



## CONVENIO ECONÓMICO SOCIAL Y SINDICAL PARA EL PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TORREDELCAMPO (Jaén)

### Título I

#### Sección 1.ª Ámbitos

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

El presente Convenio, es de aplicación en el Ayuntamiento de Torredelcampo y Organismos Autónomos dependientes del mismo.

##### Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio establece y regula las condiciones y relaciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas, y de cualquier otra naturaleza de los empleados públicos que, por cuenta del Ayuntamiento de Torredelcampo, presten sus servicios en:

- Personal laboral fijo.
- Personal laboral contratado, con una antigüedad mínima de dos años ininterrumpidos.
- Personal laboral contratado, con contratos subvencionados de duración anual (siempre que tengan un periodo de tiempo trabajado de 2 años).

Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio:

- Las contrataciones subvencionadas por PFEA, Planes Provinciales de Obras y Servicios, Planes Operativos Locales y cualquier contratación de duración inferior a un año.
- Los trabajadores contratados en el párrafo anterior, recibirán las retribuciones contempladas en el Anexo I, del presente Convenio, cuya tabla de retribuciones se actualizará según el Art. 8.º.

##### Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento.

Una vez aprobado será enviado para su publicación al BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2011. Siendo revisable cada año todos sus artículos que tengan repercusión económica.



## **Sección 2.ª Conflictos, Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia**

### **Artículo 4. Comisión de seguimiento.**

Las partes firmantes del presente Convenio Económico y Social, acuerdan crear una Comisión Paritaria para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación del mismo.

Dicha Comisión estará formada por:

Por parte de la Corporación Mpal.

El Sr. Alcalde-Presidente

El Sr. Concejale de Personal

Por parte del Personal Un miembro del Personal Funcionario (o suplente)

Un miembro del Personal Laboral (o Suplente)

Un Secretario de Actas

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

La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio. No obstante, sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días laborales desde su petición. Su Presidente y Secretario serán nombrados en la primera reunión de constitución.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el presente Convenio y entrarán en vigor el 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.

## **Sección 3.ª Condiciones más favorables**

### **Artículo 5. Condiciones más favorables.**

Las condiciones acordadas en el presente Convenio, tienen carácter de mínimas, quedando en consecuencia, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y aquéllos acuerdos que

pudieran adoptarse o estén adoptados.

## **Título II Denuncia, Revisión y Prórroga del Convenio**

### **Artículo 6. Denuncia.**

El presente Convenio se denunciará en los términos establecidos en la legislación vigente, aunque debe mediar denuncia expresa, por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia o a cualquiera de sus prórrogas, pues en otro caso, quedaría prorrogado por años naturales.

### **Artículo 7. Revisión.**

No obstante lo anterior, la tabla salarial y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica.

### **Artículo 8. Cláusula de Revisión Salarial**

Si al 31 de diciembre de 2008, 2009, 2010 y 2011 sobrepasara el índice del I.P.C., el fijado por el gobierno como índice de inflación para estos años, se procederá a la revisión de los salarios establecidos en el presente Convenio, en la misma cuantía de la desviación producida, computándose la revisión efectuada como masa salarial del año 2008, la cual servirá de base para la negociación del incremento salarial del año siguiente, siempre que la Ley General de Presupuestos lo autorice. En todo caso, el Ayuntamiento abonará a sus Trabajadores, una cantidad de actualización igual a la que se establezca para los de la Administración Civil del Estado.

## **Título III Provisión de vacantes, contrataciones e ingresos**

### **Artículo 9. Clasificación de los Trabajadores**

El personal al servicio del Ayuntamiento está integrado por funcionarios (en propiedad e interinos), laborales fijos, indefinidos, eventuales y personal eventual que desempeñen puestos de trabajo de confianza o asesoramiento especial.

### **Artículo 10. Plantilla Presupuestaria**

Anualmente, la Corporación aprobará, junto con los Presupuestos, las Plantillas del Ayuntamiento y Organismos Autónomos, que deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas y reservadas a personal laboral fijo y funcionario.

Aquellos puestos de trabajo que vengan siendo cubiertos de forma temporal durante un periodo de dos años, se negociará su inclusión en la relación de puestos de trabajo y, en consecuencia, su creación en la plantilla presupuestaria.

Antes de su aprobación se negociará la formación de dichas Plantillas con los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 11. Oferta de Empleo**

Con anterioridad a la aprobación del Presupuesto de la Corporación, y una vez examinadas las vacantes existentes en la Plantilla de Personal Laboral, se formarán, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, la Oferta Pública de Empleo, donde se recogerán los puestos de trabajo reservados a promoción interna.

### **Artículo 12. Sistema de Selección**

La selección de todo el personal sujeto al presente Convenio, debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de Concurso, Concurso-Oposición u Oposición libre, en que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

### **Artículo 13. Promoción interna**

a) Las partes firmantes de este Convenio, conscientes de la importancia y de necesidad de incentivar a los Empleados Públicos mediante la Promoción Interna, podrán reservar hasta el 100% de las vacantes o de las plazas de nueva creación, a tal efecto, acumulándose las que queden desiertas al turno de acceso libre.

b) Los sistemas de selección serán negociados por la Corporación con los Representantes Legales de los Trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

c) Será requisito indispensable estar en posesión de la titulación exigida para el puesto de trabajo al que se pretende acceder o las dispensas que legalmente se establezcan.

d) Para poder participar en la promoción interna será requisito indispensable que el Empleado Público tenga una antigüedad mínima de dos años dentro de su categoría de origen.

e) Los sistemas de selección, concurso, serán negociados por la Corporación con los Representantes Legales de los Trabajadores, teniendo en cuenta la formación, mérito y antigüedad.

f) Por lo que a los criterios generales se refiere y en aquello que más beneficie a los Empleados Públicos se estará a lo estipulado en el Título IV de la Resolución de 8 de junio de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública ("B.O.E." 155/95, de 30 de junio), sobre condiciones de Trabajo en la Función Pública Local.

#### **Artículo 14. Trabajos de categoría superior**

El trabajador que realice funciones de superior categoría, motivadas por el servicio y a instancia de Órganos decisorios competentes de la Corporación, tendrá derecho a la percepción de las diferencias salariales entre su categoría y la asignada, durante el tiempo que la ejerza.

La decisión del Órgano competente se comunicará al Comité de Empresa, con indicación de la fecha de inicio de tal situación.

Transcurridos tres meses en el desempeño del puesto de superior categoría, se estudiará por la Corporación la situación de dicho puesto con el fin de su posible consideración como vacante, y en consecuencia, ofrecerla a concurso o promoción interna, según proceda.

Si el puesto a cubrir tuviera carácter permanente por nueva creación, jubilación o cese del titular, habrá de publicarse la convocatoria de la plaza a la mayor brevedad posible, con el fin de proceder a su cobertura definitiva.

#### **Artículo 15. Contratación de personal laboral no permanente**

La sustitución de personal laboral fijo con derecho a reserva de puesto de trabajo, se llevará a cabo a través de contrataciones laborales temporales. Por este sistema se cubrirán las necesidades circunstanciales y no permanentes que surjan en los distintos servicios de este Ayuntamiento.

La selección para la contratación del personal no permanente se efectuará mediante los sistemas de Concurso o Concurso-Oposición, previa convocatoria pública, que se expondrá en los Tablones de Anuncios del Ayuntamiento.

Las Bases que deberán regir dicha selección, serán aprobadas por Resolución de la Alcaldía, previo conocimiento a la Comisión Informativa de Personal. Formarán parte del Tribunal de selección, los representantes legales de los trabajadores, mediante el nombramiento de uno de sus Vocales, con igual o superior categoría a la que se pretende ocupar.

Anualmente se harán convocatorias públicas para la formación de "Bolsas de Trabajo" de diversas categorías, de las cuales se procederá, por riguroso orden de puntuación, a la contratación del personal necesario para la cobertura de las vacantes producidas en puestos con derecho a reserva.

### **Título IV Relación y clasificación de puestos de trabajo**

#### **Artículo 16. Relación y clasificación de puestos de trabajo**

El Ayuntamiento de Torredelcampo, dentro del año 2008 elaborará una relación

de puestos de trabajo, acogidos al presente Convenio con la descripción de las funciones y peculiaridades de los puestos de trabajo y tipo, y las condiciones requeridas para ejercerse.

Cualquier modificación de plantilla, de la catalogación o de la relación de puestos de trabajo deberá ser negociada con los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 17. Grupos profesionales.**

Los grupos profesionales serán los que se relacionan en hoja Anexo I al presente, con indicación de las categorías profesionales que los integran.

## **Título V Jornada, calendario laboral y horario**

### **Artículo 18. Horario, calendario laboral y jornada**

La jornada laboral se realizará de lunes a viernes, con horario semanal similar al establecido para la Administración General del Estado y tendrá carácter general, continuada y obligatoria para todo el personal adscrito a este Ayuntamiento, y cuyo calendario será el que publique para la Comunidad Autónoma el Organismo competente.

### **Artículo 19. Descanso entre jornada**

Cada trabajador dispondrá de un período de descanso de 30 minutos máximos diarios. La determinación, control y fijación de los turnos de descanso corresponderá a la Dirección de los Servicios, cuidando que el mismo quede debidamente atendido en todo momento.

### **Artículo 20. Márgenes de entrada y salida.**

Se establece un margen de 30 minutos flexibles máximos semanales, para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.

Caso de incumplimiento de lo expresado en el párrafo anterior, se descontará el exceso de tiempo en la nómina del siguiente mes.

### **Artículo 21. Descanso semanal**

Con carácter general, cada trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

### **Artículo 22. Compensación de jornada de trabajo**

La jornada de trabajo realizada de forma extraordinaria, en domingos o festivos, será compensada con dos jornadas completas.

La jornada trabajada por necesidades del Servicio, fuera de su turno habitual que coincida en sábado y domingo, será compensada como horas extraordinarias.

### **Artículo 23. Formación Profesional**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia de la Formación de los trabajadores, se comprometen a la elaboración y puesta en marcha de programas de formación continuada, reciclaje y formación profesional, teniendo derecho preferente a la realización de los cursos, dentro de los límites de la disponibilidad presupuestaria, los laborales fijos, e indefinidos.

Los componentes de la Policía Local, tendrán derecho a la realización de 70 horas (máximo) en cursos anuales en la ESPA, quedando exentos de los servicios durante el tiempo del mismo.

Así mismo será preceptiva la autorización del Alcalde-Presidente o Concejal de Personal, para poder participar en aquellos cursos que solicitase el trabajador y así devengar las correspondientes dietas por asistencia.

## **Título VI Vacaciones, permisos y licencias**

### **Artículo 24. Vacaciones**

a) El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

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

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

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

Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en dos períodos, iniciándose los mismos el día 1 ó 16 del mes. Las del personal que ingrese, reingrese, o cesa en el transcurso del año, serán proporcionadas a los días trabajados dentro del año, y se disfrutaran cuando lo permitan las necesidades del servicio. No obstante, por causas justificadas y petición expresa del interesado, y al menos con dos meses de antelación y autorización del órgano competente se podrán disfrutar en períodos distintos a los señalados, elaborándose a tal efecto un plan de



vacaciones anual, para antes del 31 de marzo. Se establecerán turnos rotatorios para el disfrute de las vacaciones, salvo acuerdo entre los trabajadores.

b) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año que corresponden, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las siguientes.

c) Si durante el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, o el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave, justificada a satisfacción de la empresa y notificada a esta en el plazo de 48 horas, no se computaran a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En el supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán en fecha distinta.

e) Los días 24 y 31 de diciembre, descanso para todo el personal, en caso de que las fechas indicadas coincidan con festivos o no laborables, serán compensadas con 1 día más de libre disposición.

f) los días 10 de junio y 26 de julio, fiestas locales, en caso de coincidir en festivos o no laborables (sábados), serán compensadas con 1 día más de libre disposición.

El calendario laboral podrá establecer medidas de compensación para el caso de que las fechas indicadas coincidan con días festivos o no laborables para el personal al servicio del Ayuntamiento.

En cualquier caso para finales del primer cuatrimestre de cada año debe estar elaborado un calendario de vacaciones donde se recojan todos los turnos en los distintos servicios así como cualquier tipo de incidencia o eventualidad que se pueda prever referida a este tema, contemplándose las necesidades de los distintos servicios.

### **Artículo 25. Asuntos propios.**

A lo largo del año, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de 6 días para asuntos propios, sin que sea necesaria la previa justificación. Tales días no podrán acumularse en ningún caso al período anual de vacaciones retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días previo visto bueno del Jefe de Negociado y la autorización de la Dirección de Personal, respetando siempre las necesidades del servicio y del propio trabajador.

Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente (Resolución 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública).



Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, según EE.PP.7/2007

a) Reducción de jornada.

1. Por guarda legal de un menor o ascendiente:

A los empleados públicos que por razones de guarda legal, tengan bajo su cuidado directo algún menor de 12 años o disminuido físico o psíquico que no desempeñen actividad retribuida o ascendientes hasta segundo grado, que no se puedan valer por sí mismos, se le podrá reducir la jornada de trabajo, previa petición del interesado, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo, al menos, y un máximo de la mitad del correspondiente a la duración de aquélla.

#### **Artículo 26. Permiso por maternidad o adopción.**

Según Ley (ver plan concilia).

Artículo 27. Permiso por lactancia.

Según Ley (ver plan concilia).

Artículo 28. Licencias sin sueldo.

Los trabajadores que lo soliciten, se les concederá un permiso sin sueldo, que no podrá en ningún caso exceder de 3 meses cada dos años. Dicho permiso habrá de ser utilizado en su totalidad y estará condicionado a las necesidades del servicio.

#### **Artículo 29. Licencias con sueldo.**

El régimen de licencias con sueldo será los siguientes:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

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

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

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

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

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

h) 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el

tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

k) Por matrimonio quince días naturales.

## **Título VII Modificación y suspensión del contrato de trabajo**

### **Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica**

#### **Artículo 30. Estabilidad en el puesto de trabajo.**

Cada trabajador estará destinado en un puesto de trabajo dentro del organigrama funcional de cada Centro o Servicio. Dichos organigramas les serán facilitados a los Representantes de los Trabajadores cuando se confeccionen.

#### **Artículo 31. Traslado por necesidades del servicio.**

a) Puestos singularizados:

En aquellos casos en que, por necesidades del servicio, sea preciso trasladar a un trabajador de puesto singularizado a distinto Centro, Servicio o Negociado del de origen, la Dirección de Personal deberá comunicarlo en propuesta razonada al trabajador, y en caso de disconformidad de éste, se dará cuenta al Comité de Empresa, que en el plazo de seis días informará al respecto. De persistir la disconformidad, y sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, se le dará la propuesta razonada, junto con los informes escritos del trabajador y del Comité de Empresa, a la Comisión Informativa de Régimen Interior y Personal, y previo dictamen de la misma se resolverá al respecto por el Órgano competente.

b) Puestos no singularizados:

En el ámbito del Excmo. Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, el Alcalde, por necesidades del servicio, podrá adscribir a los trabajadores que ocupen puestos no singularizados a otros de la misma naturaleza, nivel y complementos retributivos dentro de la misma localidad.

#### **Artículo 32. Movilidad geográfica.**

a) Traslados.

Cuando por razones técnicas, productivas u organizativas, la Corporación tenga que proceder al traslado forzoso de un trabajador que implique el cambio de residencia habitual, tras los trámites legales oportunos ante la Autoridad Laboral

y autorización del traslado por parte de la misma, se indemnizará al trabajador con la cantidad de 1.700 euros, así como los gastos que le ocasione.

b) Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas o productivas, la Corporación podrá desplazar a sus trabajadores temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cinco días laborales de estancia en su domicilio de origen cada tres meses de desplazamiento. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, será competencia de la Autoridad Laboral conocer la cuestión y su resolución. En todo caso, no podrá desplazarse nuevamente el mismo trabajador en un plazo de dos años, desde la finalización del último desplazamiento.

Los representantes legales de los trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo, a que se refiere este artículo.

### **Artículo 33. Permuta de destino.**

a) En el Ámbito del Ayuntamiento.

Cuando por acuerdo mutuo de dos trabajadores, con la misma categoría profesional y el mismo puesto de trabajo, de distintos Centros o Servicios soliciten intercambiarse, los mismos deberán solicitarlo al Alcalde-Presidente de esta Corporación, que resolverá al efecto

Las plazas y puestos vacantes en la plantilla del Ayuntamiento, se cubrirán mediante Concurso de Traslados entre los trabajadores de igual categoría de la plaza a cubrir.

b) En el Ámbito de otras Administraciones Públicas.

Siempre que esté garantizada la reciprocidad y de mutuo acuerdo entre empleados públicos, con la misma categoría profesional y el mismo puesto de trabajo de distintas Administraciones Públicas, podrán permutarse las mismas, previa solicitud al Alcalde-Presidente de esta Corporación, que resolverá al efecto.

## **Sección 2.ª Suspensión del Contrato de Trabajo**

### **Artículo 34. Excedencias.**

Las excedencias podrán ser forzosas y voluntarias:

a) La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, 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.

Asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

b) Para acceder a la excedencia voluntaria por interés particular por parte de los trabajadores fijos será preciso haber prestado servicios efectivos durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados

El Ayuntamiento, en el plazo de treinta días a partir de la fecha de la solicitud, resolverá sobre la procedencia o no de la concesión.

Tras el primer año de excedencia, podrá solicitarse prórroga de otro año sin necesidad de reincorporación. A partir del segundo año no se concederá más prórrogas.

El trabajador, en ningún caso podrá acogerse a otra excedencia, hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos de servicio en el Ayuntamiento u Organismos Autónomos, desde la fecha de su reingreso.

El trabajador deberá solicitar su reingreso dentro de los sesenta días anteriores al término de la excedencia, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro de los quince días siguientes a su concesión.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en las solicitudes, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera.

c) La excedencia para atender al cuidado de cada hijo se concederá, por un período al menos durante dos años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulen las excedencias voluntarias.

d) Según Ley (ver Plan concilia).

## **Título VIII Salud laboral**

### **Artículo 35. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

El Comité de Seguridad e Higiene velará por la observancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas en la legislación vigente en la materia.

En todos los Servicios del Ayuntamiento, y especialmente en todos aquellos que por su especial peculiaridad exista una atención a los problemas de seguridad e higiene en el trabajo, se llevará a cabo medidas para lograr condiciones idóneas en los puestos de trabajo.

### **Artículo 36. Funciones.**

a) Promover en el Centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores.

c) Tramitación de expedientes de tóxicos, penosidad y peligrosidad.

d) Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades laborales podrá ser acordada por decisión de la mayoría de sus miembros y solicitar la intervención de la Autoridad laboral competente.

e) Estudio y elección del tipo y número de uniformes necesarios para los distintos puestos de trabajo, oída la parte afectada.

### **Artículo 37. Revisión médica.**

Será preceptivo para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual (en jornada laboral) para todos los trabajadores de este Ayuntamiento, de conformidad con la legislación vigente en la materia, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

Los trabajadores de nuevo ingreso deberán someterse a un reconocimiento médico antes del inicio de su actividad laboral a través de los medios que el Ayuntamiento establezca.

### **Artículo 38. Servicios Auxiliares**

Los trabajadores, cuya capacidad física esté disminuida para desempeñar

adecuadamente su puesto de trabajo, les será propuesto un destino atendiendo a lo que se acuerde en la Mesa General de Negociación.

### **Artículo 39. Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.**

El Ayuntamiento, en colaboración con el Comité de Seguridad e Higiene, elaborará una relación de los puestos de trabajo que tengan el carácter de tóxico, penoso o peligroso, a tal efecto se facilitara la atención y el material necesario.

### **Artículo 40. Prendas de trabajo.**

A los trabajadores que por índole de su trabajo, así lo requieran, se les proveerá anualmente de prendas de trabajo.

La Uniformidad para el personal de Obras y Limpieza será: Dos uniformes anuales, uno de invierno y otro de verano, que serán entregados el de verano antes del 30 de abril y el de invierno antes del 30 de septiembre. Cada tres años se entregará ropa de abrigo, en sustitución de los pantalones de dicho año.

La Uniformidad para el personal de la Policía según decreto uniformidad (Junta de Andalucía de fecha "B.O.J.A." 11-10-2007).

Al trabajador que desarrolle el servicio de notificación, se le proveerá de ropa de abrigo y dos pares de zapatos (invierno-verano).

A los trabajadores del servicio de cementerio, se les proveerá de uniforme de gala, cada 3 años.

El Comité de Seguridad e Higiene determinará el número y características de los mismos, que en todo caso serán de uso obligatorio.

### **Artículo 41. Protección a la mujer embarazada.**

La trabajadora, al quedar embarazada, previa solicitud razonada al Comité de Seguridad e Higiene, tendrá derecho a que por el mismo se estudie si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

En los casos en que el puesto de trabajo que desempeña suponga peligrosidad o contagio, desde que se inicie el embarazo, se adscribirá a un puesto de trabajo que pueda desempeñar, y en los casos de penosidad, la adscripción se efectuará a partir del cuarto mes de gestación.

### **Artículo 42. Permisos de conducir.**

A los trabajadores que por razones del puesto de trabajo (Conductores de Obras y Servicios y Policía Local) que deban de actualizar el permiso de conducir, el Ayuntamiento abonará el 100% de los gastos de la misma, previa justificación

acreditativa.

### **Artículo 43. Jubilación**

En aras de la promoción de empleo, todos los trabajadores de este Ayuntamiento que sean personal laboral fijo o eventual se jubilarán según Ley.

A los trabajadores que se jubilen según Ley, el ayuntamiento deberá tener previsto la parte proporcional del plan de pensiones del año de jubilación, la corporación municipal dispondrá anualmente de partida y dotación presupuestaria para hacer frente al pago de dicho plan.

### **Artículo 44. Jubilación parcial.**

Según Ley (normativa R.D. 1131/2002, de 31 de diciembre).

## **Título IX Atenciones Sociales**

### **Artículo 45. Incapacidad Temporal.**

Al trabajador que se encuentre en la situación de I.T., el Ayuntamiento abonará a dicho trabajador el 100% de su salario real, desde el primer día, hasta su pase a Invalidez Provisional.

El trabajador, desde el segundo día de enfermedad, deberá justificar dicha situación mediante el parte médico de baja correspondiente.

### **Artículo 46. Prestaciones Sanitarias Extraordinarias**

#### 1. Ayuda para Discapacitados:

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 200 euros (+ I.P.C. de todos los años) por cada hijo o cónyuge discapacitado que reúna las siguientes condiciones:

- a) Estar afectado por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que derive una minusvalía en grado igual o superior al que se determina en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero, para las distintas prestaciones, o estar afectado por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.
- b) No estar comprendido en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.
- c) No ser beneficiario o no tener derecho, por edad o por cualquiera otras circunstancias, a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad y, en su

caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro Organismo Público.

d) La percepción de las citadas prestaciones dejarán de ser percibidas por el discapacitado al pase a la jubilación o fallecimiento del trabajador. Salvo los derechos adquiridos por los beneficiados anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio.

La Corporación Municipal dispondrá anualmente de partida y dotación presupuestaria para hacer frente al pago de dichas ayudas.

## 2. Prótesis Sanitarias.

Los trabajadores percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias abonándolas las mismas, mediante justificación de factura y prescripción médica. La cantidad en su límite máximo será de 90 euros (+ I.P.C. de todos los años) anuales por todos los conceptos.

La Corporación cubrirá a los trabajadores las prestaciones sanitarias extraordinarias con el mismo contenido y alcance que la Seguridad Social.

Estas peticiones las percibirán los Trabajadores por sí y por el cónyuge, e hijos, siempre que éstos no ejerzan actividad laboral alguna, circunstancia esta que deberá ser acreditada por el solicitante.

La Corporación Municipal dispondrá anualmente de partida y dotación presupuestaria para hacer frente al pago de dichas ayudas.

### **Artículo 47. Ayuda por Natalidad o Adopción.**

Se establece una ayuda de 240 euros (+ I.P.C.), por el nacimiento o adopción de cada hijo/a de los trabajadores afectados por este Convenio.

La Corporación Municipal dispondrá anualmente de partida y dotación presupuestaria para hacer frente al pago de dichas ayudas.

### **Artículo 48. Ayuda por Nupcialidad, o Unión de Hecho.**

Se establece una ayuda por nupcialidad de 300 euros (+ I.P.C.), para los trabajadores laborales fijos o contratados con una duración mínima de dos años ininterrumpidos.

La percepción de la ayuda por nupcialidad será de 450 euros(+ I.P.C.), en caso de matrimonio entre trabajadores del Ayuntamiento.

La Corporación Municipal dispondrá anualmente de partida y dotación presupuestaria para hacer frente al pago de dichas ayudas.

## Artículo 49. Ayudas al Estudio.

Al objeto de posibilitar el acceso y continuidad en los estudios de todo el personal fijo o con al menos 2 años ininterrumpidos de trabajo en este Ayuntamiento, así como de los hijos que lo soliciten, la Corporación Municipal dispondrá anualmente de partida y dotación presupuestaria para hacer frente al pago de dichas ayudas.

### 1. Empleados Públicos.

Las ayudas que los empleados públicos podrán solicitar, en estudios oficiales y siempre relacionadas con su trabajo desarrollado o promoción profesional, serán las indicadas en el cuadro que a continuación se detallan:

#### **Concepto E.G.B. / E.S.O. B.U.P./ F.P. UNIVERSIDAD**

Matrícula No No 100%

Libros de Texto Exento Exento 80%

El tope máximo para concesión de ayudas por adquisición de libros de texto asciende a 240,40 euros cantidad revisable anualmente en porcentaje igual a la subida del I.P.C. previsto para ese año, con redondeo a múltiplos de 6,01 euros.

### 2. Hijos de Empleados Públicos.

Las ayudas al estudio que los empleados públicos podrán solicitar para sus hijos son las indicadas en el siguiente cuadro:

#### **Concepto E.G.B. / E.S.O. B.U.P./ F.P. UNIVERSIDAD**

Matrícula No No 100%

Libros de Texto 60% \* 60% \* 40% \*

Material Escolar 80 % 80 % No

(\*) Los libros no cubiertos por subvenciones de organismos oficiales y previa justificación se cubren al % indicado.

En el caso de las ayudas para matrícula por estudios universitarios, tanto en el caso de empleados públicos como sus hijos, ésta se abonará por una sola vez para cada curso en Planes de Estudio no estructurados por sistema de créditos, al igual que sólo se abonará el coste de cada asignatura, por una sola vez, en los Planes de Estudio cursados que estén estructurados mediante el sistema de créditos. A tales efectos el interesado deberá aportar certificado de la facultad o escuela universitaria donde se acredite la matriculación por primera vez de las correspondientes asignaturas.

El importe a percibir en concepto de ayuda por matrícula siempre se calculará en base a la documentación presentada por el interesado, resguardo del abono de matrícula en el que se especifique el curso y asignaturas para las que se solicite la ayuda, siempre en consonancia con los cuadros de precios públicos por matrícula publicados por cada Universidad para el curso correspondiente.

La percepción de estas ayudas será incompatible con cualquier otra beca y/o ayuda del mismo carácter concedida por otra Entidad Pública o privada. A tales efectos el interesado deberá formular declaración por escrito sobre la no percepción de otras becas o ayudas. En el caso de que un beneficiado de esta ayuda, con posterioridad perciba la beca y/o ayuda de otra Entidad Pública o privada, quedará obligado a devolver la cantidad recibida por tal concepto.

Para el abono de ayudas por libros de texto, será necesario presentación factura original o fotocopia bastanteadada, con detalle de los libros de texto adquiridos.

Pérdida de las ayudas al estudio.- Las Ayudas se perderán y en consecuencia se procederá a la devolución de las mismas en los siguientes casos:

- a) Por renuncia del solicitante.
- b) Por tener beca y ayuda de otro Organismo público o privado.
- c) Por pasar el Empleado Público a situación administrativa distinta de la de Servicio Activo o de Excedencia para el cuidado de hijos.
- d) Por no realizar los estudios para los que se concedió la ayuda. Se entiende el no haber realizado los mismos, el hecho de no haberse examinado al menos, de una asignatura de aquélla para la que se solicitó la ayuda.

En los meses de octubre y noviembre, aquellos que hubiesen obtenido Ayudas al Estudio - a excepción de Educación Infantil y E.G.B. - presentarán certificación académica de las calificaciones obtenidas.

### **Artículo 50. Premio por jubilación.**

1. El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos incentivarán a los empleados públicos de 63 y 64 años, que soliciten su jubilación anticipada, con una antelación de un mes al cumplimiento de la edad anteriormente expuesta.

Para ello la Corporación realizará las previsiones oportunas para hacer menos lesiva esta situación y en el seno de la Comisión Paritaria, se arbitrarán las instrucciones en ese sentido.

2. Aquellos trabajadores que no se acojan a lo dispuesto en el párrafo anterior, y causen baja por jubilación conforme a ley, llevando al menos doce años de

servicio en la Corporación de Torredelcampo, tendrán derecho al percibo de una gratificación de 165 euros (+ I.P.C.) por año de servicio prestado.

3. La Corporación adelantará a los trabajadores que se jubilen o sus beneficiarios legales, el 80% de la pensión estimativa que haya de fijar la Seguridad Social, hasta tanto dicha fijación se produzca, con el fin de evitar la demora en la percepción de las pensiones de jubilación, estableciéndose unilateralmente la forma de devolución de dicho adelanto.

4. La Corporación Municipal dispondrá anualmente de partida y dotación presupuestaria para hacer frente al pago de dichas ayudas.

### **Artículo 51. Guardería**

El Ayuntamiento facilitará los servicios de guardería para los hijos de los trabajadores acogidos al presente convenio, salvo los derechos reconocidos con anterioridad.

Dicha indemnización dejará de devengarse al cumplir los hijos de los trabajadores la edad escolar legalmente establecida.

La Corporación Municipal dispondrá anualmente de partida y dotación presupuestaria para hacer frente al pago de dichas ayudas.

### **Artículo 52. Anticipos reintegrables.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la percepción de anticipos, según las siguientes modalidades:

a) Hasta 1.100 euros reintegrables en 10 mensualidades.

b) Hasta 2.200 euros reintegrables en 20 mensualidades.

c) Hasta 3.300 euros reintegrables en 30 mensualidades.

Para la concesión de los citados anticipos, serán requisito indispensable:

1) Petición justificada por el interesado (bodas de hijos, adquisición de primera vivienda, gastos de enfermedad, adquisición de vehículo, divorcios, reforma de vivienda habitual, y cualquier otra causa no contemplada a estudiar por la comisión paritaria).

2) Acreditar el destino de los fondos una vez estos concedidos.

La Corporación Municipal dispondrá anualmente de partida y dotación presupuestaria para hacer frente al pago de dichas ayudas.

### **Artículo 53. Seguros.**

De Responsabilidad Civil:

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los trabajadores municipales en el desempeño de sus funciones y actos que realicen en función de su trabajo, la Corporación contratará una Póliza de Responsabilidad Civil por un importe del 100% del posible valor económico de los daños.

### **Artículo 54. Puestos de trabajo especiales.**

En aquellas circunstancias en que un trabajador, por edad u otras razones, tenga mermada su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, será designado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad y siempre que conserve la aptitud necesaria para el nuevo puesto de trabajo.

Todo ello a ser posible, dentro del mismo servicio al que estuviera adscrito, previo informe de los Representantes Sindicales e informe Médico si fuera necesario.

El Policía Local que por causas ajenas a su voluntad, edad, u orden superior quedare separado de su servicio habitual, no perderá ninguno de los derechos adquiridos previamente (nocturnidad, peligrosidad, turnicidad, etc.), salvo en los casos de sanción judicial o administrativa.

### **Artículo 55. Asistencia Laboral y Jurídica.**

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

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

3. El Ayuntamiento garantizará, sin merma económica alguna, la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a su conocimiento, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

4. La Corporación asesorará convenientemente en derecho a todos los trabajadores cuando en el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

## **Artículo 56. Garantía de continuidad en el trabajo.**

En el supuesto de que el empleado público del Ayuntamiento, laboral fijo o con dos años de trabajo acumulados en el mismo, salvo que esté cubriendo plaza con carácter de interino, tuviera que recurrir ante el Juzgado de lo Social por despido, y este se considerara nulo o improcedente, el empleado público tendrá derecho a elegir entre la indemnización correspondiente o la continuidad en el trabajo.

## **Título IX Condiciones Económicas**

### **Artículo 57. Retribuciones.**

Al personal del Excmo. Ayuntamiento afectado por el presente convenio, recibirá sus retribuciones mensualmente, integradas por los siguientes conceptos:

Retribuciones básicas:

- Sueldo Base.
- Trienios.
- Pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias.

- Complemento de Destino.
- Complemento Específico.
- Complemento de Productividad según Ley.
- Gratificación por servicios extraordinarios.

### **Artículo 58. Sueldo base.**

Se define por el salario que el trabajador percibe en función del grupo profesional a que pertenece.

### **Artículo 59. Complemento de Destino**

Se determinará en función del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño. Su cuantía para el presente año será la que se especifica en el Anexo I.

La asignación de sus cuantías habrá de hacerse de tal forma que en ningún caso las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al

puesto de trabajo jerárquicamente superior, sean menores a las que correspondan a un puesto de trabajo inferior.

### **Artículo 60. Complemento Específico**

El Complemento Específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su responsabilidad, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

El establecimiento o modificación del Complemento Específico exigirá, con carácter previo, que por parte del Ayuntamiento y los Representantes Sindicales firmantes, durante los tres primeros meses del año 2008 efectúen una valoración de puestos de trabajo.

Atendiendo a las circunstancias del párrafo anterior, efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación u Órgano competente, al aprobar o modificar la relación determinará aquellos a los que corresponde un Complemento Específico, la valoración de su cuantía deberá negociarse con los Representantes Sindicales firmantes.

### **Artículo 61. Trienios**

La antigüedad es computada por trienios, en la misma cuantía que para los trabajadores de cada nivel que se determine en la legislación del Estado, Anexo I, con las limitaciones establecidas en el artículo 25.2 del Estatuto de los trabajadores y sin perjuicio de los derechos adquiridos hasta la fecha de publicación del presente Convenio.

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

A los trabajadores laborales contratados a partir del 1 de enero de 2008, les serán reconocidos a efectos de antigüedad todos los servicios efectivamente prestados en este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, a su pase a la condición de trabajador laboral fijo de esta Corporación u Organismos Autónomos.

### **Artículo 62. Indemnización por razón del servicio.**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio; a tal efecto, se determinan los conceptos siguientes:

- a) Indemnización por razón del servicio: Alojamiento, manutención y dietas, lo establecido en las Bases de Ejecución del Presupuesto de cada ejercicio.
- b) Gastos de desplazamiento: Se conceptúa como gastos de desplazamiento la

cantidad que se abona al trabajador por gastos que se le ocasionan al utilizar cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Si es en transporte público se le abonará la totalidad del importe. En caso de que se realice en vehículo propio, su cuantía para 2008, será de 0,19 euros por kilómetro.

Por asistencia a cursos, jornadas, etc., en las que se deba abonar manutención y alojamiento, se establece, además:

a) Dieta de manutención para los días de ida y de vuelta.

La Corporación Municipal dispondrá anualmente de partida y dotación presupuestaria para hacer frente al pago de dichas ayudas.

### **Artículo 63. Pagas Extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias anuales, una en junio y otra en diciembre.

### **Artículo 64. Gratificaciones.**

Retribuirán los servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. Se abonarán en la cuantía que se acuerde entre la Corporación y los Representantes Sindicales y serán las que figuran a continuación:

#### **Grupo Euros/Hora**

A1 24,00

A2 23,00

B 22,00

C1 21,00

C2 20,00

E 18,00

Estas gratificaciones se devengarán desde primero de enero de 2008. En caso de que estas horas se realicen en horario nocturno o festivo su valor se incrementará en un 40%, y si concurren ambos casos, es decir en festivo y horario nocturno será de un 40 + 40%.

El exceso de horario anual, o gratificaciones, será abonado en el primer mes del año siguiente al año que se haya producido.

## **Artículo 65. Gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada.**

Los servicios extraordinarios estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley 8/80, de 20 de marzo, Texto Refundido R. D. Legislativo 1/95, de 25 de marzo, en todo caso no se podrá trabajar más de tres horas en día, veinte en un mes y ochenta en un año.

Los servicios extraordinarios, salvo catástrofe, fuerza mayor o ausencia imprevista o trabajos excepcionales, se realizarán a instancias de la Jefatura del Servicio y la Comisión de Personal, siempre voluntarias por parte del trabajador y, en la medida de lo posible, rotatorias. Será el trabajador que las realice quien decidirá si opta por la compensación horaria o económica un pacto entre el trabajador y la empresa.

## **Título XI Condiciones Sindicales y de representación de los trabajadores**

### **Artículo 66. Derecho Sindical.**

La Corporación y los Sindicatos firmantes se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

### **Artículo 67. Competencias Sindicales.**

A través del presente Convenio se establecen las siguientes:

1. Es competencia de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento y, en particular la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. Los órganos de Representación y Secciones Sindicales deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los trabajadores y que vayan a tratar en las Comisiones Informativas de Personal.

A estos efectos se enviará orden del día de dichas Comisiones, así como copia del Acta de sesión anterior. El Presidente de dicha Comisión Informativa citará a los Representantes Sindicales (Secciones Sindicales y Órganos de Representación) para que estén presentes en aquélla, en la cuantía de un miembro por Sindicato, con voz y sin voto.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a trabajadores del Ayuntamiento, para emitir informe con carácter previo.

c) De los modelos de contratos temporales y nombramientos de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales emitirán informe, en un plazo máximo de 8 días, a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

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

5. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales deberán ser consultados preceptivamente en los supuestos de cambios de horarios y turnos, siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

6. En todas las oposiciones, concursos o pruebas selectivas del personal laboral, tomará parte como vocal de las mismas a un trabajador designado por el Presidente de la Corporación, a propuesta de los Órganos de Representación.

7. Serán objeto de negociación con los Órganos de Representación de los trabajadores, los siguientes aspectos:

La formación de la Oferta de Empleo Público.

Las Bases y baremos de los Concursos de traslado.

Los sistemas y bases de selección del personal de plantilla y contratado.

### **Artículo 68. Garantías Sindicales**

Las Secciones Sindicales y Órganos de Representación gozarán de las siguientes garantías:

1. Audiencia 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 cuatro 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, salvada su voluntad, será el último en ser

trasladado o cambiado de turno.

4. Disponer, cada uno de los miembros de los Órganos de Representación, así como el Secretario General de cada Sección Sindical, de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones, con las siguientes especificaciones:

a) Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos Órganos de Representación, en uno o varios de los componentes de las Secciones Sindicales, sin que pueda rebasar el 40% del total de horas para posibles liberaciones, dando conocimiento de ello, con antelación suficiente, a la Dirección de Personal, con expresión de quien acumula y de quien procede, siempre por decisión del sindicato al que pertenezca.

b) Quedan fuera del cómputo de horas sindicales, los trabajadores en reuniones convocadas por la Corporación, así como aquellos trabajadores en período de negociaciones colectivas.

c) Para la utilización de este derecho, preavisarán de su uso, con antelación suficiente (24 horas) a su Jefe inmediato superior.

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

5. Los representantes de los trabajadores, que tengan cargos en sindicatos, a nivel provincial, regional o federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las que han sido citados oficialmente.

6. La Corporación pondrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, locales, tablones de anuncios y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

7. Además de lo expuesto anteriormente, las Secciones Sindicales tendrán garantizado el derecho a:

- Repartir propaganda.

- Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota de sus afiliados.

- Elegir un Delegado Sindical que asuma ante la Corporación la entidad sindical de su

Sindicato, estando protegido por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los Comités de Empresa.

- Negociación colectiva.

### **Artículo 69. Obligaciones Sindicales.**

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 con la Corporación.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores del Ayuntamiento.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias que conozcan en razón de su cargo y que tengan el carácter de reservadas.
- d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

## **Título XII Faltas y Sanciones**

### **Artículo 70.º.**

La graduación de faltas y sanciones aplicables al personal sujeto al presente Convenio, será la tipificada en los artículos 146 y siguientes del Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril ("B.O.E." 22 de abril), por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y Real Decreto 33/86, de 10 de enero ("B.O.E." 17-1-86), por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

En lo relativo al Régimen Disciplinario se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable vigente.

La Corporación remitirá para informe del Comité de Empresa, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoen a cualquier trabajador, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves se dará audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto, dando cuenta al Comité de Empresa y Junta de Personal.

### **Disposiciones adicionales**

1.ª. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia de formación de los empleados públicos, se comprometen anualmente a la elaboración y puesta en marcha de programas de formación continuada y reciclaje.

La Comisión Paritaria elaborará en un período no superior a tres meses, tras la firma de este acuerdo el Plan anual de Formación.

2.ª. Ningún Empleado Público de este Ayuntamiento de un nivel inferior, podrá percibir más retribuciones, en cómputo anual (excluidas horas extraordinarias, penosidad, peligrosidad, nocturnidad y antigüedad), que el de un nivel superior.

3.ª. En casos especiales se establecerá un servicio de reten contra incendios de 24 horas diarias, durante los meses: 15-30 de junio, julio, agosto y 1-15 de septiembre, cuya cuantía será de 300 euros mensuales, en concepto de gratificación, abonándose al mes siguiente de su realización.

### Disposiciones finales

1.ª. Prelación de normas.- En todo lo no previsto ni regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación y disposiciones reglamentarias vigentes.

2.ª. Cláusula derogatoria.- Quedan anuladas todo tipo de retribuciones Complementarias otorgadas con anterioridad al presente Convenio.

Anexo I

A) Relación de categorías incluidas en cada Grupo:

GRUPO	NIVEL	DENOMINACIÓN
A1	24	SECRETARÍO/A GENERAL
A1	24	INTERVENTOR/A
A1	24	ARQUITECTO/A
A1	24	COORDINADOR GABINETE DE COMUNICACIÓN
A2	20	TÉCNICO DE GESTIÓN
A2	20	SUBINSPECTOR POLICIA LOCAL
A2	20	APAREJADOR/A
A2	20	TESORERO/A RECAUDACIÓN
A2	20	JEFE DE COMPRAS
A2	20	TÉCNICO DE GESTIÓN CATASTRAL
A2	20	TÉCNICO MEDIO AMBIENTAL



GRUPO	NIVEL	DENOMINACIÓN
A2	20	BIBLIOTECARIO / GERENTE PMCJD
A2	20	PROFESOR / DIRECTOR E.M.
A2	20	DIRECTOR LOCUTOR/A RTV
C1	19	ADMINISTRATIVO JEFE NEGOCIADO
C1	19	OFICIAL POLICIA LOCAL
C1	19	ENCARGADO CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO
C1	19	LOCUTOR REALIZADOR/A
C1	16	POLICIA LOCAL
C1	16	DELINEANTE PROYECTISTA
C1	16	ADMINISTRATIVO - ADMINISTRATIVO/A BIBLIOTECA
C1	16	TÉCNICO INFORMÁTICO
C2	17	ENCARGADO – JEFE DE GRUPO
C2	17	ELECTRICISTA – JEFE DE GRUPO
C2	17	OPERADOR/A CAMARA
C2	16	ENCARGADO
C2	16	JEFE MANTENIMIENTO INSTALACIONES MUNICIPALES
C2	14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
C2	14	OFICIAL DE 1ª OF. VARIOS - HERRERO / ELECTRICISTA / FONTANERO
C2	14	MECÁNICO CONDUCTOR
C2	14	SUPERVISOR/A LIMPIEZA EDIFICIOS MUNICIPALES
C2	14	RESP. LIMPIEZA VIARIA, PARQUES Y JARDINES
E	14	SEPULTURERO
E	14	PEÓN
E	12	BARRENDERO-JARDINERO
E	12	AYUDANTE OFICIOS VARIOS
E	12	BARRENDERO
E	11	ORDENANZA NOTIFICADOR
E	10	BARRENDERO
E	10	ORDENANZA
E	10	LIMPIADOR/A
E	10	PEÓN
E	10	PORTERO
E	10	VIGILANTE CNOS. RURALES
E	10	VIGILANTE ZONAS VERDES