



CONVENIO COLECTIVO AÑO 2008 y 2009 PARA LOS TRABAJADORES/AS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA CAROLINA

Título I

Sección Primera: Ámbitos

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el Ayuntamiento de La Carolina y sus Organismos Autónomos.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los trabajadores/as del Ayuntamiento de La Carolina y sus Organismos Autónomos.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, terminando el 31 de diciembre del 2009.

Sección Segunda: Comisiones.

Artículo 4. Comisión de Seguimiento

Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento, control, desarrollo e interpretación, integrada por 4 miembros en representación de la Corporación y 4 miembros en representación del Comité de Empresa, siendo su misión la de velar por el fiel puntual cumplimiento del Convenio Colectivo, interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio, hacer seguimiento, y en su caso desarrollo de la aplicación del convenio, intervenir en la solución de conflictos tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del convenio, en los términos que se establece en el mismo y cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el convenio. La comisión paritaria puede establecer su propio régimen interno.

La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los temas que se vayan a debatir.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el presente Convenio y entraran en vigor al día siguiente de su adopción,



incorporándose al mismo.

Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto o en la interpretación de algún artículo del presente Convenio, se recurrirá a la mediación y arbitraje de una persona u Órgano que será nombrada, de común acuerdo, por los miembros de la Comisión Paritaria.

Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

Artículo 5. Mesa de Contratación

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las partes se comprometen a negociar la creación de una Mesa de Contratación, con el régimen interno y atribuciones que en dicha negociación se establezcan.

Sección Tercera: Condiciones más favorables.

Artículo 6. Condiciones más favorables

Las condiciones acordadas en el presente Convenio Colectivo tienen carácter de mínimas, quedando en consecuencia subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y a aquellas otras que pudieran adoptarse o estén adoptadas.

Título II

Sección Primera: Denuncia, Revisión y Prórroga.

Artículo 7. Duración

El presente Convenio Colectivo se prorroga por años naturales, a partir del año 2008, de forma tácita si no media expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes al término de su período de vigencia o a cualquiera de sus prórrogas, entendiéndose vigente hasta la aprobación del siguiente Convenio Colectivo.

Artículo 8. Revisión

No obstante lo anterior, la Tabla Salarial y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica, garantizando, en todo caso, que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo y lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Título III. Formación, Perfeccionamiento y Promoción

Artículo 9. Formación, Perfeccionamiento y Promoción



Las Partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de la formación de los/as trabajadores/as, se comprometen anualmente a la elaboración y puesta en marcha de programas de formación continuada, reciclaje y promoción profesional de los mismos.

Todos los trabajadores/as incluidos en este Convenio, tendrán derecho a 80 horas efectivas retribuidas al año para la realización de cursos de capacitación profesional, adaptación a un nuevo puesto de trabajo asignado por la empresa o para la promoción interna o profesional del trabajador/a.

La empresa se compromete, en los casos en los que sea necesarios dada la oportunidad y necesidad del curso, a la prorroga de horas.

Los/as trabajadores/as podrán asistir a cursos de perfeccionamiento, convocados por Instituciones u Organismos Oficiales, por el tiempo que estén anunciados y siempre que sean autorizados por el/la Sr./Sra Alcalde/sa.

El Ayuntamiento podrá requerir a un trabajador para que asista a un determinado curso, que por su relación con el trabajo que desempeña y especial interés sea necesario. En estos casos, se requerirá el consentimiento del trabajador, se le abonara el coste del curso, gastos de viaje, dietas y compensación horaria cuando no coincida con su jornada laboral.

De todos los cursos de formación organizados por el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos, se expedirán los oportunos Certificados de Asistencia, con especificación de horas lectivas.

Título IV. Salud Laboral

Artículo 10. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud velará por la observancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas por la legislación vigente en la materia, sometiéndose en su composición, organización y funcionamiento a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos de desarrollo.

Artículo 11. Funciones del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que marca la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos de desarrollo.

Artículo 12. Delegados de Prevención de Riesgos Laborales

1. Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los empleados públicos en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración Local y, de otro, la



figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, de entre los Delegados de Personal, elegidos por los trabajadores de acuerdo con la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además podrán ser elegidos por las Secciones Sindicales por su cualificación técnica acreditada con base en el Reglamento 39/1997, de 17 de enero, para la representación social en las competencias del Comité de Seguridad y Salud, sin que esta elección pueda alterar el número de delegados establecidos en el artículo 35.2 de la LPRL.

3. Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2, respectivamente del Artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud.

4. Los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario para desarrollar la labor para la que fueron designados dentro del cómputo de las horas sindicales.

Artículo 13.Reconocimiento Médico

Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al trabajador/a que con carácter voluntario lo inste, salvo en los supuestos recogidos en la Ley 31/95, que, en todo caso, tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador/a.

Artículo 14. Ropa de Trabajo

A los trabajadores/as, que por las peculiaridades de su trabajo, así lo requieran, se les proveerá de la indumentaria necesaria para la realización del mismo, ajustándose a las prescripciones establecidas por la Ley 31/95.

Título V Aspectos Sociales

Artículo 15.Ayudas

1. Ayudas por Estudios.

Por el Ayuntamiento se habilitará un Fondo Social de carácter anual, que ascenderá a 9.015,18 euros, cuya distribución será la siguiente:

a) Ayudas para Guarderías: 150 euros.

b) Educación Infantil: 70 euros.

c) Enseñanza Primaria: 70 euros.





- d) E.S.O.: 100 euros.
- e) F.P. Grado Superior: 100 euros.
- f) Enseñanza Universitaria: 225 euros.

Se establece el último trimestre para el abono de las ayudas, mediante acreditación de la realización de los correspondientes estudios por parte de los Centros Educativos Públicos o Privados concertados.

La percepción de dichas ayudas será incompatible con la que pueda conceder por el mismo concepto cualquier Entidad o Administración Pública.

2. Ayudas por Natalidad o adopción y Familiar.

- Natalidad o adopción: 200 euros.
- Nupcialidad: 300 euros (si ambos cónyuges son trabajadores: 500 euros).

3. Prestaciones Sanitarias.

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 60 euros por cada hijo o cónyuge discapacitado que reúna las condiciones recogidas en el anterior convenio.

Con la finalidad de complementar las prestaciones sanitarias, se establece el siguiente baremo de subvenciones para el personal Funcionario y Laboral, y sus familiares que estén reconocidos como tales:

a) Prótesis dentarias:

Reposición de piezas, ortodoncia, o empastes: El 25% presupuesto; máximo 150 euros.

b) Prótesis de visión:

Gafas normales o lentillas: 60 euros

Gafas bifocales: 25% presupuesto; máximo 150 euros.

Renovación de cristales: 40 euros máximo cada uno.

En los supuestos en que existan subvenciones por cuenta de la Seguridad Social o similar, no se tendrá derecho a estas subvenciones.

Para la percepción de estas subvenciones será necesario presentar la prescripción facultativa oficial, así como el justificante de pago. La duración máxima de las





prótesis, se establece en dos años

En el supuesto de roturas por accidente laboral, la reposición se efectuara por el total del valor.

Artículo 16. Asistencia Jurídica

La Corporación garantizará la asistencia Jurídica a los/as trabajadores/ as que la precisen en razón de conflictos judiciales que se planteen frente a terceros derivados de su prestación laboral con el Ayuntamiento previo informe de la Comisión Paritaria y resolución de la Corporación.

Artículo 17. Requisitos de Percepción

Para tener derecho a las ayudas reflejadas en los artículos 15 y 16 será requisito indispensable ser Laboral fijo o laboral eventual del Ayuntamiento con un mínimo de 2 años de servicio continuado y encontrarse en activo al solicitar la prestación.

Artículo 18. Anticipos Reintegrables

Los/as trabajadores/as fijos/as tendrán derecho a la percepción de anticipos reintegrables de una o dos mensualidades de su retribución mensual íntegra, a reintegrar en 10 ó 18 mensualidades, respectivamente.

En caso de trabajador eventual, el derecho a la percepción de anticipos reintegrables, será en función del contrato de trabajo.

Artículo 19. Póliza de Responsabilidad Civil

El Ayuntamiento de La Carolina y sus Organismos Autónomos, suscribirán una Póliza de Responsabilidad Civil para todos aquellos trabajadores/as que en el ejercicio de sus funciones puedan ocasionar daños a terceros.

Artículo 20. Capacidad Disminuida

En aquellas circunstancias en que un/una trabajador/a por edad u otras razones fisiológicas, tenga mermada su capacidad física o intelectual para el ejercicio de las funciones propias de su categoría, será adscrito a otro puesto de trabajo adecuado a su actual estado o situación y para el que conserve la aptitud necesaria, previa solicitud e Informe Médico de Salud Laboral y estudiándose cada caso concreto por la Comisión de Seguimiento, siendo resuelto por el Presidente de la Corporación.

Artículo 21. Carnet de Conducir

Cuando un trabajador/a en función de su puesto de trabajo haya de hacer uso de su carnet de conducir, y por razones profesionales sufra la retirada del mismo con



carácter preventivo, el Ayuntamiento le garantizará su salario real en otro puesto de trabajo hasta tanto exista un fallo o resolución al respecto, salvo en casos de alcoholemia, consumo de estupefacientes y de conducción temeraria, en el que se suspenderá el contrato durante el tiempo de sanción.

Título VI Jornada y Horario

Artículo 22. Jornada y Horario

La jornada laboral de trabajo, será conforme al Artículo 94 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del régimen Local, en cómputo anual, la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado, sin perjuicio de las adecuaciones que se realizarán por la Comisión de Seguimiento; siempre con respeto a las normas generales, y con las siguientes particularidades:

1. Los trabajadores dispondrán de un período de descanso de 30 minutos diarios computables de trabajo efectivo entre las 10 y 12 horas, siempre que la jornada sea de cuatro horas o más. La determinación, control y fijación de los turnos de descanso corresponderá a los Jefes de Servicio, previo Visto Bueno del Presidente/ta de la Corporación, y en todo caso, cuidando que los diferentes servicios queden atendidos en todo momento.
2. La jornada de 7,30 a 14,30 en obras y servicios para todo el año, exceptuando los meses de diciembre, enero y febrero.
3. Establecer el derecho a flexibilizar en un máximo de 1 hora de horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo hijos menos de 12 años, personas discapacitadas o mayores, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad y de afinidad. (Plan Concilia)
4. Se fija jornada reducida en los siguientes supuestos:
 - a) Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, en los que el horario será de 8,00 a 14,00, y de 7,30 a 13,30 horas para obras y servicios.

En los servicios especiales, ayuda a domicilio, casa hogar, etc y en aquellos que por necesidades del servicio su jornada sea de mañana y tarde, se ajustara por parte de los jefes de servicios correspondientes, para que también disfrute de esta reducción horaria, intentando que los empleados no tengan que realizar la jornada partida.

En caso de que no sea posible serán compensados con 10 días más de compensación horaria, añadibles a sus vacaciones durante el año 2008. Esta compensación será revisada en el 2009.



b) Dos días antes del día asignado como fiesta local (mayo y noviembre), Navidad y Semana Santa, el horario se fijara de 8 a 14 horas. Los días 23 y 30 de diciembre y 5 de enero que será de 8 a 13 horas.

c) Se establecerá el día de Sta. Rita como día de convivencia entre los trabajadores y la Corporación, la hora de salida será a las 13,00 horas. Esto estará supeditado a que se hayan planificados actividades que justifique en esta medida.

d) Se incrementaran los días de asuntos propios en 1 día para el 2008 y otro más para el 2009.

Artículo 23. Jornada Especial

Se establecerá una distribución horaria de jornada partida o de turno, respetándose el cómputo máximo de jornada que se establece anualmente en la Comisión de Seguimiento, en aquellos Servicios que por sus características requieran otro horario distinto de la jornada continuada de mañana, (exclusivamente en el caso de Ayuda a Domicilio, por las especialidades de su servicio).

Estas jornadas especiales no generarán incremento retributivo debido a que no se realizaran en horario nocturno.

Artículo 24. Trabajo Nocturno

1. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

2. Se percibirá un complemento de 25 euros semanales en los casos que los trabajadores deban de ser compensados por actividades nocturnas o cambios periódicos de turno.

Título VII Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 25. Vacaciones

Los trabajadores/as tendrán derecho, en concepto de vacaciones anuales a 22 días laborables retribuidos o un mes natural, que se incrementará con un día laborable adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día laborable más por año al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días laborables por año natural, que se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

Las vacaciones retribuidas se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de julio, agosto y septiembre.

En todas las situaciones de Incapacidad Temporal o baja maternal que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador/a padeciese una situación de Incapacidad Temporal, dictaminada por la Seguridad Social, motivada por enfermedad, hospitalización o accidente, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación, con excepción de los dos primeros.

Será condición inexcusable, la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca, o justificante expedido por el facultativo competente de la Seguridad Social.

El trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de Incapacidad Temporal.

Los días que hubiese durado la Incapacidad Temporal, descontados los dos primeros, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca el Ayuntamiento y el trabajador, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador.

En el caso de que los miembros de la pareja sean trabajadores/ as del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio.

Las vacaciones anuales, por decisión del trabajador/a y siempre bajo el V.º B.º de Alcalde/sa, podrán ser disfrutadas en dos períodos fraccionados de quince días naturales cada uno de ellos, debiendo iniciarse tales los días 1 ó 15, y debiendo mediar entre el disfrute de dichos períodos vacacionales como mínimo una mensualidad interrumpida.

Las vacaciones anuales se disfrutaran antes del día 31 del mes de enero del siguiente año. No siendo estas acumulables (salvo en casos excepcionales, en las que el trabajador no las haya podido disfrutar por necesidades del servicio, en las que se le remuneraran.

Para ello se necesitará el V.º B.º del Alcalde/sa.

Artículo 26. Permisos y Licencias Retribuidas

1. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, y por razón de violencia de género sobre la mujer (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico de Empleo Público.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador 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 trabajador 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

6. Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno. Si es fuera del lugar de residencia, además, el tiempo indispensable para su desplazamiento. Estos días pueden utilizarse alternados.

7. Los días 24 y 31 de diciembre.



Los permisos se solicitarán con una antelación mínima de 3 días, salvo razón de urgencia debidamente justificada, debiendo contestarse con una antelación de 48 horas como mínimo, considerándose concedidos de no existir respuesta. Si el permiso solicitado es para la asistencia a cursos de formación, la antelación mínima será de 5 días.

La concesión de los permisos deberá constar en todo caso con el V.º B.º de la Alcaldía.

DEFINICIÓN DE LOS GRADOS FAMILIARES DE PARENTESCO.

De acuerdo con lo indicado en los artículos 915 a 918 del Código Civil, a continuación se reflejan los familiares que dan derecho al permiso retribuido:

Cuadro:

1.er Grado:

- Por consanguinidad: Padres e hijos.
- Por afinidad: Suegros y Cónyuges.

2.º Grado:

Por Consanguinidad:

- Línea directa: Abuelos. Nietos.
- Línea Colateral: Hermanos.

Por Afinidad:

- Línea directa: Abuelos del Cónyuge.
- Línea Colateral: Hermanos del Cónyuge.

Artículo 27. Licencias sin sueldo

Los/Las trabajadores/as fijos dispondrán, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses, ni inferior a un mes dentro de un período de 2 años, conservando durante ese tiempo todos sus derechos laborales a excepción de percepción del salario. No obstante, en casos justificados y previo informe de la Comisión de Seguimiento se podrán conceder periodos distintos de los indicados.

Artículo 28. Régimen de Excedencia



La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en ambos casos será un derecho la conservación del puesto y el cómputo de la antigüedad de su vigencia. La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

1. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
2. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.
3. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Título VIII. Plantilla, Oferta de Empleo, Provisión de Vacantes, Ingreso, Movilidad y Fomento de Empleo

Artículo 29. Plantilla Presupuestaria y Oferta de Empleo

Anualmente la Corporación aprobará, junto con los Presupuestos, las Plantillas de ésta que deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas.

El conjunto de vacantes presupuestariamente dotadas conforman la Oferta de Empleo.

Artículo 30. Provisión de Vacantes

Los/as trabajadores/as tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes a cubrir que correspondan según el régimen jurídico correspondiente de contratación mediante la participación en concursos o concurso-oposición de carácter interno para el traslado voluntario o de ascenso, orientados a facilitar su movilidad y promoción profesional dentro del Ayuntamiento.

Artículo 31. Ingreso

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el RD 896/91, de 7 de junio, y subsidiariamente por lo dispuesto en el RD. 364/95, de 10 de marzo.

El sistema de selección será el concurso, concurso-oposición y oposición.

Para facilitar la integración social del minusválido se estará a lo dispuesto en la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados en



cuanto a la selección y contratación de dicho personal y muy especialmente respecto a lo regulado para la reserva del 5% de las vacantes en las Ofertas de Empleo Público.

En todos los tribunales de selección de personal participará como vocal un trabajador del Ayuntamiento designado por los representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 32. Trabajos de categoría inferior y superior

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Corporación podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, correspondiéndoles el abono de los salarios correspondientes a dicha categoría.

El desempeño de funciones de una categoría superior, nunca consolidará el salario ni la categoría superior. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es superar un proceso selectivo.

Los trabajos de inferior categoría, se realizarán por un período máximo de 2 meses, respetándose al trabajador todas las condiciones de su categoría. Transcurrido el período citado, el trabajador/a no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

Al trabajador/a se le comunicará el cambio de funciones con una antelación mínima de 72 horas.

Artículo 33. Movilidad

Será competencia exclusiva de la Alcaldía el acordar la movilidad funcional de los/as trabajadores/as de la Entidad Local, en los términos previstos en la Legislación vigente, dicha movilidad sólo podrá realizarse dentro de actividades laborales de la misma categoría profesional.

Artículo 34. Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir el/la trabajador/a la edad de sesenta y cinco años.

Artículo 35. Jubilación a los 64 años

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo y que cumplan los 64 años de edad, podrán obtener, si así lo deciden y acuerdan con la Entidad, la jubilación en los términos que vienen regulados en el Real Decreto 1.994/85, de 7 julio.

Artículo 36. Estabilidad en el empleo



El Ayuntamiento, al objeto de dar respuesta al problema existente de los contratados temporales, pondrá en marcha las siguientes medidas:

- a) La contratación eventual quedará justificada en aquellos contratos casualizados por una obra o servicio determinados o puntuales que así lo requieran.
- b) La adquisición de la condición de trabajador/a fijo/a se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos que, en su caso, establezca la Comisión de Seguimiento.

Se introducirá en el texto del Convenio Colectivo el acuerdo que se alcance en las negociaciones que sobre esta materia se vienen desarrollando.

Artículo 37. Adscripciones Provisionales

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

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o libre designación.
- b) Reintegro al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o período de lactancia.
- d) Aquellos otros en que las necesidades de los servicios municipales lo requieran.

Artículo 38. Selección del Personal

Los procesos de selección para la provisión de puestos de trabajo, promoción profesional, cursos de formación o contratación, se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En los casos de promoción interna, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

Artículo 39. Relación de Puestos de Trabajo

Es el instrumento Técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por Centro Gestor, con expresión de:

- a) Denominación y características esenciales, (actividad profesional; funciones;), etc..





b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementos asignados, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.

c) Naturaleza (personal laboral; de carrera; o empleo).

d) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.

e) Código numérico de identificación.

f) Situación individualizada (vacante; cubierto definitivo; provisional; o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

La elaboración y modificaciones de la R.P.T. serán objeto de negociación previa con la Representación Sindical del personal.

Las posibles propuestas y modificaciones se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará a través de la R.P.T.

Anualmente, la Corporación procederá a actualizar la plantilla Orgánica y la R.P.T., en el marco de la Comisión Paritaria de Seguimiento y ello con carácter previo a la aprobación de los Presupuestos de la Corporación.

La Relación de Puestos de Trabajo es pública.

Artículo 40. Promoción Profesional

La promoción profesional consiste en el ascenso desde una categoría de un grupo de titulación inferior a otro superior, o bien de una categoría profesional a otra distinta dentro del mismo grupo.

A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto, así como una antigüedad mínima de dos años en el grupo al que pertenezcan.

Artículo 41. Seguimiento de la Contratación

Los Contratos Laborales serán visados por los representantes sindicales de los trabajadores/as, a los que se les entregará una Copia básica de éstos, así como a los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos representativos. Igualmente se informará a la representación sindical de las prórrogas o denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que





tuvieran lugar.

La Corporación le facilitara al Comité de Empresa trimestralmente, al menos, información sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

La Corporación deberá informar, al menos anualmente la Comité de Empresa lo relativo a la aplicación en la Entidad Local del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujer y hombre, entre el que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, sobre las medidas que se hubieran adaptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y de haber establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo. Artículo 64 Real Decreto Legislativo. 1/1995 de 24 marzo Estatuto de los Trabajadores donde se enumeran las competencias del Comité de Empresa.

Colaborar con la dirección de la Entidad Local en el establecimiento y puesta en marcha de Medidas de Conciliación, Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo.

Artículo 42.Suspensión y Extinción del Contrato

Los Contratos se extinguirán y suspenderán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, así como por cese del servicio o actividad de forma definitiva fundamentada en Causas Tecnológicas o Económicas, y con los efectos que el Estatuto de los Trabajadores establece para tales situaciones.

Título IX Condiciones Económicas

Artículo 43.Conceptos Retributivos

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente vendrán definidas en iguales términos que las definidas con carácter general para la función pública, así:

- Retribuciones Básicas:

1. Sueldo Base.
2. Trienios.
3. Pagas extraordinarias (2 pagas al año, una en junio y otra en diciembre)

- Retribuciones Complementarias:

1. Complemento de Destino.





2. Complemento Específico, de turnicidad y peligrosidad, teniendo en cuenta las situaciones especiales que presentan determinados trabajadores.

- Retribuciones Complementarias no periódicas.

3. Complemento de Productividad.

4. Gratificaciones por servicios extraordinarios

La percepción continuada de complementos no periódicos como pueden ser productividad, gratificaciones u otras denominaciones que se vinieran utilizando (como el complemento de especial dedicación) no generará derechos adquiridos en favor de los trabajadores que los hayan percibido.

Se establece para 2008 como tabla de referencia para los conceptos salariales y de categoría la adjunta como documento adjunto.

Artículo 44. Horas Extraordinarias

Dada la situación de desempleo existente en la Localidad queda prohibida la realización de horas extraordinarias de carácter habitual.

En situaciones extraordinarias, por causas debidamente justificadas y dando conocimiento al Presidente o Secretario del Comité de Empresa, se podrán realizar horas extraordinarias, las cuales se devengarán de los precios siguientes:

Grupo A: 18 euros/hora.

Grupo B: 18 euros/hora.

Grupo C: 14 euros/hora.

Grupo D: 14 euros/hora.

Grupo E: 12 euros/hora.

Artículo 45. Dietas.

Cuando un trabajador afectado por el presente convenio, en el desempeño de sus funciones y por orden del Ayuntamiento, haya de desplazarse a otras Poblaciones, devengará dietas y kilometraje en las siguientes cuantías

Grupos A, B, C, D, y E 70 euros 50 euros 30 euros

Locomoción Alojamiento Completa Media 0.23 céntimos/Km.

Artículo 46. Incapacidad Temporal



El Ayuntamiento y sus Órganos Autónomos abonarán al trabajador/a que se encuentre en situación de I.T, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, desde el primer día de iniciarse este proceso, la cuantía correspondiente a la diferencia entre 100% de su salario y el subsidio que corresponda por parte de la Seguridad Social.

Para tener derecho a este complemento dentro de la enfermedad común el 100% se necesitara una relación laboral mínima de 18 meses.

En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional se generara el derecho al día siguiente de ser dado de alta en la Corporación.

Título X Condiciones Sindicales y de Representación de los Trabajadores

Artículo 47

La Corporación y los Sindicatos firmantes se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el Art. 78 de la Constitución Española, en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la Ley 9/87 de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como el Estatuto Básico del empleado público, Ley 7/2007, de 12 de abril.

Artículo 48. Competencias Sindicales

Se establecen las siguientes:

1. Es competencia de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales la defensa de los intereses generales de los trabajadores de la Corporación, y sus Organismos Autónomos, en particular la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados. La defensa de los intereses específicos de los trabajadores corresponderá a los órganos de representación elegidos legalmente.
2. Los Órganos de Representación deberán ser informados de las siguientes materias.
 - a) De todas las cuestiones que afecten a los trabajadores y que se vayan a tratar en todas las comisiones informativas de personal, a este efecto se enviará orden del día de dichas Comisiones, así como el Acta de la reunión anterior El/la Presidente/ta de dicha Comisión informativa, recabará la presencia de los Órganos de Representación, con voz y sin voto.
 - b) De todos los asuntos en materia de sanciones a trabajadores para emitir informe con carácter previo a la resolución.



c) De los modelos de contrato temporales.

d) De la asignación que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3 Las Secciones Sindicales y órganos de Representación emitirán informes en un plazo máximo de ocho días, a partir de ser requerido, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4. Los órganos de Representación y Secciones Sindicales tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento legal le confiere para ejercer acciones judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros mancomunadamente.

5. Los órganos de Representación y Secciones Sindicales deberán ser informados y oídos en los supuestos de cambio general y turnos, siempre que dicha modificación no revista el carácter de transitoria, así como la reestructuración de plantilla y reorganización de las mismas.

6. En todas las oposiciones, concursos o pruebas selectivas tomará parte como vocal de las mismas un empleado público designado por el/la Alcalde/sa, a propuesta de los Órganos de representación.

Artículo 49. Garantías Sindicales

Los miembros de los Órganos de Representación legalmente elegidos gozarán de las siguientes.

1. Audiencia de los órganos de Representación en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.

2. No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica en razón precisamente del desempeño de su representación durante su mandato ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.

3. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por manifiestas necesidades del servicio hubiera de ser trasladado éste, salvado su voluntariedad, será el último en ser trasladado a cambio de turno.

4. El/la Presidente/ta y el/la Secretario/a del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de 20 horas sindicales al mes para desarrollar su actividad, el resto de los miembros del Comité dispondrá de 20 horas.

a) Se podrá acumular mensualmente las horas de los distintos órganos de



representación, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello al principio de cada mes a la Corporación, con expresión de quien acumula y de quien procede, siempre por decisión del sindicato, grupo o coalición electoral al que pertenezca.

b) Quedan fuera de cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación, así como aquéllas empleadas en período de negociación.

c) Para la utilización de este derecho, precisará con antelación suficiente el jefe inmediato superior, 24 horas.

d) Los miembros de la Comisión Negociadora no necesitarán de dicho plazo de preaviso.

5. La Corporación pondrá a disposición de los órganos de representación y Secciones Sindicales tableros de anuncios que se dispondrán en lugares de fácil acceso para los trabajadores.

6. Tendrán derecho a formar Secciones todos los Sindicatos o Coaliciones con representación en este Ayuntamiento.

7. Las Secciones Sindicales tendrán garantizado el derecho de lo expuesto anteriormente, así como a:

a) Repartir propaganda.

b) Proponer un procedimiento para el descuento de la cuota Sindical.

c) Las Centrales Sindicales que cuenten con una con una representación en el Comité de Empresa igual o superior al 30% podrán designar dos delegados sindicales uno por Técnicos y Administrativos y otro por Especialistas y no cualificados, a estos Delegados Sindicales, se les reconocen las mismas garantías que a los miembros del Comité de Empresa.

d) Negociación colectiva.

Artículo 50

Los representantes de los trabajadores en los Órganos de representación y en las Secciones Sindicales se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con la Corporación.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas





materias que conozcan en razón de su cargo.

d) Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzcan en su seno.

Artículo 51. Local Sindical

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales más representativas, dispondrán de un local, dotado con los medios necesarios, para desarrollar más eficazmente su actividad Sindical.

Se garantizará asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras; Teléfono, Fax y otros medios técnicos.

Artículo 52. Plan de Drogodependencia y Alcoholismo

La Comisión de Salud Laboral realizará un plan de prevención contra las drogodependencias y el alcoholismo. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se desarrollarán con la cooperación y participación de todas las partes implicadas: Corporaciones, representación sindical, trabajadores y organismos oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos de este plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo personal laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el Plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras afectados, y a sus familiares, con la finalidad de que puedan reinsertarse en el medio sociolaboral.
- Prevenir y reducir la siniestralidad laboral.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir el absentismo.
- Armonizar las relaciones laborales.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.



Artículo 53. Graduación de las faltas

1. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por el Órgano competente, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Capítulo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as, cometidas con ocasión o consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

3. Serán faltas leves las siguientes:

a) La incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados y superiores jerárquicos.

b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de hasta 10 horas al mes.

f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g) En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusables.

h) La presentación extemporánea de partes de alta, baja o confirmación, con posterioridad al segundo día y anterior al octavo desde la fecha de expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

4. Serán faltas graves las siguientes:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionados con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) La desconsideración con el público en el desempeño del trabajo.



d) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, contempladas en la normativa vigente.

e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 2 a 5 días al mes.

f) La tercera falta injustificada de asistencia al trabajo en un período de 3 meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

g) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de 10 a 30 horas en el mismo mes.

h) El abandono del puesto de trabajo, durante la jornada, sin causa justificada.

i) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen Incapacidad

Temporal por tiempo inferior a 3 días. Se entenderá en todo caso, que existe falta cuando el trabajador/a declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador/a realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

j) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

k) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

l) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.

m) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

n) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

o) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por la misma.

p) La presentación extemporánea de los partes de alta, baja o confirmación en tiempo superior a 7 días desde la fecha de su expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

q) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho



arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador/a reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado/a, ya sea de orden material o moral.

5. Serán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan.

c) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

d) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

e) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de más de 5 días al mes.

g) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de más de 30 horas al mes.

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

i) El acoso sexual definido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal.

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

k) El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

l) La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

m) El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos del Ayuntamiento para intereses particulares de tipo económico.

n) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

o) La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.





p) Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores/as de superior e inferior categoría compañeros y público.

q) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse graves riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador/a o de terceros.

r) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a 3 días. Se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador/a declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena; asimismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador/a realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

s) El atentar contra la dignidad contra un trabajador creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Artículo 54.Sanciones

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

- Suspensión del derecho a concurrir a concursos internos por un período no superior a un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.

- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

- Traslado del puesto de trabajo sin indemnización por un período de tres años.

- Despido.

2. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime





procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentando a la dignidad del Ayuntamiento y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Cuando en la comisión de una falta haya sido circunstancia determinante la embriaguez o toxicomanía, quedará en suspenso la citada sanción, por una sola vez, siempre que el infractor se someta voluntariamente a tratamiento de deshabituación.

4. No se considerará falta alguna la negativa a realizar trabajos de categoría distinta a la específica de cada trabajador/a, salvo cuando dichos trabajos sean comunicados al mismo con setenta y dos horas de antelación al inicio de los mismos o medien circunstancias de excepcional necesidad, dentro de su área funcional.

5. Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o 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. El Ayuntamiento abrirá la oportuna información e instruirá en su caso el expediente disciplinario que proceda.

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores/as reconocidos en este Convenio y en la normativa vigente y se deriven perjuicios notorios para el trabajador/a de orden material.

Artículo 55. Prescripción de las faltas

1. Las faltas leves prescribirán a los quince días, las graves a los dos meses días y las muy graves a los seis meses, todos ellos naturales, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuviera conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

2. Transcurridos dos años, un año, o seis meses, según se trate de faltas muy graves, graves o leves respectivamente, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador/a vuelve a incurrir en falta.

3. Los trabajadores/as con contrato temporal que hubiesen sido sancionados con despido disciplinario no podrán ser objeto de nuevos contratos.

Artículo 56. Procedimiento Sancionador



1. El procedimiento se iniciará siempre por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, petición razonada de un trabajador/a o denuncia sindical.

De iniciarse como consecuencia de petición razonada o de denuncia, deberá darse a conocer al denunciante el estado de tramitación del procedimiento así como de su resolución.

2. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado/a. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores/as y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado/a, a los representantes de los trabajadores/as y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

4. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:

a) Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de 15 días naturales. Este trámite será acordado cuando el Ayuntamiento tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones.

b) En el plazo de 10 días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario, por la Autoridad que normativamente en cada caso tenga asignada dicha competencia, de cuya resolución se dará traslado al interesado, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical en el caso de trabajadores/as con afiliación conocida o alegada. En los supuestos de presunta comisión de falta muy grave consistente en conducta constitutiva de delito doloso o malos tratos de obra con los trabajadores/as de superior o inferior categoría, compañeros, público o





beneficiarios, podrá suspenderse cautelarmente la relación laboral del trabajador/a expedientado con mantenimiento del salario base; de la resolución incoatoria del expediente, que habrá de determinar por su parte el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados, se dará traslado tanto al interesado como al Comité de Empresa y Sección Sindical en el caso de trabajadores/as con afiliación conocida o alegada. El interesado podrá ser asistido en cualquier momento del procedimiento por la persona que designe.

c) En el plazo de 20 días hábiles, desde la incoación del expediente, el instructor propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un Pliego de Cargos, notificándolo al interesado, al Comité de Empresa y en el caso de trabajadores/as con afiliación sindical conocida o alegada, a la Sección Sindical correspondiente.

El Pliego de Cargos deberá contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer, debiendo estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

d) Recibido el Pliego de Cargos por el interesado, dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para presentar Pliego de Descargos, con las alegaciones que estime convenientes a su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba.

e) Contestado el Pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor dispondrá de un plazo de 20 días para acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado/a las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

f) Transcurrido el plazo anterior, el instructor elaborará en 10 días hábiles la Propuesta de Resolución, de la que se dará traslado al Comité de Empresa y a la Sección Sindical en el caso de trabajadores con afiliación conocida o alegada, para que evacue un informe valorativo de la falta presuntamente cometida y la sanción que se pretende imponer, así como al interesado quien, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo de 10 días hábiles.

En la Propuesta de Resolución, deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador/a, la valoración jurídica de los mismos y en su caso, la sanción propuesta.

g) Pasado el plazo mencionado en el apartado anterior, el Instructor elevará la Propuesta de Resolución, junto con las alegaciones del interesado/a, y el informe, en su caso del Comité de empresa y/o de la Sección Sindical, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará en el plazo máximo de 10



días hábiles la Resolución que proceda. De esta Resolución se dará cuenta al trabajador/a, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical, en su caso.

La Resolución, deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador/a responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo, se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos.

La Resolución se notificará al interesado/a con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello.

h) La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.

i) De la Propuesta de Resolución y sanción si procediera, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento a los meros efectos estadísticos y de información.

Artículo 57. Cumplimiento de la sanción

El plazo máximo para el inicio del cumplimiento de la sanción impuesta será de seis meses, desde la notificación de la misma.

De no producirse así, vencidos éstos seis meses, prescribirá la sanción.

Anexo I. Plan de Pensiones

1. Se estudiara la posibilidad de firmar en el 2009, una póliza de pensiones por importe de 50 euros mensuales por cada trabajador/a, con más de 3 años de antigüedad, o que acredite llevar al menos 3 años de servicio prestados en los últimos 5 años.

2. Será financiado al 50% por el Ayuntamiento y el 50% por el personal laboral, pudiendo incrementar la parte que le corresponde de su cuenta y cargo. El titular de la póliza será el personal laboral que voluntariamente quiera adscribirse a la misma y asuma las condiciones particulares del mencionado plan de pensiones.

Anexo II. Aumento de las retribuciones

Existe compromiso por parte de la Corporación Municipal para realizar la reapertura de la RPT para ubicar a cada trabajador en el puesto que realmente le corresponda.

En La Carolina, 21 de enero de 2008.

