servicios en que, cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, el Ayuntamiento de Lora del Río vendrá obligado a abonar al trabajador además de las retribuciones correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso



semanal, según lo previsto en el último párrafo del artículo anterior (punto 5), salvo descanso compensatorio doble y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la fecha de realización de dichas horas, reseñándose en nómina las fechas de los festivos correspondientes siempre que no perjudique al Servicio o Centro correspondiente y exista disponibilidad de tesorería.

El calendario de fiestas será el que fije la Junta de Andalucía para toda la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 17. Pagas extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias se devengará y hará efectivo de conformidad con la legislación aplicable.

Son dos al año, que se devengarán el día 30 de los meses de junio y noviembre, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el primer día hábil de dichos meses, salvo en los siguientes casos:

— Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses entre 182 -paga de junio- (183 días en años bisiestos) o 183 -paga de diciembre-, respectivamente.

— Los trabajadores en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencias sin derecho a retribución, en las fechas indicadas, o hubieran prestado una jornada de trabajo reducida durante los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio y diciembre, devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

— En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo.

A estos efectos, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las



retribuciones vigentes en el mismo.

Las cuotas de derechos pasivos y de cotización correspondientes a las pagas extraordinarias se reducirán, cualquiera que sea la fecha de su devengo, en la misma proporción en que se minoren dichas pagas.

Las cuotas a que se refiere el párrafo anterior correspondiente a los periodos de tiempo en que se disfruten licencias sin derecho a retribución no experimentarán reducción en su cuantía.

Respetando, en todo caso, lo que cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el importe, cada una de las pagas extraordinarias será de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, en los plazos marcados por ley, salvo los complementos de productividad y los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Las cuantías de las retribuciones básicas serán iguales en todos Servicios y los Centros de trabajo del Ayuntamiento de Lora del Río para cada uno de los grupos de titulación de los trabajadores.

Artículo 18. Trienios.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual en su cuantía por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

El valor de los trienios se determinará en función del grupo al que pertenezca el trabajador en el momento de su perfeccionamiento, con el derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores cuando se presten servicios sucesivamente en diferentes cuerpos, escalas, clases o categorías. La valoración de los trienios debe referirse al momento de su respectivo perfeccionamiento.

2. Todo el Personal Laboral del Ayuntamiento de Lora del Río con contrato de Derecho Laboral, y con una antigüedad mínima de tres años, percibirá las cuantías correspondientes en concepto de trienios, teniéndose en cuenta la totalidad de los servicios prestados desde que empezó a trabajar en la Administración eventual o contratado laboral o administrativo, incluyendo el período de prácticas.

3. Si el trabajador ha prestado servicios sucesivamente en Cuerpos, Escalas o Categorías de diferente grupo de titulación recibe los trienios que ha devengado en los grupos anteriores.

Si cambia de grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido antes del cambio se considera como tiempo de servicios prestados

en el nuevo grupo, a efectos de determinar la cuantía del trienio.

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

5. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del primer día del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

Artículo 19. Sueldo.

1. Se trata de una cantidad correspondiente a cada grupo de titulación en los que se clasifican los Cuerpos, Escalas y Categorías de los trabajadores del Ayuntamiento de Lora del Río.

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

3. La cuantía del sueldo correspondiente a cada Grupo se fija en los Presupuestos, pero el sueldo de los trabajadores del Grupo I no puede exceder de tres veces el de los trabajadores del Grupo V.

Artículo 20. Retribuciones complementarias.

1. Complemento de Destino:

— Es el concepto que retribuye el nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. A estos efectos los puestos de trabajo están clasificados en 30 niveles.

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

— El complemento de destino es de igual cuantía para cada nivel, pero no tiene por qué serlo para todos los puestos a desempeñar por trabajadores de un mismo cuerpo o escala de titulación. Depende de la valoración que se haga de cada puesto, valoración que debe determinarse en la RPT

2. Complemento Específico:

El complemento específico, tal y como está definido en el artículo 23 de la Ley 30/84, está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos (no todos) puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

Entendiéndose pues que son las relaciones de puestos de trabajo (y no los pactos)



los que determinan el complemento específico.

El complemento específico de cada puesto se indica en la RPT y no tiene por qué ser el mismo para todos los puestos del mismo nivel y menos aún para todos los asignados a un mismo cuerpo, escala o grupo de titulación.

3. Complemento de Productividad:

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo, siempre que redunden en mejorar sus resultados.

La cuantía global de este complemento no puede exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. Dentro de estas dotaciones globales y de acuerdo con la normativa que establezca la Ley de Presupuestos, corresponde al Alcalde determinar los criterios de distribución y las cuantías individuales del complemento de productividad que corresponda a cada trabajador.

La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo en el correspondiente programa.

En todo caso las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores del Ayuntamiento de Lora del Río y de los representantes sindicales.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. Gratificaciones:

Retribuyen, con la compensación ya establecida, servicios extraordinarios y ocasionales (ferias, chiringuitos, romería, fiestas populares, concentraciones y cuantos otros servicios lo requieran), prestados fuera de la jornada normal. Se entiende por servicio extraordinario y ocasional aquel que implique un auxilio de emergencia a la ciudadanía.

En ningún caso pueden ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en periodos sucesivos.

Se conceden por el Ayuntamiento de Lora del Río dentro de los créditos asignados a este fin, incrementándose anualmente en el porcentaje fijado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de cada ejercicio como



incremento del resto de las retribuciones del personal.

	Feria Euros	Feria rural Euros
Jefe de Servicio	310,68	207,11
Fontaneros	207,11	103,55
Electricistas	207,11	69,04
Otro personal	207,11	69,04

Artículo 21. Trabajos de superior categoría.

1. Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, el trabajador devengará las retribuciones que a continuación se indican, debiéndoles ser abonadas en nómina como trabajos de superior categoría: todas las retribuciones complementarias correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales.

2. Si durante una habilitación de servicio el trabajador sufriese un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que legalmente le correspondan.

Artículo 22. Nocturnidad.

El valor de la hora de trabajo nocturno se fija, a partir de la firma del presente Convenio en las siguientes cuantías por Grupo:

— Grupo V: 1,88 euros.

— Grupo IV: 2,00 euros.

— Grupo III: 2,27 euros.

— Grupo II: 2,94 euros.

— Grupo I: 3,45 euros.

Estas cantidades serán abonadas como gratificaciones extraordinarias, salvo que la nocturnidad ya esté retribuida en el Complemento Específico.

Artículo 23. Desplazamientos.

Se abona el coste del viaje en el medio de transporte utilizado, incluso si el vehículo es particular.

Se procurará, no obstante, que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de viajeros. En este caso se abonará el importe del billete y pasaje en clase 2.ª o turista para todos los trabajadores. Excepcionalmente, por razones de representación, duración de los viajes, o casos de urgencia, podrán autorizarse clases superiores.

Obviamente, en los casos en que se utilicen medios gratuitos de la Administración o del Estado no se tendrá derecho a ser indemnizado por este concepto.

Cuando se utilicen en los desplazamientos vehículos particulares, será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente en materia de indemnizaciones por razón de servicio para los funcionarios públicos.

Serán indemnizables los gastos de desplazamientos en taxis o vehículo sin conductor, desde o hasta los aeropuertos, estaciones de ferrocarril, autobuses o puertos, siempre que en la orden de la Comisión de Gobierno se autorice expresamente su utilización.

Artículo 24. Dietas.

Todos los trabajadores que por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique su centro de trabajo, devengarán las indemnizaciones que correspondan según la vigente legislación aplicable en cada momento.

Todos los trabajadores a los que deba abonárseles, se hará, previa justificación de las mismas, según legislación vigente en esta materia.

Capítulo IV Excedencias

Artículo 25. Excedencias.

1. La excedencia de los trabajadores podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

2. Los trabajadores podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las Leyes de Función Pública que se dictan en el desarrollo de la ley 7/2007, de 12 de abril, podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el trabajador pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse



cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo



por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 26. Servicios especiales.

Los trabajadores en la situación de servicios especiales recibirán la retribución del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no el que les corresponde como trabajadores del Ayuntamiento de Lora del Río. A los trabajadores en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, consolidación del grado personal, trienios y derechos pasivos, así como a efectos del cómputo del período mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Quienes pierdan la condición, en virtud de la cual hubieran sido declarados en la situación de servicios especiales, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día que perdieron aquella condición. El reingreso tendrá efectos económicos y administrativos desde la fecha de la solicitud del mismo, cuando exista derecho de reserva de puesto. No obstante, los Diputados, Senadores, miembros de las



Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o del Parlamento Europeo que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

A los trabajadores que se hallen en situación de servicios especiales, procedentes de la situación de servicio activo, se les asignará con ocasión del reingreso un puesto de trabajo, según los siguientes criterios:

- a) Cuando el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad hubiere sido obtenido mediante el sistema de libre designación, se les adjudicará, con carácter provisional, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, un puesto de igual nivel y similares retribuciones.
- b) En los restantes casos, se les adjudicará, con carácter definitivo, un puesto de igual nivel y similares retribuciones.

Artículo 27. Licencias.

— Por estudios:

Estos deberán versar sobre materias relacionadas con la función pública, quedando supeditado su período de disfrute a las necesidades del servicio.

— Por asuntos particulares:

Estas licencias serán sin retribución alguna.

Su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años y el período de disfrute queda subordinado a las necesidades del servicio

Artículo 28. Permisos.

El Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río determinará los supuestos de concesión de permisos al personal laboral y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

- a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando los supuestos anteriores fueran con familiares con los cuales el trabajador/a tenga un vínculo de segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. A este menester se deberá justificar documentalmente.

a.1) Por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica menor que no se considere grave a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, hasta tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y hasta 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad. En los casos que requiera hospitalización se justificará el ingreso y el alta hospitalaria.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Quince días naturales de duración, por matrimonio ó inscripción en el registro de parejas de hecho, con plenos derechos económicos.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, el tiempo imprescindible para ello.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que

por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

l) Por asuntos particulares, nueve días.

2. Los/as trabajadores/as 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.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los



mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por



adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento

o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los/las trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la



reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el Ayuntamiento de Lora del Río

Por el matrimonio civil o del rito de cualquier religión legalmente reconocida, así como inscripción en el registro de parejas de hecho de padres, hijos y hermanos del trabajador/a un día si el hecho se produjera en la provincia, dos si fuera dentro del resto de la comunidad Autónoma de Andalucía y tres en el resto del territorio nacional. Pudiendo solicitar el disfrute de los mismos contabilizándolos desde el mismo día o al siguiente del evento a elección del trabajador/a.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables a todos los efectos.

Capítulo V Jornada, horario, descanso y vacaciones

Artículo 29. Jornada laboral.

La Jornada del personal laboral del Ayuntamiento de Lora del Río será de 35 horas semanales.

El Ayuntamiento contemplará la jornada partida en aquellas tareas que estime necesarias, previo negociación con los representantes de los trabajadores, reflejándola en la RPT retribuyendo este supuesto con las cuantías económicas que en manual de la RPT se refleje

La Jornada se reducirá en una hora en el comienzo y otra en la salida el jueves de Feria de Lora del Río, así como en una hora a la salida el lunes, martes y miércoles de Semana Santa. Estas reducciones serán efectivas proporcionales a los trabajadores/as que no tengan jornadas completa.

La Jornada se reducirá en una hora en la salida y, proporcionalmente a los trabajadores/as que no tengan jornada completa, del 1 de julio al 15 de septiembre."

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

La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre el Ayuntamiento, el Comité de Empresa y las Centrales Sindicales con representación en la misma, por medio de la elaboración de un cuadro horario, dentro del último trimestre del año anterior.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la



asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial o cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo, impartido por un organismo público, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio.

De las adaptaciones de jornadas de trabajo reguladas en el presente artículo, se dará conocimiento a los representantes legales del personal, quienes darán su informe.

El personal podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo por un período de hasta treinta minutos, computándose como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

El tiempo de descanso continuado entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será de doce horas, para garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo, salvo acuerdo que prevea otro descanso.

Artículo 30. Descanso semanal.

Con carácter general, y salvo necesidades del servicio el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos.

Artículo 31. Vacaciones.

1. Todo el personal tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda, proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos; disfrutables en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

2. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

3. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

4. El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su ingreso, la parte





proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación de su contrato, si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

5. El trabajador que cese por voluntad propia, finalice el periodo para el que fue nombrado o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en caso de que no pudiese disfrutarla al abono correspondiente de las mismas según el tiempo de servicios prestados.

Capítulo VI Condiciones sociales

Artículo 32. Uniformes y ropa de trabajo.

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que realice (se adjunta anexo). El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se les asignan, se determinará de acuerdo con los representantes del personal, según se determine en la normativa aplicable en su caso.
2. Los representantes del personal velarán para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirán informe previo.
3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de mayo a junio y para los de invierno de septiembre a octubre.
4. Se establece la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto si no está uniformado.
5. Sólo procederá la entrega excepcional de uniforme de trabajo cuando el interesado exhiba un uniforme a su jefe de servicio indicando que el uniforme entregado en su día se le ha deteriorado como consecuencia de su uso en el trabajo y entregue al mismo tiempo las prendas deterioradas.

Artículo 33. Revisión médica.

1. El personal laboral tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado se le dará conocimiento. Éste se realizara el primer trimestre de cada año.
2. El trabajador que así lo solicite, tendrá derecho a pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.
3. Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años se les hará, con





carácter voluntario, un reconocimiento cardiovascular y analítica completa.

Artículo 34. Garantías jurídicas.

1. Por el Ayuntamiento se designará a su cargo, la defensa de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe; salvo renuncia expresa del propio interesado o ser el Ayuntamiento el demandante.

2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

3. La Corporación se compromete al pago de los gastos de revisión del carnet de conducir para el trabajador que lo necesite en su puesto de trabajo (conductor).

4. Todos y cada uno de los trabajadores estarán destinados en un Centro o Servicio del Ayuntamiento. En el supuesto de que fuera necesario trasladar a uno de éstos a otro Centro o Servicio se dará cuanta a los interesados, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que pertenezca. Todo trabajador podrá solicitar su traslado a otro Departamento o Centro del Ayuntamiento de Lora del Río, siempre que el puesto al que desee ser adscrito esté clasificado con el mismo nivel de Complemento de Destino que el puesto que desempeña, cuando por causas profesionales o personales así le convenga.; las peticiones será resueltas con base a los criterios que con carácter genérico sean previamente acordados entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa y centrales sindicales con representación en la misma, y los destinos así obtenidos, dado su carácter voluntario, serán renunciables, no generarán derecho de abono de indemnización por concepto alguno, y se registrarán, en cuanto al tiempo de permanencia en los mismos, por lo dispuesto en el artículo 20.1.f) de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Artículo 35. Seguro de vida.

El Ayuntamiento de Lora del Río se compromete a concertar un Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente, absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador/a de nueve mil euros (9.000 euros), cuando la causa sea por enfermedad común o accidente no laboral y, quince mil euros (15.000 euros), cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional. En el supuesto caso de no existir la póliza el Ayuntamiento de Lora del Río procederá los pagos anteriormente indicados.

El Ayuntamiento aumentará las cuantías en las diferentes pólizas quedando de la siguiente:

Años	Casos de muerte, invalidez absoluta o gran permanente, invalidez por enfermedad o accidente no laboral	Casos de muerte, invalidez permanente, absoluta o gran invalidez por enfermedad profesional o accidente de trabajo.
2008	9.000 euros	15.000 euros
2009	11.000 euros	17.000 euros
2010	13.000 euros	19.000 euros
2011	15.000 euros	21.000 euros

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca «in itinere».

Artículo 36. Ayudas.

Tendrán derecho a solicitar las mismas aquellos trabajadores/ as tengan una antigüedad de un año en caso de ser personal laboral y de al menos dos años al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río en el caso de personal de subvención.

Se establecerá en los Presupuestos de la Corporación un fondo conjunto para funcionarios y personal laboral de 12.000,00 euros para ayudas médico-farmacéuticas y 8.000,00 euros para ayudas al estudio destinado a ayudas por escolaridad de hijos menores de 25 años y de trabajadores, por prótesis, así como suscribir pólizas de seguros de muerte, invalidez y responsabilidad civil para los trabajadores. Dicho fondo será distribuido anualmente por la Comisión de Seguimiento y Control según las peticiones realizadas y de conformidad con las siguientes estipulaciones:

1. Respecto a prestaciones médico-farmacéuticas:

Condiciones:

- Prescripción médica.

Factura.

Declaración jurada no estar cubierto por la Seguridad Social, por seguro privado bien contratado por la empresa a título particular, o por otra prestación de cualquier clase de la que resulte beneficiario.

Vida laboral del cónyuge e hijos y que no hayan trabajado más de tres meses en el año.

Respecto a las prótesis oculares, se aplicará no sólo en el caso de prescripción médica sino también cuando se acredite su agotamiento por uso o de rotura.

2. Respecto a las ayudas al estudio:

Condiciones:

1. Documento acreditativo de la inscripción o matrícula.
2. Vida laboral del cónyuge e hijos y que no hayan trabajado más de tres meses en el año.
3. Ámbito y procedimiento.

1. Afectará a todo el personal que lleve más de un año trabajando en el Ayuntamiento y dos años en el caso del personal dependiente de subvención, igualmente se aplicará a los cónyuges e hijos que estén a su cargo.

2. Se podrá realizar una única solicitud por concepto y persona, salvo las excepciones que se indican en el cuadro adjunto.

3. Las solicitudes deberán presentarse antes del treinta y uno de enero del año siguiente para el que se solicita, siendo este plazo improrrogable.

4. A efectos de abono de las ayudas, éstas se dividirán en dos bloques: prestaciones médico-farmacéuticas y ayudas al estudio; cada uno de los bloques tendrá una consignación económica reservada para sus fines.

5. Respecto a las segundas serán abonadas por orden de solicitud, previa comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos, conforme al sistema habitual de pagos. Todo ello hasta el agotamiento de la consignación destinada a tal fin.

6. Respecto a las primeras, las prestaciones correspondientes al personal serán abonadas con igual sistema que las ayudas al estudio, las solicitudes para prestaciones a familiares que se vayan produciendo durante el año serán clasificadas y reservadas para su examen en enero del año siguiente, de tal forma que si en dicho momento existe saldo suficiente se atenderán todas en su integridad, de no existir saldo suficiente (incluyendo el sobrante del segundo bloque) se abonarán siguiendo cualquiera de los siguientes criterios a elección de la comisión de seguimiento.

1.º Por orden de solicitud hasta el agotamiento del saldo.

2.º Proporcionalmente al saldo existente.

Las ayudas serán distribuidas por la Comisión de Seguimiento y Control.

Prestaciones Médico Farmacéuticas

Su solicitud será como norma 1 vez al año exceptuando las que indiquen otro periodo en este cuadro.

Importe max. euros	
Dentadura completa	144,24
Dentadura Superior/inferior	72,12
Endodoncia (2 al año)	60
Empastes negros (5 al año)	39,06
Empastes blancos (5 al año)	48,08
Gafas completas (armaduras y cristales)	150
Lentillas	70
Renovación de Cristales (par)	50
Renovación de armadura de gafas	50
Puentes y otras prótesis dentarias	100
Corsés ortopédicos	28,85
Audífonos	216,36
Calzado ortopédico (par)	60
Plantillas ortopédicas	30
Limpieza bucal	50

Prestaciones Al Estudio, Personal Ayto. Y/O Hijos

Nivel de estudios	Cuantía euros
Guardería, Ed. Infantil, primaria y secundaria	90
Bachiller y Ciclos Formativos de Grado Medio	100
Ciclos Formativos de Grado Superior	120
Curso de acceso a la Universidad	120
Cursos universitarios	150

Artículo 37. Anticipos reintegrables.

Se establece un crédito presupuestario de treinta mil euros para anticipos reintegrables al personal laboral, funcionarios y funcionarios interinos, de ellos, veintisiete mil euros, tendrán por objeto atender anticipos de carácter ordinario, y serán concedidos por el Alcalde Presidente o la Comisión de Gobierno, previa solicitud y existencia de crédito, y por riguroso orden de presentación.

La cantidad máxima a atender será de dos mensualidades netas a devolver hasta en 14 pagas.

Para atender necesidades de especial gravedad, debidamente acreditadas, se reservan los tres mil euros restantes, que se concederán por acuerdo del órgano competente, tras valorar las circunstancias y necesidades que concurran. En el acuerdo de concesión se fijará la cuantía hasta un máximo de crédito disponible y el plazo de reintegro con un máximo de 24 mensualidades.

Artículo 38. Formación Profesional.

1. Desde la Alcaldía o Delegación correspondiente, se facilitará por medio de cada Jefatura a todo el personal adscrito a la misma, o a un representante legal, cuanta



información esté relacionada con la formación de sus miembros o pudieran ser considerados de su interés.

2. Todo el personal interesado en la realización de cursos que estarán directamente relacionados o tendrán relación con la función que se realiza en el Ayuntamiento, podrá solicitar a la Alcaldía, por medio de su Jefatura, que vendrá obligada a emitir informe previo, la correspondiente autorización, pudiendo solicitar al mismo tiempo ayuda para pago de inscripción o kilometraje, ayuda que se establece en 400 euros anuales.

3. Las asistencias a cursos vendrán limitadas por las propias necesidades del servicio y nunca podrán suponer excepciones en el mismo que pudieran dar lugar a nombramientos de servicios extraordinarios, teniendo prioridad aquellos que no hubieran realizado otros con anterioridad, y en caso de igualdad se determinará quién lo realizará por sorteo entre ellos.

4. La confirmación de la autorización, en su caso, se le comunicará al interesado y a su propia Jefatura, al objeto de su constancia. Así mismo, dicha Jefatura tramitará la solicitud, informará al interesado y lo expondrá en el tablón de anuncios.

5. La concesión de ayudas y su abono dependerán de la disponibilidad económica del Presupuesto Municipal o liquidez de su Tesorería, fijándose en el Presupuesto de la Corporación los fondos destinados a tal fin.

6. El pago de las ayudas concedidas por gastos de inscripción o kilometraje, deberá ser justificado necesariamente mediante el correspondiente certificado de asistencia, considerándose nulas aquellas que no cumplan este requisito.

7. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las trabajadoras en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 39. Jubilación y premios por antigüedad.

La jubilación para los trabajadores afectados por el presente Convenio se establece a los 65 años de edad cumplidos y siempre que hayan cotizado durante el periodo mínimo para tener derecho a pensión.

Se podrá solicitar la prejubilación, con un año de antelación para la inclusión en el

Presupuesto del Ayuntamiento, desde la edad de 60 años, con 30 años de cotización y los últimos 10 años como trabajador del Ayuntamiento de Lora del Río, previa instrucción de correspondiente expediente, de la aportación extraordinaria al Plan de Jubilación a que hace referencia el art. 56. 2 a).

Artículo 40. Plan de Jubilación.

1. Aportaciones ordinarias.

Se establece la aportación mensual por parte del Ayuntamiento de Lora del Río y sus trabajadores de las siguientes cuantías a un plan de jubilación que negociará el Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río y las secciones sindicales del mismo:

EDAD	APORTACIÓN MUNICIPAL (EUROS)	APORTACIÓN DEL TRABAJADOR (EUROS)
Hasta 60 años	20	10
De 60 años y 1 día a 62 años	25	15
De 62 años y 1 día a 63 años	30	20
De 63 años y 1 día a 65 años	40	30

2. Aportaciones extraordinarias.

a) Para aquellos trabajadores que soliciten la prejubilación, con un año de antelación para su inclusión en el Presupuesto del Ayuntamiento, desde la edad de 60 años, con 30 años de cotización y los últimos 10 años como trabajador del Ayuntamiento de Lora del Río, previa instrucción de expediente, se fija una aportación municipal extraordinaria en las cuantías que se especifican a continuación, siempre y cuando la Corporación considere, expresamente, su interés por la prejubilación del trabajador:

Prejubilación

Edad	Aportación/Euros
60	30.050,61
61	24.040,48
62	18.030,36
63	12.020,24
64	6.010,12

Anualmente se consignará en el Presupuesto Municipal una única cantidad de treinta mil cincuenta euros y sesenta y un céntimos (30.050,61 euros) para esta aportación extraordinaria, para la totalidad del personal tanto funcionario como laboral, y sin que en ningún caso pueda ser sobrepasada esta cantidad por dicho concepto. La Comisión Paritaria estudiará y fijará los criterios que deberán regir a la hora de priorizar los expedientes de jubilación anticipada que en cada año se soliciten.



b) Se establece una aportación única de carácter extraordinario de 60,00 euros, por año trabajado en el Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río, garantizando un mínimo de 1.200,00 euros para aquellos de menos de veinte años; y que se realizará en el plazo de un mes a partir de la fecha del evento, con motivo de su jubilación forzosa.

c) Se establece una aportación única de carácter extraordinario con una cuantía de una mensualidad bruta del trabajador al cumplimiento de veinticinco años de servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río, así como de una paga única de dos mensualidades brutas al cumplimiento de los treinta y treinta y cinco años de servicio. Dichas aportaciones se realizarán en el mes siguiente al de su cumplimiento.

3. Las aportaciones extraordinarias previstas en el apartado anterior podrán ser sustituidas, a voluntad del trabajador, por el abono en metálico de las cuantías especificadas en dicho apartado.

Artículo 41. Servicios auxiliares.

1. Todos los trabajadores, podrán pasar a petición propia o de oficio a otros servicios al cumplir una de las siguientes condiciones:

— Por edad, voluntariamente, a los 55 años.

— Por enfermedad o incapacidad, al ser declarados por facultativo competente no apto, temporal o definitivamente, para el servicio que ocupa.

2. Todo trabajador que bajo estas condiciones pase a otros servicios, conservará las mismas retribuciones básicas así como su correspondiente grado personal.

Artículo 42. Licencia por enfermedad.

El Ayuntamiento, desde el primer día en que el trabajador sea dado de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común, le abonará - en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional- el 100 % de sus retribuciones hasta seis meses; y en caso de accidente no laboral o enfermedad común, hasta tres meses. A partir del séptimo y cuarto mes, por el médico de empresa o entidad con quien hayan sido concertadas las competencias de éste se propondrá bien, la continuación en la percepción por dicho importe bien su reducción pasando a percibir conforme a lo establecido en el régimen general para los supuestos de incapacidad temporal; correspondiendo a la Comisión Paritaria de Seguimiento, la toma de la decisión que corresponda.

Capítulo IX Salud e higiene

Artículo 43. Comité de Seguridad y Salud.



En lo que respecta a este artículo, se estará a lo que disponga el R.D. 1488/1998, de 10 de julio.

Capítulo X Del comité de empresa

Artículo 44. Garantía del Comité de Empresa laboral y mandato.

El Comité de Empresa laboral es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales respecto a la negociación colectiva y a sus afiliados.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

El Comité de Empresa tendrá las facultades que la legislación vigente le atribuye.

En todo lo que se refiere a este artículo, se estará a lo que indique el capítulo IV de la ley 7/2007, de 12 de abril, y el artículo 63 de la Ley 1/95 (Estatuto de los Trabajadores).

Capítulo XII Acción sindical

Artículo 45. Acción sindical.

El ejercicio de la acción sindical en la Empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores, les son propios. A los fines antes dichos, los empleados públicos podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y organizaciones internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Artículo 46. Representantes de los trabajadores.

Será de aplicación lo que indica el Capítulo IV de la Ley 7/2007 de 12 de abril y el artículo 64 de la Ley 1/95 (Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 47. Asambleas generales.

Será de aplicación lo que indica el Capítulo IV de la Ley 7/2007 de 12 de abril y el artículo 77 de la Ley 1/95 (Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 48. Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.

A este respecto se aplicará lo que establece la Ley 11/1985, de 2 de agosto.

Capítulo XIII Régimen disciplinario

Artículo 49. Disposiciones generales.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 50. Graduación de infracciones y faltas.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 51. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o



pactado.

6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.

7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.

8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o para terceros.

9. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

Así mismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

12. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Ayuntamiento de Lora del Río.

13. Incumplir lo pactado libremente con la Administración.

14. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

15. El abandono del servicio.

16. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales.

17. La violación de la neutralidad o independencia políticas utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

18. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

19. El incumplimiento de la obligación de los servicios esenciales en casos de huelga.

20. La no emisión, cuando proceda, de la certificación de acto presunto dentro del



plazo y con los requisitos establecidos, una vez solicitada en debida forma (según establece el art. 44.2 in fine de la LRJAP y PAC).

Artículo 52. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a los superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. Las conductas constitutivas de delitos dolosos relacionadas con el servicio, que causen daño a la Administración o a los administrados.
4. La tolerancia de los superiores en la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
5. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
6. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
7. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se den algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
8. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicios a la Administración o a los ciudadanos, y con constituyan falta muy grave.
9. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
10. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados
a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
11. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
13. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

14. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.
15. La grave perturbación del servicio.
16. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
17. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
18. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
19. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
20. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
21. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. A los efectos de lo dispuesto anteriormente se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Artículo 53. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. la incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se prueba la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
7. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.



Artículo 54. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de faltas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis días a seis meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción, posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

C) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- b) Suspensión para participar en dos concursos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso sin indemnización.
- d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores del centro respectivo.

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

4. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo, y obtuviera sentencia, declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión, o por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 55. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán al mes, las graves a los dos años y las muy graves a los seis años.





El plazo del período de prescripción se computará desde que la falta se hubiera cometido. El plazo de prescripción se interrumpirá al iniciarse el expediente, debiendo registrarse a tal efecto la resolución de incoación, y volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciese paralizado por más de seis meses por causa no imputable al expedientado.

Artículo 56. Procedimiento sancionador.

1. Para imponer sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente para el que se asignará instructor a la persona que en cada momento designe quien ostente la potestad disciplinaria. De dicha incoación se dará cuenta al trabajador y en el desarrollo del expediente serán oídos los representantes legales de los trabajadores. Si el trabajador expedientado ostentase la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los trabajadores. A tal efecto se notificará a los res-antes delegados del personal o al comité de empresa la incoación del expediente para que, además del interesado, sean oídos. La misma garantía se aplicará a los delegados sindicales amparados por las disposiciones del artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el instructor habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación al trabajador, quien a partir de este momento dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se hará constar los antecedentes del interesado, se declaración y la de los testigos si los hubiere.

4. El instructor emitirá o rechazará las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y, del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio.

El interesado tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el instructor formulará la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato al trabajador y éste, en el plazo máximo de diez días, podrá hacer las alegaciones que estime oportunas.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor dentro del plazo de dos





meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente.

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente, podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y el sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente.

Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

Cláusulas De Salvaguardia

Única.—En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la Legislación Laboral vigente, garantizándose su vigencia para el personal afectado por este Convenio, y en el resto de la legislación vigente de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 7/2007, Real Decreto-Ley 5/2006, Ley Orgánica 3/2007, Ley 43/2006 y el Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones Adicionales

Primera.—El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todos los trabajadores que figuren en la plantilla.

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

Segunda.—Con la aprobación del Presupuesto General de la Corporación, deberá ser aprobada la valoración y relación de puestos de trabajo. Para tal fin se constituirá una Comisión Técnica compuesta de la misma forma que la Comisión de Seguimiento y Control.

Tercera.—Anualmente se constituirá la Mesa de Negociación del personal afectado por el presente acuerdo, que pactara entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día uno de Enero de cada año natural y figurará como un anexo anual al presente acuerdo general.

Esta mesa tendrá la misma composición que la Comisión de Seguimiento y Control.





Cuarta.—Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en su cómputo anual, a todos los existentes en la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación, quedando expresamente derogados los acuerdos y disposiciones con los que hubieren sido adoptados.

Quinta.—El Ayuntamiento está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad tendrá que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que determine la legislación laboral; elaborando y aplicando al efecto un plan de igualdad de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sexta.—El Ayuntamiento se compromete que en el plazo comprendido entre 12 y 24 meses posterior a la fecha de firma del presente convenio, negociará y acordará con el Comité de empresa, Junta de Personal, así como con las centrales sindicales la revisión íntegra de la RPT, manual de valoración de la misma así como el catálogo de funciones.

Disposición Transitoria

Única.—Aquellos trabajadores que a la fecha de firma de este convenio tengan una antigüedad de más de 35 años al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río percibirán el premio por antigüedad a los 35 años de servicio en los términos que se indican en este convenio independientemente de que el hecho causante del premio sea anterior a la fecha de firma del presente Convenio.

Disposición Final

El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2011. No obstante, los derechos, económicos y sociales que se establezcan se retrotraerán al día 1 de enero de 2008.

ANEXO

Vestuario del personal del Almacén Municipal

— Personal masculino:

- a) Dos camisas de manga corta.
- b) Dos camisas de manga larga.



- c) Un conjunto de trabajo (cazadora y pantalón)
 - d) Un par de zapatos de seguridad para verano.
 - e) Un par de zapatos de seguridad para el invierno.
 - f) Un chaquetón impermeable cada dos años.
- Personal femenino:
- a) Dos rebecas.
 - b) Dos batas.
 - c) Dos pares de zuecos.
 - d) Un chaquetón cada dos años.