



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADIX**

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación**

a) El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal laboral que presta sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Guadix, a excepción de los casos específicos que se enumeran a continuación:

\* Personal de alta dirección y personal eventual de confianza, que se regirá por lo estipulado en sus respectivos contratos o nombramientos.

\* Personal de las empresas públicas o privadas, tengan o no, contratos suscritos con la Corporación Municipal, incluso en el supuesto de que este personal desarrolle su actividad en centros dependientes de la misma.

\* Los trabajadores/as del campo que presten servicios temporales para el Ayuntamiento, cuando realicen actividades agrícolas, a los/as que será de aplicación la ordenanza laboral del campo, en su caso, y el convenio colectivo correspondiente.

\* El personal de los Talleres de Empleo y Escuelas-Taller, incluidos los alumnos y demás estructuras de formación y empleo.

\* Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que, desarrollando su actividad en régimen de derecho Civil, Mercantil o Contratos del Estado, se regirán por sus normas específicas.

\* El personal sujeto a programas plurianuales. No obstante, será de aplicación a este personal las ayudas de carácter social que se reflejan en el presente convenio.

b) En todo caso, y para los supuestos no recogidos expresamente, será en la resolución o en el propio contrato de trabajo, en los que se establecerá su vinculación o no al presente convenio colectivo.

c) Todo lo regulado en este Convenio respecto del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Guadix, prevalecerá sobre lo dispuesto en la Ordenanza laboral aplicable, quedando ésta sustituida en cuantas materias se opongán al mismo.

d) En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente aplicable.





## **Artículo 2. Vigencia**

- a) El presente convenio colectivo, entrará en vigor y producirá sus efectos económicos desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y estará vigente hasta el 31 de diciembre del año 2011. Sin embargo, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del año 2010.
- b) En caso de que la autoridad competente anule alguna cláusula del Convenio, quedará vigente el resto y solo se renegociará la cláusula anulada, si alguna de las partes lo solicita.

## **Artículo 3. Denuncia y prórroga**

- a) Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, podrá pedirse mediante denuncia notificada por escrito a la otra, y a la Delegación Provincial de Empleo, la revisión del mismo, que se hará dentro de los 31 días del mes de octubre del año en curso, con objeto de que las negociaciones del nuevo convenio, se inicien obligatoriamente en los 15 últimos días del mes de noviembre del mismo año, y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.
- b) De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.
- c) Si denunciado y expirado el presente Convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera de la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas en el Convenio, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

## **Artículo 4. Compensación, absorción y mejoras**

- a) Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.
- b) No obstante, a lo anteriormente expuesto, estas condiciones se consideran mínimas, por lo que cualquier condición sea o no de naturaleza salarial que resulte más ventajosa para los trabajadores/as, y que sea pactada o establecida por ley, reglamento o disposición de ámbito superior al presente convenio, será de aplicación inmediata al personal afectado.

## **Artículo 5. Comisión de interpretación y vigilancia (c.i.v.)**



a) Se creará una Comisión mixta de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio, que entenderá de la aplicación del mismo y tendrá facultad para resolver cuantas cuestiones se planteen sobre la interpretación y cumplimiento de éste, así como determinar los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de esta comisión, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Dicha Comisión estará compuesta por 3 representantes que nombrará el Alcalde y 3 representantes de los trabajadores/as, elegidos por el Comité de Empresa, garantizando siempre la presencia proporcional de los sindicatos con representación en el referido órgano. Las decisiones se tomarán por unanimidad. En caso de discrepancia, y antes de acudir a la vía judicial, las partes se someten al SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía).

c) La Comisión contara con un secretario, con voz y sin voto. Y podrá contar con la presencia de un asesor por cada una de las partes que la integran.

### **Artículo 6. Organización del trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad del Ayuntamiento. Sin merma de dicha facultad, el Comité de Empresa, tendrá las funciones y competencias que le reconoce el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64.

### **Artículo 7. Principios aplicables a la selección de personal**

a) El ingreso del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio al Excmo. Ayuntamiento de Guadix, se realizará mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso/oposición en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

b) A estos efectos, las plazas determinadas por necesidades permanentes serán cubiertas por personal fijo de plantilla, y las plazas de necesidades eventuales o temporales se cubrirán mediante las formulas contractuales previstas en la legislación vigente.

c) Siempre que sea posible, para garantizar una selección lo más justa, adecuada y a efectos de la posible funcionarización del personal laboral, en las nuevas contrataciones indefinidas que se efectúen, se preferirá como forma de ingreso la modalidad de concurso/oposición.

d) Los procesos selectivos del personal fijo se adecuarán a las reglas establecidas por el R.D. 896/1991, de 7 de junio, por el que se aprueban las Reglas Básicas y Programas Mínimos a que debe ajustarse el Procedimiento de Selección de Funcionarios de Administración Local y por el R.D. 364/95 de 10 de marzo, siendo





supletoriamente aplicable al personal laboral lo establecido en la legislación para funcionarios públicos locales, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. O cualquier otra normativa vigente en el momento de la selección que sea de aplicación.

### **Artículo 8. Plantilla de personal y oferta pública de empleo**

a) Con la aprobación del Presupuesto anual del Ayuntamiento de Guadix, se aprobará la plantilla de personal. Las plazas vacantes de la misma que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, constituirán la Oferta Pública de Empleo, que especificará tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

b) Las plazas vacantes del personal que surjan en la plantilla como consecuencia de jubilaciones, incapacidad permanente, excedencias y demás causas establecidas en las normas aplicables a cada categoría de personal, que no se amorticen, se cubrirán en la Oferta de Empleo inmediata.

c) De la propuesta de plantilla y Oferta Pública de Empleo se informará previamente a la C.I.V. para ser elevada al Pleno para su aprobación, y se negociaran las plazas que deban ser cubiertas por promoción interna.

### **Artículo 9. Periodo de prueba**

a) Se establece un periodo de prueba para el personal afecto por este convenio conforme a la siguiente tabla:

\* Técnicos/as Titulados/as: 3 meses.

\* Especialistas y Administrativos: 2 meses.

\* Personal no cualificado: 1 mes.

b) No existirá periodo de prueba cuando se proceda a la contratación de un trabajador/a que en el año inmediatamente anterior, hubiera prestado sus servicios en la misma categoría profesional. Para el resto de cuestiones en esta materia, el personal laboral del Ayuntamiento de Guadix, se regirá en este punto por lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 10. Unificación del régimen jurídico del personal**

a) La adscripción de un puesto de trabajo en los correspondientes Catálogos o Relaciones de Puestos de Trabajo a personal funcionario, no implicará el cese del personal laboral que lo viniera desempeñando, que podrá permanecer en el mismo sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional.

b) De conformidad con la Disposición Transitoria Decimoquinta de la Ley 23/1988,





de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, el personal laboral fijo que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentre prestando servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Guadix, podrá participar en las pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos y Escalas de Funcionarios en que figuran adscritos sus correspondientes puestos de trabajo, siempre que posean la titulación necesaria y reúnan los restantes requisitos, en las condiciones y límites que fije la legislación vigente, debiendo valorarse a estos efectos, como mérito, los servicios efectivos prestados en su condición de laboral, y las pruebas selectivas superadas para acceder a la misma.

c) Al personal laboral reconvertido a la condición de funcionario se le reconocerán los servicios prestados en su condición de laboral en los términos fijados por la legislación vigente.

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

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

### **Artículo 11. Protección al empleo**

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

### **Artículo 12. Promoción interna**

a) El Excmo. Ayuntamiento de Guadix facilitará la promoción interna consistente:

\* En el ascenso de uno de los niveles contemplados en el Anexo I a otro inmediato superior.

\*A otra categoría del mismo nivel, siempre que se desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su cometido profesional y en su nivel técnico y se deriven ventajas para la gestión de los servicios.

b) Para ello el personal deberá pertenecer a la plantilla, poseer en su caso, la titulación exigida para el ingreso en los niveles superiores, de conformidad con el artículo 25 de Ley 30/84, de 2 de agosto, tener una antigüedad de al menos 2





años en la categoría laboral a que pertenezca o a la que se establezca por disposiciones específicas, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que establezca el pleno del Excmo. Ayuntamiento de Guadix.

c) A estos efectos se reservaran de las plazas convocadas, las correspondientes a la promoción interna, estando exentos los trabajadores/as de la realización de pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría de origen.

d) Se propiciaran mecanismos que faciliten únicamente la promoción interna estable respetando en todo caso la legislación vigente.

e) La promoción interna estable deberá ser un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y sus niveles de motivación e integración.

f) La promoción se basará en el esfuerzo profesional, el historial profesional, la carrera administrativa desarrollada, la formación y la cualificación adquiridas, así como la antigüedad.

g) Las pruebas selectivas que se establezcan en el marco de la ordenación global de los recursos humanos que integran el Ayuntamiento podrán realizarse en convocatorias específicas, separadas e independientes de las de ingreso en la Administración. Deberán ajustarse a lo señalado en los párrafos anteriores y garantizarán la objetividad y adecuación de los procesos que se desarrollen, respetando siempre el marco jurídico aplicable al personal laboral.

h) El Ayuntamiento propiciará y el personal sujeto a este convenio tendrá derecho, a la asistencia a cursos, congresos, jornadas y seminarios de formación, que convoque el mismo u otros organismos públicos o privados, siempre que la formación adquirida redunde en beneficio del trabajo a desempeñar y que puedan ser valorables en los procesos de promoción interna.

i) Se establecerán las acciones oportunas para la consolidación de los puestos de trabajo laborales eventuales, en aras de una optima gestión de recursos humanos.

### **Artículo 13. Trabajos en distinta categoría y traslados**

a) El Excmo. Ayuntamiento de Guadix, en caso de eventual necesidad, podrá destinar al personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto al cesar la causa que motive el cambio, con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

b) Cuando con carácter provisional, sea necesario encomendar funciones de superior categoría o responsabilidad a la que se ejercen, y no existan puestos



equivalentes de jefatura vacantes, el empleado tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la nueva categoría asignada y la efectiva anterior, dándose conocimiento a los representantes de los trabajadores/as. Estas situaciones se podrán mantener por un plazo de 6 meses y podrán ser renovadas solo si existe acuerdo entre el Ayuntamiento, el/la trabajador/a y los representantes de los trabajadores/as.

c) En ningún caso la realización de trabajos de superior categoría supondrá la consolidación definitiva de ésta, quedando el acceso a la misma sometido a los correspondientes sistemas de promoción regulados en el artículo 12 del presente Convenio. A estos efectos, previa acreditación de la realización de trabajos de categoría superior durante 6 meses en 1 año o durante 8 meses en 2 años, el Excmo. Ayuntamiento deberá crear la plaza en la plantilla, cubriéndose como promoción interna. Los representantes de los trabajadores/as podrán solicitar que se proceda a la creación y cobertura de la plaza.

d) Si por necesidades urgentes o imprevisibles del Ayuntamiento, éste precisara destinar a algún/a empleado/a a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible que dure esta situación sin perjuicio de la percepción de las retribuciones económicas correspondientes a su categoría original.

#### **Artículo 14. Clasificación del personal: niveles y categorías**

a) Los niveles y categorías del personal laboral sujeto a este Convenio, quedan establecidos como figuran en el Anexo I, en base a las funciones del puesto de trabajo a desempeñar o en su caso, de la titulación exigida para su ingreso.

b) Esta clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas, si las necesidades reales de la actividad del Ayuntamiento no lo requieren.

c) A los efectos del artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entienden categorías equivalentes las comprendidas en cada uno de los niveles enunciados.

#### **Artículo 15. Provisión de puestos de trabajo**

a) Los puestos de trabajo vacantes que conforman la Oferta Pública de Empleo se cubrirán, antes de su provisión por convocatoria pública, por convocatoria interna de traslados en la que podrá participar todo el personal de plantilla de este Ayuntamiento que sea del mismo nivel y categoría.

b) El concurso, constituirá el sistema normal de provisión de puestos de trabajo por convocatoria interna y en él se tendrán en cuenta únicamente los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, la valoración del

trabajo desarrollado con anterioridad, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

c) Las bases de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo serán aprobadas por el Pleno de la Corporación Municipal previa consulta a la C.I.V.

d) Todos los procesos selectivos se acomodaran a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 13 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa que sea de aplicación.

e) No se exigirán derechos de examen al personal laboral fijo para las convocatorias de provisión de puestos de trabajo o de promoción interna. La documentación que se requiera presentar a un trabajador para participar en estas convocatorias y que conste en su expediente personal será compulsada de oficio por el Ayuntamiento.

### **Artículo 16. Movilidad funcional y remoción de puestos de trabajo**

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

b) La movilidad funcional entre puestos de igual nivel se realizará respetándose la categoría profesional, titulación y retribuciones personales consolidadas, y entre los puestos de trabajo que correspondan a la categoría profesional del trabajador/a. Una movilidad funcional más amplia requerirá la negociación previa por la C.I.V.

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

d) El personal que acceda a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso podrá ser removido por causas derivadas de una alteración del contenido de su puesto de trabajo o de una falta de capacidad para su desempeño, manifestada por un insuficiente rendimiento reiterado en el tiempo, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se efectuará previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizo el nombramiento y oído el Comité de Empresa en su caso.

e) En los casos enumerados en los apartados b y c del presente artículo la adscripción a otro puesto de trabajo conllevará la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes al nuevo de puesto de trabajo asignado.





f) El personal laboral que cese en su puesto de trabajo por alteración o supresión del mismo continuará percibiendo, en tanto se le atribuya otro puesto en el plazo máximo de 3 meses, las retribuciones correspondientes al puesto de procedencia.

### **Artículo 17. Cese del personal**

El personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guadix podrá cesar por las causas establecidas en la legislación vigente, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio.

### **Artículo 18. Cese voluntario de personal**

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

- \* Técnicos titulados y jefes de departamento o encargados: 1 mes.
- \* Personal técnico no titulado y administrativo: 15 días.
- \* Resto del personal: 7 días.

### **Artículo 19. Jubilación e incentivos.**

a) Con carácter general, la jubilación del personal laboral fijo tendrá lugar a los 65 años de edad, con las percepciones que marque la Ley.

b) El personal que al llegar a dicha edad no tenga cumplido el periodo reglamentario de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión, podrá continuar prestando sus servicios en el Ayuntamiento hasta completar el periodo de carencia, en cuyo momento causará baja.

c) Al jubilarse el trabajador/a percibirá una ayuda de una mensualidad, más la correspondiente en curso. Así mismo, dicha ayuda se percibirá cuando la jubilación se produzca por incapacidad permanente.

d) Se establecen como incentivos por jubilación anticipada los que figuran en la siguiente escala:

- \* Jubilación a los 60 años con un mínimo de antigüedad en la empresa de 5 años, 5.771,14 euros
- \* Jubilación a los 61 años con un mínimo de antigüedad en la empresa de 4 años, 4.737,47 euros.
- \* Jubilación a los 62 años con un mínimo de antigüedad en la empresa de 3 años, 3.789,97 euros.





\* Jubilación a los 63 años con un mínimo de antigüedad en la empresa de 2 años, 2.526,64 euros.

\* Jubilación a los 64 años con un mínimo de antigüedad en la empresa de 1 años, 1.894,98 euros.

### **Artículo 19. Bis. Trabajos para el personal con capacidad disminuida.**

1.- El Ayuntamiento a petición de los respectivos interesados, señalará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente o enfermedad profesional, a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

2.- Los trabajadores que hubieran sufrido accidente o enfermedad profesional tendrán preferencia absoluta para su readaptación a su nuevo puesto de trabajo siguiendo en el futuro las modificaciones salariales que experimente su antiguo nivel retributivo y que serán compatibles con las prestaciones que puedan percibir de la Seguridad Social, no pudiendo rebasar entre las dos percepciones la cuantía total de su salario real.

3.- Con carácter especial, el personal que deba realizar trabajos penosos, al llegar a la edad de 60 años tenga su capacidad disminuida tendrá la facultad de solicitar un puesto de auxiliar en el mismo departamento donde preste sus servicios o en puesto similar, y se le abonarán los salarios propios de su nivel retributivo y de categoría, que se le respetarán, así como los incrementos salariales que experimente hasta la jubilación.

4.- Dicha situación se determinará previo al sometimiento a un examen físico que señalará las posibilidades de seguir ejecutando las funciones propias del servicio. En el caso de que el dictamen médico permitiera continuar en las funciones propias de su categoría, los reconocimientos se harán anualmente y la facultad de cambiar de puesto de trabajo será del trabajador.

5.- En las situaciones determinadas en los párrafos precedentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y con la decisión del C.I.V.

### **Artículo 20. Excedencias del personal laboral. Conciliación de la vida familiar.**

Las excedencias del personal laboral se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente.

El Ayuntamiento de Guadix, siendo receptivo a lo estipulado en la Ley 39/1999, facilitará todo lo preceptuado en dicha Ley para cumplir los objetivos de la misma y, especialmente, la adecuación de horarios para las personas que se encuentren en dicha situación, previo informe del Servicio correspondiente y estudio en la





Comisión de Seguimiento.

### **Artículo 21. Jornada laboral y horario**

a) La jornada será de 35 horas semanales, en cómputo anual y distribución irregular, conforme a las necesidades del servicio y a las indicaciones de los siguientes apartados:

b) El personal laboral no sujeto a turnos realizará, con carácter general, la jornada laboral continuada durante todos los meses de año, de lunes a viernes en el régimen y distribución siguiente:

\* Horario General: de 8 a 15 horas. Con excepción de los periodos comprendidos entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, que será de 8 horas a 14 horas.

\* El horario en los días laborales de Semana Santa será de 8 a 14 horas, que se aplicara igualmente a las semanas de Navidad. En los días laborales de la Semana de Feria el horario será de 9.30 a 13.30, excepto el último día hábil que será de 9.30 a 12.30.

c) En aquellos departamentos de servicios finalistas o de oficios, limpieza, actividades de dinamización social, deportivas, culturales, etc. o que desarrollen su actividad al aire libre o en atención a público en horario no administrativo, se podrá arbitrar una distribución horaria que, atendiendo la prestación del servicio, tenga en cuenta las especiales características del trabajo, respetando, en cualquier caso, la jornada anual establecida.

d) El personal sujeto a turnos realizará su jornada, de acuerdo con las necesidades del servicio y con el cómputo de horas anual que resulte de la aplicación del presente Convenio.

e) Durante la jornada laboral se dispondrá de 30 minutos para desayuno o bocadillo que se considerará como trabajo efectivo. Dicho descanso se reducirá proporcionalmente para quien disfrute de jornada parcial o reducida.

f) Cuando por necesidades estructurales justificadas o debido a causas de fuerza mayor: catástrofes naturales, terremotos, inundaciones, etc., el Ayuntamiento de Guadix tenga que atender las consecuencias que de las mismas se deriven, el personal Municipal prestará estos servicios públicos con independencia de su jornada laboral.

### **Artículo 22. Vacaciones**

a) Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones por año de servicio, que podrán dividirse a voluntad del interesado, en dos periodos, siempre que uno de



ellos no sea inferior a 10 días naturales, si las necesidades del servicio lo permiten.

b) Se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Con carácter excepcional, podrán disfrutarse fuera de este periodo a petición concreta del trabajador, no generando derecho alguno de compensación económica, y siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

c) En los departamentos que existan un régimen de turnos de vacaciones, gozarán de preferencia para solicitar dicho periodo entre junio y septiembre, quienes tengan a su cargo hijos en edad escolar.

d) El consumo de las vacaciones deberá realizarse dentro del año natural, no pudiendo disfrutarse las mismas fuera de este período.

e) Como norma general, y a excepción del personal sujeto a turnos que lo hará antes de finalizar el año anterior, cada servicio presentará dentro del primer trimestre del año en curso a la oficina de Personal del Ayuntamiento, la propuesta de distribución de las vacaciones anuales. Las propuestas serán elevadas a su aprobación por el Alcalde Presidente o Concejal en quien delegue. Cualquier modificación a la distribución autorizada requerirá nueva autorización del órgano competente.

### **Artículo 23. Fiestas**

a) Para las fiestas laborales se estará a lo promulgado en el Calendario oficial de trabajo del centro correspondiente.

b) Igualmente se consideran como festivos y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre, para todo el personal municipal, así como el día 22 de mayo, festividad de Santa Rita, para todo el personal, garantizándose siempre la prestación de los servicios mínimos.

### **Artículo 24. Permisos y licencias**

a) Todo el personal laboral del Ayuntamiento de Guadix dispondrá de 6 días laborables de permiso, por asuntos propios, no acumulables a las vacaciones anuales. Hasta 2 días más, no acumulables a las vacaciones anuales, ni a los 6 días anteriores.

b) El personal sujeto a este convenio tendrá de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, derecho a permiso retribuido, previa comunicación y posterior justificación, en los siguientes casos:

\* 5 días por nacimiento de uno o más hijos/as del trabajador.



\* 4 días por fallecimiento, enfermedad grave justificada de los padres naturales o políticos, hijos/as, hermanos/as, cónyuges, nietos/as y abuelos/as. Si hubiera que desplazarse fuera de la ciudad, 5 días. En caso de especial gravedad, y previa petición motivada, podrá ampliarse por la Corporación hasta 15 días.

\* 2 días por cambio de domicilio. La concesión de este permiso deberá solicitarse con 5 días de antelación. Este permiso podrá ser acumulable con la licencia por matrimonio.

\* 2 horas para la asistencia al médico o especialista, dentro de la ciudad, y el tiempo indispensable si es fuera de la localidad, debiendo justificar debidamente cada visita.

\* 1 día por boda de hijos, hermanos, padres o nietos, ampliable a 2 en caso de desplazamiento.

c) La Corporación podrá conceder a su personal permisos de hasta diez días naturales sin retribuir por asuntos propios. Dichos permisos se concederán siempre que el servicio lo permita, previa petición razonada por escrito y con posterior justificación de su uso.

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

e) Si se produjera la muerte de un/a trabajador/a en accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo, se concederá a los trabajadores/as de dicho centro el día del entierro como día no laboral y no recuperable.

f) El personal laboral tendrá 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.

## **Artículo 25. Conceptos retributivos y pago de las retribuciones**

a) Las retribuciones del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican en los siguientes conceptos:

\* Retribuciones Básicas, que comprenden el sueldo base de cada nivel y categoría, la antigüedad en su caso y las pagas extraordinarias.

\* Retribuciones Complementarias, que comprenden los pluses de aplicación general y los que corresponden a cada puesto de trabajo o categoría, así como las dietas por desplazamiento y las gratificaciones por servicios extraordinarios.





b) La cuantía y aplicación de las retribuciones son las que se señalan en los anexos I y II.

c) Las retribuciones antes señaladas se percibirán por meses vencidos o su equivalente proporcional en su caso, mediante la entrega de una copia del recibo de no-mina oficial y su abono en metálico, talón o transferencia bancaria. Excepto el personal adscrito a la brigada de obras que percibirá sus retribuciones por días.

### **Artículo 26. Sueldo mensual**

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Guadix al que le sea de aplicación el presente convenio, percibirá mensualmente en concepto de sueldo mensual las cantidades fijadas a cada nivel y categoría en el Anexo I.

### **Artículo 27. Antigüedad**

a) El personal de plantilla acogido a este convenio percibirá mensualmente en concepto de antigüedad por tiempo de servicio cumplido, la cuantía que se fija en el ANEXO II.

b) El derecho a la percepción de este incremento retributivo por años de servicio, se empezará a contar desde la fecha de ingreso en el Ayuntamiento y podrá, a instancia de parte, ser reconocido cualquier periodo de servicio efectivo realizado con anterioridad en la misma, sea cual fuere la modalidad de contrato pactada.

### **Artículo 28. Pagas extraordinarias**

a) El personal sujeto a este Convenio percibirá anualmente 2 pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, por importe del sueldo base y la antigüedad correspondiente en su caso.

b) El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral en los periodos comprendidos entre el 1 de enero y el 30 de junio y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre respectivamente.

c) Asimismo se abonará a los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio la denominada paga de Convenio Colectivo, cuya cuantía será igual a una paga extraordinaria con cómputo anual en los periodos comprendidos entre el 1 de mayo y el 30 de abril del año siguiente. Esta paga se percibirá anualmente en el mes de mayo.

d) Para el trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del tiempo de cómputo, se calculará la proporcionalidad de las pagas, teniendo en cuenta que la fracción de 15 o menos días será considerada como medio mes y la fracción superior a 15 días como mes completo.





e) Los trabajadores/as que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tendrán derecho a percibir las citadas pagas en proporción a la jornada que efectivamente realicen, de acuerdo con la definición del artículo 21.

f) En el concepto Mensualidad, del Anexo I, se incluye el complemento de paga extra, equivalente al 100% del complemento de destino de personal funcionario. Modificándose las cantidades, en años posteriores, en función de las sucesivas aprobaciones de la Ley de Presupuestos del Estado.

### **Artículo 29. Pluses, gratificaciones y dietas**

a) El personal acogido al presente Convenio Colectivo percibirá mensualmente o, en su caso, por jornada efectiva realizada, las siguientes retribuciones complementarias:

\* Plus de Asistencia: Se abonará como incentivo a la asistencia al trabajo y lo percibirán todos los trabajadores/as por jornadas efectivamente trabajadas. Su cuantía se fija en el anexo II.

\* Plus de Transporte: Se abonará en concepto de suplido por transporte, lo percibirán todos los trabajadores/as por jornadas efectivamente trabajadas, independientemente de la distancia de su domicilio al centro de trabajo. Su cuantía se fija en el Anexo II.

\* Plus de Responsabilidad: Lo percibirán aquellos empleados/as que sean responsable del rendimiento de otros trabajadores o instalaciones, y que así se les reconozca, dependiendo su cuantía del grado de responsabilidad y que se fija en el Anexo II, siendo incompatible la percepción de distintos grados. Se dividen en 3 niveles, siendo estos:

Nivel I: Lo percibirán aquellos trabajadores del Grupo I que sean responsables de un servicio y que tengan a sus órdenes un mínimo de 6 trabajadores.

Nivel II: Lo percibirán los trabajadores del Grupo II que sean responsables de área y que tengan a sus órdenes un mínimo de 6 trabajadores.

Nivel III: Lo percibirán los trabajadores del Grupo III que sean responsables de instalaciones, dependencias o servicios y que tengan a sus órdenes un mínimo de 3 trabajadores.

\* Plus de Penosidad y Peligrosidad: Lo percibirán aquellos trabajadores que realicen actividades especialmente penosas o peligrosas, y se percibirá por jornada efectivamente dedicada a tal actividad. Su cuantía se fija en el Anexo II.

\* Gratificaciones Extraordinarias: Se podrán abonar al trabajador/a por la realización de trabajos realizados fuera de la jornada laboral y nunca podrán ser





fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

\* Dietas por desplazamiento o viaje: Se abonarán al trabajador/a que previa autorización del encargado/a del servicio o el Concejal delegado en su caso, deba desplazarse fuera de la ciudad para la realización de su trabajo habitual o cualquier cometido de interés para el Ayuntamiento, cursos autorizados, u otros, y este no facilite los medios de transporte adecuados. Estas dietas se podrán abonar por los conceptos de desplazamiento, manutención y/o alojamiento en su caso y las cuantías de estos conceptos se fijan en el Anexo II.

b) Los gastos de las dietas de desplazamiento o viaje, se podrán solicitar por adelantado al Ayuntamiento siendo preceptiva su posterior justificación mediante facturas u otros documentos acreditativos.

### **Artículo 30. Horas extraordinarias**

Para las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de compensación con descanso, se tendrán en cuenta las necesidades del servicio.

La cuantía en caso de optar por su abono se determinará para cada trabajador calculado el valor de la hora en cómputo anual, incrementándose el valor de la misma en un 25%.

### **Artículo 31. Complemento por incapacidad temporal**

En caso de enfermedad común, baja maternal o accidente, del trabajador/a el Ayuntamiento abonará desde el primer día al trabajador/a, las diferencias que puedan existir entre la prestación económica que abona la Seguridad Social y el 100% de la totalidad de las retribuciones que perciba el trabajador/a mientras permanezca en régimen de I.T.

A estos efectos, el Ayuntamiento podrá someter a sus trabajadores/as al reconocimiento de otro facultativo designado por éste, para realizar el seguimiento del proceso de la I.T. dictada por el médico de cabecera. En caso de existir discrepancia entre los facultativos, se someterá al dictamen de la C.I.V. con el adecuado asesoramiento médico.

La negativa a someterse a dicho reconocimiento, además de las oportunas medidas disciplinarias que puedan tomarse contra el trabajador/a, dará lugar a la pérdida del complemento por I.T. que abona el Ayuntamiento.

### **Artículo 32. Anticipos reintegrables**

El personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Guadix, tendrá derecho a solicitar un anticipo sobre su nómina, siempre que éste no exceda de 2 mensualidades de







su salario base. El importe de los mencionados anticipos, podrá ser reintegrable a elección del interesado entre 3 y 18 mensualidades. En ningún caso podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta saldar en su totalidad el anterior.

### **Artículo 33. Control de presencia**

a) El Ayuntamiento de Guadix podrá discrecionalmente, establecer un sistema de control de presencia en cada uno de los centros de trabajo, de forma que se garantice el control horario de los trabajadores/as tanto al comienzo como al final de la jornada laboral y las incidencias que se produzcan.

b) En el supuesto que no exista en un servicio determinado, mecanismo de control horario, se podrá habilitar un sistema de control adaptado a las características del servicio.

### **Artículo 34. Órganos de representación sindical**

a) Para los órganos de representación Sindical como son las Secciones Sindicales, el Comité de Empresa o los delegados/as de personal se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que les afecte.

b) Durante la vigencia del presente Convenio los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales legalmente elegidos, dispondrán del crédito horario que les reconozca la legislación vigente.

c) El Ayuntamiento, siempre que sea posible y disponga de locales libres y adecuados, los pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as para que puedan cumplir con los deberes de información a sus representados/as y para la celebración de reuniones y asambleas.

### **Artículo 35. Control de las horas sindicales**

a) A efectos de coordinar el computo de las horas sindicales a utilizar por los representantes y los delegados/as sindicales, los sindicatos se obligan a comunicar al Ayuntamiento el número de horas sindicales de que dispondrá cada representante o delegado en función de las acumulaciones que se produzcan, así como cualquier variación o incidencia, por su parte, el Ayuntamiento comunicará mensualmente a los sindicatos el número de horas disponibles hasta finalizar el año.

b) El derecho a la utilización de las mencionadas horas sindicales se comunicará al Ayuntamiento con una antelación de 48 horas, salvo en casos de urgencia justificada.

### **Artículo 36. Ayudas y mejoras sociales**



a) El Ayuntamiento de Guadix, contemplará en los presupuestos municipales una partida destinada a la ayuda y mejora de la situación social de sus trabajadores/as, dichas ayudas se abonarán siempre previa solicitud del interesado y justificación, en su caso.

b) A estos efectos, la Empresa podrá solicitar al trabajador/a, a los Servicios Sociales o a otras Administraciones, los informes, dictámenes y comprobantes que considere convenientes.

c) Quedarán excluidos de las ayudas que pasamos a enumerar, el personal laboral temporal que no alcance un mínimo de 2 años desde que comenzó a prestar sus servicios para este Ayuntamiento:

d) Se establecen en tal sentido las siguientes tablas:

\* Ayuda por matrimonio: Se abonará la cantidad de 179,79 euros por matrimonio a quien lo solicite. Y el doble si ambos contrayentes son empleados del Ayuntamiento.

\* Ayuda por Natalidad o Adopción: Se abonará la cantidad de 179,79 euros por hijo/a nacido/a o adoptado/a.

\* Ayuda a Minusválidos: Se abonará la cantidad de 71,93 euros al mes, por cónyuge o cada hijo/a minusválido/a que tenga a su cargo el trabajador, con independencia de cualquier otro tipo de ayuda a la que tenga derecho dicho trabajador/a en virtud de la legislación vigente.

\* Gafas y prótesis oculares o auditivas: 107,89 euros, por año y trabajador.

\* Seguro de Vida: Por el presente seguro se garantizará a los trabajadores/as municipales una cobertura principal por fallecimiento si se produce por causa natural de 25.169,49 euros o si la muerte es debida a accidente de circulación, y una cobertura complementaria cuando el asegurado le sobrevenga una invalidez permanente o absoluta de 25.169,49 euros.

\* Seguro de Responsabilidad Civil: El Ayuntamiento de Guadix ofrecerá la cobertura de un seguro de responsabilidad civil, a todo el personal laboral, por actos como consecuencia del trabajo que realice.

### **Artículo 37. Útiles y ropa de trabajo**

a) El Ayuntamiento dotará al personal laboral, que por razones de su trabajo lo necesite, de la ropa, calzado, complementos y útiles adecuados para desempeñar sus funciones. Estas prendas y material deberán cumplir con la normativa vigente en cuanto a protección personal. Se garantizará la continuidad en el suministro según las necesidades de los distintos servicios.



b) El trabajador/a estará obligado al buen cuidado, limpieza y conservación de este material a su cargo. En todo el material y prendas de trabajo podrá figurar el anagrama de la Empresa.

c) El uso de equipo de protección personal y prevención de riesgos laborales, será obligatorio para todo el personal que por las características de su trabajo concreto deba utilizarlo, pudiendo ser sancionable su incumplimiento.

d) Asimismo, se realizarán Cursos de Formación para el correcto uso de los útiles de trabajo.

### **Artículo 38. Salud laboral**

El Ayuntamiento ordenará la prestación de los servicios del personal afectado por el presente Convenio de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, en especial la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones de desarrollo, teniendo en cuenta la circunstancia de Administración Pública que concurre en el Ayuntamiento.

### **Artículo 39. Régimen disciplinario y faltas.**

a) Los trabajadores podrán ser sancionados por quién 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 los dispuestos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

b) 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.

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

Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

\* 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.

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

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





- \* El fraude, deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- \* La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- \* La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.
- \* Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
- \* 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.
- \* La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- \* El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- \* Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- \* Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Ayuntamiento.
- \* 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.

Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- \* La falta de obediencia debida a los superiores.
- \* El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- \* La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros/as, subordinados/as o público en general.
- \* La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- \* La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes



contemplados en los apartados a), b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

- \* La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- \* 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.
- \* El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- \* El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- \* 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.
- \* Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
- \* Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
- \* No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.
- \* 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.

#### FALTAS LEVES

Son faltas leves las siguientes:

- \* El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- \* La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- \* El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
- \* La falta injustificada de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
- \* La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



- \* El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
- \* 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 40. Procedimiento sancionador**

a) Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente para el que se designará instructor a la persona que en cada momento señale quien ostente la potestad disciplinaria. De dicha incoación se dará cuenta al trabajador y en el desarrollo del expediente serán oídos los representantes 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 art. 68 a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto se notificará a los restantes delegados de 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 art. 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto.

b) 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.

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

d) El instructor admitirá 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.

e) 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 procedentes.

f) Recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación de 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.

g) 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 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.

#### **Artículo 41. Las sanciones**

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

Por faltas leves:

- \* Apercibimiento escrito.
- \* Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días. Por faltas graves:
- \* Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.

Por faltas muy graves:

- \* Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- \* Traslado forzoso sin indemnización.
- \* Despido.

b) 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.

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

d) 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 a su puesto de trabajo en iguales condiciones, o por la indemnización fijada en la sentencia.

e) Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las



muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

#### **Artículo 42. Responsabilidades**

Los responsables que toleren o encubran las faltas de los subordinados/as, incurrirán en responsabilidad y soportarán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor/a, de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la institución y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento.

#### **Artículo 43. Acoso sexual en el trabajo**

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

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

\* Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

\* Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso a dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

\* Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para persona que es objeto de la misma. Se garantizará a los trabajadores/as que sean objetos de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado a toda información relacionada con las mismas.

c) En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas a la oficina de Personal, al objeto de ser investigadas. Dicha oficina pondrá en conocimiento de los responsables del Área los hechos que hayan sido determinantes de la denuncia.

d) De no ser resuelto por este medio el conflicto, las denuncias podrán dirigirse directamente a la Jefatura de Personal procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.



e) El acoso sexual entre compañeros/as podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquel se efectuó por un superior hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

f) Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la trabajador/a desee iniciar.

## **Anexo I**

### **Relación de niveles, categorías y salarios base**

NIVEL	CATEGORIAS	MENSUALIDAD	P.P.P. EXTRAS MENSUAL	DIARIO(mensualidad x15 pagas/365 días)
I	Titulado Superior, Licenciado, Ingeniero	1.542,11 €	410,68 €	63,39 €
II	Titulado Medio, Diplomado, Ingeniero Técnico	1.295,04 €	346,40 €	53,24 €
III	Encargado, Administrativo, Delineante, Oficial de 1ª, Especialista de Oficio	1.012,76 €	273,56 €	41,63 €
IV	Monitor, Peón especialista, Oficial de 2ª y Auxiliar Administrativo	935,59 €	252,23 €	38,46 €
V	Peón y Ordenanza	898,92 €	241,23 €	36,95 €

## **Anexo II**

### **Retribuciones Complementarias**

PLUSES DEL CONVENIO

Plus de Asistencia 5,50 euros /Día trabajado

Plus de Transporte 3,00 euros /Día trabajado

Plus de Responsabilidad Nivel I 350,00 euros/Mes

Plus de Responsabilidad Nivel II 250,00 euros /Mes



Plus de Responsabilidad Nivel III 150,00 euros/Mes

Plus de Penosidad y Peligrosidad 5% Salario/Día trabajado

DIETAS POR DESPLAZAMIENTO O VIAJE

Dieta por Desplazamiento Según Bases Ejecución del Presupuesto

Dieta por Manutención Según Bases Ejecución del Presupuesto

Dieta por Alojamiento Según Bases Ejecución del Presupuesto

HORAS EXTRAS Según art. 30 ANTIGÜEDAD

Trienios 5% Sueldo Base

