

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ENTIDAD LOCAL AUTONOMA DE EL PALMAR DE TROYA

### Artículos preliminares

#### Artículo 1. Objeto

El presente convenio tiene como objetivo principal la regulación de las condiciones económicas sociales y de trabajo del personal laboral al servicio de la E.L.A de El Palmar de Troya.

#### Artículo 2. Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación al personal laboral que presta sus servicios en la E.L.A de El Palmar de Troya, con independencia del tipo de contrato que lo vincule con el mismo.

La plantilla y los puestos de trabajo de todo el personal de esta E.L.A. se fijará anualmente a través del presupuesto de la Entidad.

#### Artículo 3. Ámbito Territorial

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del la E.L.A de El Palmar de Troya, así como los que pudieran crearse en el futuro, aunque éstos no se encontrasen en el término municipal de El Palmar de Troya.

#### Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2010, hasta 31 de diciembre de 2010. Con independencia de lo anterior, la comisión paritaria propondrá los ajustes por atrasos de negociación a la vista del informe remitido por la mesa negociadora.

#### Artículo 5. Vinculación a la Totalidad

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible tanto por sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como condiciones económicas, que constituyen partes inseparables del mismo.

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente, o en su caso de la jurisdiccional se impidiese o anulase alguno o algunos de los artículos del presente convenio, quedará sin efecto la parte afectada, que volverá a ser negociada por la comisión paritaria, quedando el resto del convenio en vigor.

## **Artículo 6. Garantías.**

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, etnia, religión, ideología, u opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género. Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.

Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y sus modificaciones posteriores, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres así como otras medidas que esta establezca.

Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de los trabajadores víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.

Articular medidas acordes a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre de Dependencia, así como a la Ley orgánica de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

## **Artículo 7. Carácter de norma mínima**

Las condiciones acordadas en el presente texto tendrán el carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición legal o convenio colectivo de ámbito superior más favorable.

## **Artículo 8. Prórroga y denuncia**

Si ninguna de las partes que lo suscriben, formulase solicitud de revisión o rescisión, con un mes de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este convenio se entenderá prorrogado en su totalidad por periodos anuales completos.

Si formulada la denuncia, y una vez expirado el presente Convenio o sus prórrogas, las partes no hubieran llegado aún a acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo, o bien las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera al de su vigencia, aquel se considerará prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, y vigente tanto en sus cláusulas obligacionales como normativas, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto de sus ámbitos y retroactividad en su caso.

### **Artículo 9. Homologación.**

A través de este convenio las partes firmantes acuerdan eliminar las desigualdades económicas y laborales existentes entre el personal laboral y funcionario/a que prestan sus servicios en la E.L.A de El Palmar de Troya por lo que se busca la equiparación salarial. A la firma del presente convenio cada trabajador/a quedara adscrito a una categoría profesional. No obstante lo dicho ningún trabajador/a podrá tener unas retribuciones inferiores a las que ahora se perciben.

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

### **Artículo 10. Cláusula y garantía de estabilidad en el empleo.**

La Empresa se compromete a readmitir con todos sus derechos a todos los trabajadores sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador/ a opte por la indemnización. Si la resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que pueda redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos de los trabajadores y en su categoría profesional, la empresa podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, con las mismas retribuciones que venía percibiendo y siempre dentro del centro de trabajo al que pertenezca.

### **Artículo 11. Revisión salarial**

Todos los conceptos retributivos tendrán una subida a primeros de año igual al IPC previsto. Una vez conocido el IPC real del año referido, se aumentara los salarios y todos los conceptos retributivos y de manera consolidable con diferencia entre la subida efectuada y el IPC real conocido caso de que este fuera superior.

No obstante lo dicho si por normativa legal los empleados públicos tuvieran una subida superior a la expresada en este artículo, párrafo anterior, se aplicara la subida legal prevista.

### **Artículo 12. Comisión paritaria**

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por dos representantes de la E.L.A. y dos representantes de los trabajadores, designados de entre los miembros de la mesa negociadora del convenio en la forma que decida cada una de las partes. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.
2. Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas o incompletas de los mismos que pudieran existir.
3. Dicha Comisión se reunirá en reunión ordinaria al menos una vez cada seis meses, dentro de los días 1 al 5, pudiendo asimismo reunirse a petición de una de las partes de forma extraordinaria, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición.
4. Esta Comisión, que se constituirá en un plazo de quince días a partir de la firma del presente Convenio, aprobará su propio Reglamento de Funcionamiento.

### **Artículo 13. Funciones y procedimiento de la Comisión paritaria de interpretación y seguimiento.**

1. Sus funciones serán las siguientes:
  - a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
  - b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar en su caso y, previo acuerdo de las partes, y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
  - c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
  - d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
  - e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.
2. La Comisión Paritaria, una vez completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía judicial competente.
3. En todo caso las resoluciones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento adoptarán la forma escrita y motivada.

4. La Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento tendrá su domicilio en la E.L.A de El Palmar de Troya.

#### **Artículo 14. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.**

Una vez agotados los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de Marzo de 2005.

#### **Artículo 15. Garantía personal.**

En el caso de existir algún trabajador/a o colectivo que tuviera reconocidas condiciones económicas, sociales y laborales que consideradas en su conjunto y su computo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores /as de su misma categoría profesional se les mantendrán y respetaran con carácter estrictamente personal «ab personam» caso de ser individual y colectiva caso de afectar a un grupo determinado.

### **Capítulo I Ordenación y organización del trabajo**

#### **Artículo 16. Organización y Racionalización.**

La organización práctica del trabajo será competencia de la E.L.A., al que corresponde la iniciativa y que ejercerá dentro de los límites de la legislación vigente.

No obstante, cuando las consecuencias de las decisiones de la E.L.A. en uso de su potestad de organización, puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal a su servicio, procederá a informar y tendrá en cuenta las sugerencias de la comisión paritaria de este Convenio.

Cuando como consecuencia de la organización del trabajo se realicen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo será preceptivo negociar y obtener el acuerdo de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores implicados.

#### **Artículo 17. Racionalización del trabajo**

La racionalización del trabajo tendrá las siguientes finalidades:

- a) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- b) Establecimientos de plantillas correctas de personal.
- c) Clasificación y definición clara de las relaciones entre puestos y categoría.
- d) Mejoras de las prestaciones y servicios al ciudadano.

### **Artículo 18. Relación de Puestos de trabajo**

1. La Corporación formará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización.

2. La relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en lo siguiente términos:

- a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal laboral y eventual.
- b) La R.P.T. indicará en cada caso la denominación y características especiales de cada puesto, y los requisitos exigidos para su desempeño.
- c) La creación, modificación, Refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.
- d) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en la R.P.T.
- e) La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma las modificaciones sufridas en los distintos servicios. Para la aprobación de estos cambios será necesaria la previa negociación con los delegados de personal.
- f) La R.P.T. indicará, en cada caso, la denominación de cada puesto de trabajo, así como los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel del complemento de destino y el complemento específico que corresponde a los mismos.
- g) La R.P.T. será pública y cualquier empleado tendrá libre acceso a la misma.

### **Artículo 19. Remisión y publicación**

Una vez aprobada la plantilla y la Relación de Puestos de trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado, a la de la Comunidad Autónoma, y a los representantes laborales y sindicales, dentro de un plazo de treinta días, sin

perjuicio de su publicación íntegra en el B.O.P, junto con el resumen del presupuesto.

### **Artículo 20. Promoción interna**

La corporación facilitara la promoción profesional de todos los trabajadores de esta E.L.A. Todas las plazas vacantes en los diferentes puestos y categorías antes de sacarlas a oferta pública, deberán ofertárselas a los trabajadores fijos o indefinidos de plantilla, con una antigüedad al menos de tres años, quedando las plazas no cubiertas por estos y las de resulta para la convocatoria pública de empleo, siendo condición «sine cuanum» haberlas ofertados antes a los trabajadores de plantilla.

La promoción interna podrá ser vertical, produciéndose esta cuando el trabajador aspire a ocupar un puesto de trabajo de diferente nivel o categoría de una categoría inferior a una superior.

Para poder promocionar, será necesario reunir las condiciones laborales de titulación o experiencia profesional que lo habilite para ello.

No obstante lo dicho si cualquier trabajador/a viniera realizando funciones de categoría superior se les reconocerán los derechos inherentes de la misma y recogidos en el estatuto de los trabajadores artículo 39,4.

### **Artículo 21. Oferta de Empleo Público.**

La corporación aprobará y publicará anualmente, en el primer trimestre del año, la Oferta de empleo público para el ejercicio correspondiente una vez cumplido los trámites del artículo anterior.

Las plazas dotadas que no hayan sido cubiertas con los efectivos de personal existentes, mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, constituyen la Oferta de Empleo de la E.L.A. de El Palmar de Troya.

### **Artículo 22. Selección del Personal Laboral y Acceso**

1. El acceso y la selección del Personal Laboral se realizará de acuerdo con la Oferta pública de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de Concurso, concurso-oposición, y oposición libre.

2. Los procedimientos de selección y acceso del Personal laboral se registrarán por las bases de la Convocatoria respectiva, que se ajustarán, en todo caso a la legislación básica del Estado, y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean necesarias.

3. La Junta Vecinal de la corporación determinará, al aprobar el Presupuesto, la plantilla y la RPT, el número de puestos, con sus características y retribuciones, siempre dentro de los créditos presupuestarios reservados a tal efecto.

4. Los procedimientos de selección y acceso estarán compuestos por quien el E.L.A. designe y uno designado por los representantes de los trabajadores, siendo el total del tribunal calificador número impar.

### **Artículo 23. Ingreso y contrataciones.**

Para el ingreso y las contrataciones se estará a lo establecido en la legislación vigente en materia de ingreso en las Administraciones Públicas, cumpliéndose siempre, en cualquier caso, los requisitos constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

### **Artículo 24. Formación Profesional.**

La corporación se compromete a realizar cursos de formación y reciclaje, tanto teóricos como prácticos, a todo el personal afectado por este Convenio Colectivo.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por otras Administraciones públicas o centros oficiales, el trabajador/a, previa autorización, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. La denegación de dicha autorización será razonada y por escrito comunicándose al trabajador y representantes sindicales.

Igualmente la corporación, de acuerdo con los representantes sindicales proveerá las ayudas necesarias, consistentes en dietas de viaje, matrícula gratuita, etc., siempre que redunden en beneficio de los servicios y no se pueda ofrecer por los programas de formación acogidos a la E.L.A.

## **Capítulo II Clasificación del personal**

### **Artículo 25. Clasificación profesional**

1. La clasificación profesional en la empresa pretende lograr una mejor integración de los Recursos Humanos en la estructura organizativa de la Entidad, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo, o de cualquier otra índole.

2. En materia de clasificación profesional se estará básicamente a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, exceptuado del mismo el párrafo último del punto 22.5 dado que en ningún momento se acepta la polivalencia funcional.



3. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará clasificado en los grupos y categorías profesionales que se establecen en el artículo siguiente, por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores, conforme al contenido general de la prestación y a los requisitos exigidos para su contratación, tales como aptitud profesional, titulación, formación, experiencia y cualesquiera otros.

4. Por acuerdo entre el trabajador/a (asistido en su caso, por el representante sindical que libremente designe) y la Entidad, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como la adscripción de aquel al grupo, categoría y nivel que corresponda.

5. No obstante lo establecido anteriormente, todos los trabajadores que a la firma del presente convenio estén inscritos en una categoría y grupo profesional determinados, en ningún momento perderán dicha categoría, independientemente de poseer la titulación académica exigida o no.

6. Asimismo, todos los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio formen parte de la plantilla de la E.L.A de El Palmar de Troya podrán promocionar a categorías y grupos superiores cuando reúnan las condicionantes de promoción establecidas en el presente convenio, atendiendo a la experiencia profesional, en el caso de carecer de la titulación académica correspondiente. No obstante, el trabajador o trabajadora podrá optar no sólo a una promoción de carácter vertical sino también a una de carácter horizontal.

7. Los trabajadores al servicio de la E.L.A de El Palmar de Troya se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos, de los que dependerá las retribuciones básicas y el complemento de destino. El complemento específico responderá de las características del puesto a desempeñar.

**GRUPO A-1:** Se integran en este grupo las categorías profesionales que requieran al personal adscrito a ellas estar en posesión de un título de doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero, o equivalente, expedido u homologado por Facultad o Escuela Técnica Superior, o bien experiencia profesional equivalente y conocimientos técnicos similares o equivalentes debidamente acreditados, para el desempeño de las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías.

**GRUPO A-2:** Se integran en este grupo las categorías profesionales que requieran al personal adscrito a ellas estar en posesión de un título de diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico, técnico superior en ciclos formativos, o titulación o experiencia profesional equivalente y conocimientos técnicos similares o equivalentes debidamente acreditados, para el desempeño

de las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

**GRUPO C-1:** Encuadrarán en este grupo las categorías profesionales de los trabajadores que, estando en posesión de un título de bachiller superior, BUP, técnico de grado medio en ciclos formativos, o titulación o experiencia profesional equivalente debidamente acreditada, desempeñen en el puesto de trabajo las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías. Los trabajadores adscritos a este grupo profesional están sujetos al seguimiento de instrucciones para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, de apoyo o complementarias. En las categorías incluidas en este Grupo existirá un único nivel.

**GRUPO C-2:** Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, o experiencia profesional equivalente. Se consideran equivalentes al Título de Graduado Escolar los títulos académicos de Bachiller Elemental y 8 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 265 Martes 16 de noviembre de 2010 el de Certificado de Estudios Primarios expedido con anterioridad a la finalización del año académico 1975/76, así como el hecho de tener aprobados cuatro cursos completos de cualquier extinguido Plan de Estudios de Bachillerato o acreditar documental y fehacientemente haber reunido, en su día, las condiciones para haber obtenido el Certificado de Estudios Primarios.

**GRUPO E:** Certificado de Escolaridad. Se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente en los grupos C-1, C-2, y E, cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos tres meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 30 horas para el grupo E, 50 horas para el grupo C-2 y 100 horas para el grupo C-1.

## **Artículo 26. Niveles de los puestos**

Los puestos de Trabajo se clasifican en 30 niveles. A cada nivel corresponde un complemento de destino y un complemento específico.

Los intervalos que corresponden a cada grupo de clasificación son los siguientes:

<b>GRUPO</b>	<b>INTERVALOS</b>
A1	20 al 30 ambos inclusive
A2	16 al 26 ambos inclusive

C1	11 al 22 ambos inclusive
C2	9 al 18 ambos inclusive
E	7 al 14 ambos inclusive

### Capítulo III Del régimen de retribuciones del personal

#### Artículo 27. Normas generales y comunes.

1. El personal laboral sólo será remunerado por la E.L.A. según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio.
2. En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas de las previstas en este Convenio, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes o informes. En consecuencia no podrá percibir participación alguna de los tributos, comisiones y otros ingresos de cualquier naturaleza que correspondan a la Administración como contraprestación de cualquier servicio o jurisdicción, ni participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los mismos.
3. La ordenación del pago de gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
4. El personal laboral que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, realice una jornada de trabajo reducida, experimentará una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa.
5. La Corporación reflejará anualmente en su presupuesto la cuantía de las retribuciones de su personal, en los términos previstos en la Ley y en este Convenio.
6. Las retribuciones percibidas por el personal laboral gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
7. Los días 15 de cada mes, o el anterior hábil si fuese sábado o festivo, se satisfará al personal activo un anticipo de sus retribuciones, a petición de los interesados.
8. El personal vinculado a la Corporación en virtud de contrato de interinidad percibirá las retribuciones básicas y complementarias en la misma cuantía que el

personal laboral fijo a quien sustituye o cuya plaza ocupa.

### **Artículo 27. Conceptos retributivos**

1. Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.
2. Las retribuciones básicas del personal laboral de la Corporación tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el sector público. Son retribuciones básicas:
  - a) El sueldo base.
  - b) Los trienios.
  - c) Las pagas extraordinarias.
3. Las retribuciones complementarias serán:
  - a) El complemento de destino.
  - b) El complemento específico.
  - c) El complemento de productividad.
  - d) El complemento de disponibilidad.
4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas, y con referencia a la situación y derechos del personal, el día 1 del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:
  - a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una Escala, Clase o Categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución.
  - b) En el mes de iniciación de licencias sin derecho a retribución.
  - c) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro.

### **Artículo 28. Salario Base**

Para el colectivo del personal laboral, el concepto retributivo Salario Base se corresponde con el establecido para cada grupo retributivo en la Ley de Presupuestos del Estado para el Personal al Servicio de la Administración Pública.

Grupo clasificación	Sueldo base (2010)
---------------------	--------------------

A1	1161,30 euros
A2	985,59 euros
C1	734,71 euros
C2	600,75 euros
E	548,47 euros

### Artículo 29. Trienios o antigüedad

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada categoría por cada tres años de servicios reconocidos en la administración pública.

El valor del trienio de cada uno de los grupos (A-1, A-2, C-1, C-2, y E) será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración Pública.

a) Perfeccionamiento de trienios. Para el perfeccionamiento de trienios se computará la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario como de laboral o contratado en régimen de derecho administrativo, se haya formalizado documentalmente dichas contrataciones, debiéndose en este último caso acreditar fehacientemente.

b) La E.L.A. reconocerá la antigüedad a todo el personal eventual que tenga más de 3 años de servicio en esta Administración, generándose el derecho al percibo de un trienio por cada tres años de servicio efectivo, en las mismas condiciones establecidas para el personal laboral fijo.

c) Cuando el personal laboral acceda a un grupo superior percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

Grupo	Importe mensual en euros (2010)
A1	44,65 euros
A2	35,73 euros
C1	26,84 euros
C2	17,94 euros
E	13,47 euros

### Artículo 30. Pagas extraordinarias

Serán de dos al año por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más antigüedad, complemento de destino y complemento específico. Se devengarán en los meses de junio y diciembre, relativas a los períodos de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

Se aplicarán los mismos criterios que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestado.

En caso de cese en el servicio activo o excedencia, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Los trabajadores en servicio activo con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero las cuantías experimentarían la correspondiente reducción proporcional.

Asimismo se contempla una paga adicional respecto al complemento específico regulada en el artículo 32 de este Convenio.

### **Artículo 31. Complemento de destino**

Este complemento viene a retribuir al trabajador en función de la categoría que ostenta y de conformidad con el nivel que se le asigne en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) a cada una de estas Categorías y dentro del intervalo señalado en el artículo 26.

Las cuantías del complemento de destino para todas las categorías del personal no incluido en la Relación de Puestos de Trabajo, serán las que se establecen a continuación:

Grupo clasificación	Nivel C.D.
A1	26
A2	26
C1	22
C2	18
E	14

### **Artículo 32. Complemento específico.**

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad y otros.

La cuantía será la que se establezca para el puesto en la correspondiente Relación de Puesto de Trabajo y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de su actividad profesional en el puesto correspondiente por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

El complemento específico anual se percibirá en 14 pagas, de las que 12 serán iguales y de percibo mensual y las 2 restantes, que se percibirán en los meses de

junio y diciembre.

Las cuantías del complemento específico del personal laboral, serán mensualmente, las que se establecen a continuación:

Grupo clasificación	Específico base 2010
A1	1.058 euros
A2	863 euros
C1	668 euros
C2	474 euros
E	279 euros

Para aquellos puestos de trabajo cuya jornada incluya una de las siguientes circunstancias:

- a) Jornada partida.
- b) Jornada a turnos
- c) Trabajos de lunes a domingo,

El complemento específico fijado en la tabla anterior se incrementará en un 15%. Dicho incremento sufrirá la deducción oportuna en caso de ausencias no justificadas. A los efectos de este artículo se entiende por jornada partida, aquella que comprenda trabajos en horario de mañana y de tarde, se entiende por trabajo a turnos aquellos cuya jornada contemple turnos de trabajo y trabajos de lunes a domingo, comprende a aquellos trabajadores que presten sus servicios indistintamente cualquier día de la semana. Para el percibo de este incremento, debe el trabajador realizar su labor en algunos de los Servicios regulados en el Anexo I.

### **Artículo 33. Complemento de Productividad**

1. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán derecho individual alguno respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.
3. El complemento de productividad dejará de percibirse en los supuestos de vacaciones anuales, computándose en estos casos la totalidad de los días que teóricamente se hubieran realizado de no mediar dicha circunstancias. La cuantía

diaria dejará de percibirse aquellos días en que no exista trabajo efectivamente realizado, salvo en los supuestos de accidente laboral, intervención quirúrgica.

### **Artículo 34. Trabajos de superior categoría**

1. Por necesidades del servicio, y previa habilitación de la Delegación de Recursos Humanos, el personal laboral podrá desempeñar puestos de superior categoría, sin que en ningún caso puedan ocupar un puesto con nivel no incluido en el intervalo fijado a su Grupo de pertenencia, y mediante adscripción provisional.
2. El trabajador que ocupe temporalmente puesto de superior categoría, tendrá derecho al abono de las retribuciones básicas y complementarias asignadas al puesto que desempeñe temporalmente
3. Los delegados de personal serán informado mediante escrito motivado de dichas situaciones.
4. El desempeño de trabajos de superior categoría cuya duración previsible fuese superior al año y que, por lo tanto, se corresponda con una necesidad de carácter fijo de la organización, conllevará la creación de la plaza correspondiente en la Relación de Puestos de Trabajo inmediatamente posterior en el tiempo, si no estuviese creada, y será incluida en la siguiente provisión o promoción.

### **Artículo 35. Horas extraordinarias**

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de servicios extraordinarios. Los servicios extraordinarios prestados, debidamente autorizados y siempre fuera de la jornada laboral, se abonarán en el plazo máximo de tres meses, conforme al cuadro siguiente, o bien con descanso compensatorio doble, a elección del trabajador.

Se abonarán de la siguiente forma:

Hora extraordinaria 2010 Grupo A1 Grupo A2 Grupo C1/C2/E

Diurna 26,95 23,68 19,61

Festiva 28,99 25,72 21,65

Nocturna 28,48 25,21 21,14

Festiva nocturna 30,52 27,25 23,18

Se considerará horario diurno, los trabajos realizados entre las 6 y las 22 horas y horario nocturno los trabajos realizados entre las 22 horas y las 6 horas. Se consideran para el abono de festivos los sábados, domingos y festivos.





Con objeto de compensar el esfuerzo realizado en horas fuera de la jornada laboral en períodos especiales se fija el siguiente régimen:

Los períodos objeto de aplicación de los precios fijados en el cuadro de Horas fuera de jornada en eventos son:

Semana Santa: Del Domingo de Ramos al Sábado Santo, ambos inclusive.

Navidad: Días 24, 25, 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero.

Feria: Período de la Feria de Nuestra Señora del Carmen.

Excepcionalmente podría ampliarse dicho período a días previo a la Feria, debiendo fijar la Delegación de Recursos Humanos a los servicios que afecta y los días comprendidos, previa consulta con el Delegado de Personal.

Se abonarán estas horas realizadas fuera de su jornada habitual al siguiente precio:

Horas fuera de jornada en eventos Grupo A1 Grupo A2 Grupos C1/C2/E

Diurna 39,01 33,45 26,53

Sábados, domingos y festivos 42,48 36,92 30,00

Nocturna 41,61 36,05 29,14

Sábado, domingo y festivo nocturno 45,08 39,52 32,61

A partir de 2011 el precio de estas horas de eventos se incrementará anualmente en el porcentaje fijado por la Ley de Presupuestos del Estado para las retribuciones de los empleados públicos.

Sólo podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente por la Delegación de RR.HH., a instancias de la Jefatura del Servicio afectado.

Mensualmente, la Delegación de RR.HH informará por escrito al Comité de Empresa de las gratificaciones que por este motivo se devenguen.

Con motivo de elecciones y sufragios, ambas partes acordarán la indemnización que proceda a los trabajadores que participen en las mismas.

Cuando por necesidades del servicio los trabajadores no puedan descansar los festivos no dominicales, La E.L.A compensará a éstos abonando las horas realmente trabajadas como extraordinarias dentro de los tres meses siguientes a su realización, o bien con descanso compensatorio doble, cuando el servicio lo

permita, a elección del trabajador. En caso de descanso se podrá disponer de días pertenecientes al año siguiente.

Según el artículo 35.2 del ET, el número de horas extraordinarias, a realizar por cada trabajador, no podrá ser superior a 80 al año.

### **Artículo 36. Indemnizaciones por razón del servicio**

1. El personal laboral tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas.

b) Gastos por desplazamientos.

c) Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

d) Otras indemnizaciones.

e) Responsabilidad de la Administración.

2. Dietas.

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del territorio de El Palmar de Troya, por razón del servicio encomendado, así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados por la Delegación de recursos Humanos, previo informe de los Delegados sindicales.

b) Dado el carácter indemnizador dicho importe no se retraerán cantidades algunas por aportación a la Seguridad Social ni retenciones por I.R.P.F.

c) Se abonarán en la siguiente cuantía; Gastos de Manutención (Almuerzo); 40 euros máximo. Gastos de Estancia; 60 euros, dieta completa 100 euros.

3. Gastos de desplazamiento.

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado, así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados por la Delegación de recursos Humanos, previo informe de los delegados sindicales.

b) Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro de trabajo por necesidades del servicio y la Corporación no pusiera los medios de transporte a

su disposición, le serán indemnizados los gastos justificados que realice, a razón de 0,22 euros. /kilómetro si es coche.

c) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el trabajador.

4. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones y similares y tribunales de pruebas selectivas. Se conceptúa por asistencia la indemnización que procede abonar por la participación en tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección de personal y la colaboración, con carácter no permanente ni habitual en institutos escuelas o unidades de formación y perfeccionamiento de personal al servicio de las administraciones públicas.

a) Para el percibo de las indemnizaciones por asistencia se expedirán por el secretario del órgano competente las oportunas certificaciones, con expresión de los días y las horas en que se celebraron las sesiones y reuniones competentes.

b) Las cuantías, atendiendo al grupo de la plaza convocada, serán las previstas en la normativa estatal vigente en cada momento.

#### **Artículo 37. Complemento de Plena Disponibilidad**

Al personal que tenga plena dedicación se le retribuirá mensualmente con un complemento de plena disponibilidad consistente en 12 mensualidades de 500 euros cada una.

El percibo de este complemento será incompatible con el devengo de cantidades por horas extraordinarias, salvo en el supuesto de que el cómputo anual en la realización de horas extraordinarias por el personal afectado por este artículo suponga una cuantía superior al mencionado complemento, también en cómputo anual, en cuyo caso se devengará en concepto de horas extraordinarias el exceso producido sobre la cuantía del complemento.

#### **Artículo 38. Plus de Nocturnidad**

El personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría percibirá en concepto de plus de nocturnidad, la cantidad de 14 euros, por noche trabajada en días laborables y de 20 euros en domingos y festivos, por noche trabajada.

El personal que realice tareas entre las diez de la noche y las seis de la mañana se considerará trabajo nocturno.

### **Capítulo IV Tiempo de trabajo**

### **Artículo 39. Jornada laboral**

La jornada ordinaria de trabajo efectiva será distribuida de lunes a viernes, distribuyéndose, de 8 a 15 horas, como regla general. Se establece un margen de flexibilidad de 15 minutos por defecto o por exceso, en la hora de entrada y salida, debiéndose cumplir, en todo caso la jornada diaria.

Sin perjuicio de todo lo anterior, cuando en un centro de trabajo o servicio existieran horarios individuales distintos de los señalados anteriormente, éstos deberán ajustarse a los cómputos de horas semanales. Su distribución, siempre en jornada continuada, deberá ser acordada con los representantes sindicales, garantizándose en cualquier caso el descanso semanal del trabajador de dos días.

De conformidad con la legislación vigente en cada momento, se podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial, en los cuales la jornada anual sea inferior a la máxima establecida anteriormente para los contratos a jornada completa.

El personal tendrá derecho a la adaptación de su jornada laboral para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, así como en el caso de que se encuentre cursando estudios en centros oficiales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

### **Artículo 40. Reducción de Jornada**

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida y quienes precisen 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, tendrán derecho a una disminución de la jornada laboral en 1/3 se cobrará el 80% de las retribuciones y en 1/2 el 60% de la misma con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

Se acuerda con la Corporación la reducción de la jornada durante los siguientes periodos:

- Semana Santa (Lunes, Martes, Miércoles Santo) de 9 a 14 horas.
- Semana de fiestas patronales de 9 a 14 horas.
- Periodo navideño 9 a 14 horas.
- Periodo estival de 8 a 14.30 horas.

La aplicación de reducción de jornada a los trabajadores cuya relación laboral sea a tiempo parcial se hará de forma proporcional al tiempo de trabajo.

### **Artículo 41. Descanso diario**

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

Con el fin de garantizar el servicio a los ciudadanos, el disfrute de este período de descanso se realizará de forma rotativa entre el personal de las distintas dependencias municipales.

### **Artículo 42. Descanso semanal**

Con carácter general el trabajador o la trabajadora, tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados (48 horas), que se disfrutaran preferentemente en sábados y domingos. Quedan excluidos de esta generalidad el personal sujeto a turno rotativo, por necesidades del servicio, que tendrá, en cada caso, su propio cuadrante de servicios, el cual será negociado con los representantes de los trabajadores, garantizándose en todo caso el descanso ininterrumpido de 48 horas, y compensándole el trabajo en domingo con un día más de descanso adicional.

### **Artículo 43. Horario de trabajo**

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de su horario de trabajo cuando ello fuere necesario como consecuencia de su asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

### **Artículo 44. Festivos**

1. El calendario de días festivos para el periodo de vigencia del presente convenio será el anualmente establecido, conforme a lo dispuesto en la Ley, por las distintas Administraciones a través del Ministerio de Trabajo, de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y de la propia E.L.A.
2. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos. En caso de que estos coincidan con festivos, sábado o día no laborable, se consideraran a todos los efectos como dos días más de asuntos propios que se podrán disfrutar a lo largo del año.
3. Aquel personal que trabaje en los festivos anteriormente establecido, tendrá derecho a que se les retribuyan las horas realmente trabajadas como si fuesen extraordinarias. .

## **Capítulo V**

## Artículo 45. Vacaciones, permisos y licencias

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles, que se disfrutaran de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 28 de febrero del año siguiente, no considerándose los sábados como días hábiles a estos efectos.

Estos días hábiles se amplían según los años de antigüedad en la Administración en la escala siguiente:

- Con 15 años de servicios 23 días hábiles.
- Con 20 años de servicio 24 días hábiles.
- Con 25 años de servicio 25 días hábiles.
- Con 30 o más años de servicio 26 días hábiles.

2. Como regla general, las vacaciones deberán disfrutarse en los meses de Julio a Septiembre. No obstante podrán fraccionarse hasta en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. El personal que no disfrute sus vacaciones por motivos del servicio en el período antes indicado, tendrá 5 días hábiles más de permiso.

3. Antes del día 31 de marzo se confeccionará para todo el período anual el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la dirección del servicio y la representación de los trabajadores, sobre la base del principio de rotación.

4. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el personal pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio para poder disfrutar dentro del año las vacaciones restantes. Dicha situación deberá ser puesta en conocimiento del Delegado de Personal.

5. El personal de nuevo ingreso, dentro del año de su contratación, disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fuera contratado, si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado, así como la parte proporcional de Asuntos Propios según el tiempo de trabajo realizado.

6. El personal que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, y lo comunique con quince días de antelación, o finalice el período para el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas

por el período de tiempo trabajado dentro del año.

7. En caso de que el personal cesare por jubilación o fallecimiento y no hubiera disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho, por sí o por sus herederos, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

8. Durante el período correspondiente a las vacaciones anuales, el personal tendrá derecho a percibir el 100% de los conceptos salariales (tanto básicas como complementarias) que les tengan asignados y les correspondan por dicho período).

9. Si al inicio del periodo vacacional coincide con día festivo o de descanso laboral, éstas comenzarán al día hábil siguiente. La finalización del periodo vacacional puede coincidir con el inicio del periodo de descanso semanal o con el inicio del disfrute de día festivo.

10. El personal laboral a la hora de elegir el periodo de disfrute vacacional deberá organizarse previamente con los compañeros adscritos al mismo servicio, de manera que este quede mínimamente cubierto.

#### **Artículo 46. Licencias retribuidas.**

El trabajador, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho, no pudiéndose disfrutar de este permiso más de una vez cada 2 años.

b) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres, padres políticos y nietos, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso, y dos días si es fuera de la provincia. Si el acto es un día no laborable, el permiso será el día laborable inmediatamente anterior o posterior.

c) Por permiso de paternidad en el nacimiento, acogimiento o adopción de cada hijo, quince días naturales.

Este permiso de quince días incluye la suspensión del contrato que conforme a la normativa vigente es de aplicación.

d) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado o empleada municipal 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.

e) Por cambio de domicilio, tres días anuales.

f) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello debiendo aportar el trabajador posteriormente el correspondiente justificante.

g) Por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, cónyuges, pareja de hecho debidamente inscrita, cinco días laborables; y abuelos, nietos, hermanos y cuñados tres días naturales y cinco si el óbito ocurre fuera de la provincia. Dichos días serán inmediatos al óbito. Por fallecimiento de tíos, sobrinos, el día del sepelio.

h) Por enfermedad grave, accidente grave o intervención quirúrgica, todas ellas con hospitalización de los familiares comprendidos en el apartado h) (padres, padres políticos, hijos, cónyuges, compañeros, abuelos, nietos, hermanos, cuñados) y familiares bajo tutela del trabajador, un día por cada día de hospitalización hasta un máximo de diez días, estudiándose cada caso concreto por el Delegado de Personal, oída la dirección del servicio, previa solicitud por escrito. En caso de urgencia y existiendo la necesidad de hacer uso de este permiso antes de su concesión, deberá justificarse documentalmente en el plazo máximo de tres días la urgencia y la necesidad del permiso.

i) Por accidente e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, práctica de interrupción voluntaria de embarazo en los casos despenalizados por la Ley, del cónyuge, pareja de hecho y/o, familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad, o afinidad, el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de 4 días. En el caso del cónyuge o pareja de hecho e hijos se podrá ampliar el número de días de permiso mediante propuesta de los delegados sindicales a la E.L.A, que decidirá tras estudiar cada caso concreto.

j) Diez días al año para asistencia a congresos, seminarios o cursos sindicales, los delegados y miembros natos, avisando a su jefe de servicio con diez días de antelación justificándose documentalmente.

k) En caso de nacimiento de nietos, un día.

l) A lo largo de un año, el personal podrá disfrutar de hasta ocho días o 56 horas de licencia o permiso retribuidos para asuntos particulares, previa autorización siempre que no suponga quiebra grave del servicio.

Tales días no podrán acumularse, en ningún caso a las vacaciones anuales. Deberán solicitarse como mínimo con una antelación de dos (2) días laborables y ser disfrutados durante el año natural y excepcionalmente hasta el quince (15) de



enero del siguiente año. A los trabajadores contratados disfrutarán de Asuntos Propios en la parte proporcional al tiempo trabajado y/o a la jornada de trabajo. Además de los días de asuntos particulares establecidos, todo el personal tendrá derecho a dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, que podrá disfrutarse a partir del día siguiente al cumplimiento del trienio.

m) A los empleados de la E.L.A. que asistan a las mesas electorales como representantes de la Administración se les concederá un día de descanso.

n) Los que tuvieran a su cargo hijos o familiares discapacitados bajo su tutela legal podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario debiendo aportar el correspondiente justificante.

o) Los empleados, con familiares en situación de dependencia a su cargo según la Ley de Dependencia, podrán acordar con la E.L.A. flexibilidad en el horario de entrada y salida, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial con los horarios de su trabajo.

p) La E.L.A. se compromete a estudiar aquellos casos de trabajadores que tengan hijos discapacitados destinados a áreas o servicios que se cubran por turnos, para que puedan elegir el turno más compatible para el cuidado y la atención del hijo discapacitado. En caso de estar destinado en otras áreas o servicios tendrá derecho a que se estudie la posibilidad de ser destinado a servicios con régimen de turnos si la categoría profesional del empleado lo permite.

q) 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 empleada municipal 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.

r) La empleada pública tendrá derecho en el supuesto de parto, a una suspensión del contrato de trabajo/nombramiento de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o,

en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

Una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

s) Por razones de guarda legal, cuando el empleado 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, que será de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por ciento respectivamente de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios, según Art. 9 p. 2 de la Orden de 2004 de la Junta de Andalucía. Tendrá el mismo derecho el empleado 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.

t) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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.

u) En caso de enviudar el trabajador, o falleciera su pareja de hecho legalmente constituida, teniendo hijos menores de 9 años o disminuido físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a un permiso de 30 días naturales.

v) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

w) Por exámenes. Para someterse a exámenes oficiales, en períodos de un día por examen y en caso de que sea fuera de la provincia serán dos, salvo que ocurra en día laborable, en cuyo caso se amplía hasta tres, entendiéndose por exámenes

oficiales aquéllos que estén encaminados a la obtención de un título oficial reconocido por el Ministerio de Educación y/ u oposiciones.

Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta quince días, en un periodo máximo de dos por exámenes. El trabajador que curse estudios universitarios o estudios no universitarios en centros de enseñanza oficial tendrá derecho a 5 días naturales antes de los exámenes del curso.

Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año y tres por curso, entendiéndose éste como sinónimo de ciclo de estudios. El trabajador que se presente a pruebas objetivas de promoción y selección convocadas por la E.L.A que impliquen una preparación de pruebas para una oposición o concurso oposición, tendrá derecho a un permiso de 5 días naturales, y dos días naturales cuando sea de otra administración pública, utilizable una sola vez al año.

x) Para realizar funciones sindicales o de representación del trabajador, el tiempo establecido en el presente convenio.

y) Por razón de violencia de género: las faltas de asistencias por violencia de género , totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinan los Servicios Sociales de Atención. Así mismo las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral , tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración pública competente en cada caso.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por la Comisión del Convenio podrá estudiarse otras causas susceptibles de concesión de permisos retribuidos.

Permiso especial. Cuando por causa muy grave, los permisos regulados resulten insuficientes, previa solicitud y con informe positivo de los delegados sindicales y el visto bueno del delegado de personal, podrán incrementarse por el tiempo necesario.

#### **Artículo 47. Licencias no retribuidas**

El personal que lleve un mínimo de un año de servicio en el E.L.A. podrá solicitar, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a 6 meses,

previo informe de los delegados sindicales este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 2 años, salvo autorización motivada en causa grave por la Delegación de recursos humanos.

Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas, a través de los Servicios de Personal con la suficiente antelación.

#### **Artículo 48. Excedencias**

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

2. El/la trabajador /a con al menos una antigüedad en la E.L.A. de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los /as trabajadores/ as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del 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. El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la E.L.A., especialmente con ocasión de su reincorporación. El E.L.A. tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo hasta la incorporación del trabajador/a y mientras dure el periodo de excedencia.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Entidad los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En estos casos, el/la trabajador/ a tendrá derecho a su inmediata reincorporación una vez cese en dicho cargo representativo

### **Capítulo VI Condiciones sociales**

#### **Artículo 49. Complemento por incapacidad temporal**

En caso de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada por la Seguridad

Social, teniendo una antigüedad de tres meses, la E.L.A. abonará al trabajador/a, en los casos de enfermedad común, accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad profesional e intervención quirúrgica, el 100% desde el primer día, de todos los conceptos retributivos.

### **Artículo 50. Trabajadores con capacidad disminuida**

Cuando, como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador sea declarado por el Organismo Oficial correspondiente, en situación de invalidez permanente parcial para su trabajo u oficio habitual, la E.L.A. deberá adaptar al mismo a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias

### **Artículo 51. Reconocimiento médico**

La E.L.A. viene obligada a facilitar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual que tendrá carácter voluntario.

### **Artículo 52. Asistencia laboral y jurídica**

1. La E.L.A. designará a su cargo la defensa del trabajador/ a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o negligencia; tampoco estará obligado cuando medie denuncia expresa del propio trabajador o sea demandante la propia E.L.A.

2. Cuando un trabajador/a en el desempeño de sus cometidos haya de hacer uso de su carné de conducir y sufra la retirada del mismo con carácter preventivo, en caso de accidente u otras causas, la E.L.A. se compromete a respetarle sus retribuciones económicas, básicas y complementarias, en otro puesto de trabajo hasta tanto exista fallo o resolución al respecto

3. El tiempo que el/la trabajador/a emplee en las actuaciones mencionadas en los apartados anteriores, será considerado como tiempo efectivo de trabajo, salvo que concurran algunas de las excepciones contenidas en el apartado primero.

### **Artículo 53. Anticipos reintegrables**

Se establece un anticipo reintegrable de hasta dos mensualidades de salario real, a reintegrar en 24 meses sin interés. La concesión de estos anticipos se hará por riguroso orden de presentación de solicitudes. La E.L.A. concederá estos anticipos solo en casos excepcionales, a cuyo efecto valorará las circunstancias que el trabajador haga constar en su solicitud.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta la total devolución del anterior.

## Artículo 54. Premios

### 1. Premio a la constancia.

Todo trabajador/a que lleve 20, 30 o 40 años de antigüedad, para cuyo cómputo no se contará con los periodos de excedencia voluntaria, tendrá derecho en concepto de premio y sin necesidad de que lo solicite a una mensualidad de sus retribuciones íntegras, en los dos primeros casos y de dos mensualidades en el tercer caso.

### 2. Premio a la jubilación o invalidez.

a) Se establece un premio por jubilación anticipada para los trabajadores que se jubilen en el primer mes de su período de jubilación voluntaria, siempre que acrediten un mínimo de 25 años trabajados en esta E.L.A.

Dicho premio consiste en:

- 12 mensualidades del salario real a los 60 años.
- 10 mensualidades del salario real a los 61 años.
- 8 mensualidades del salario real a los 62 años.
- 6 mensualidades del salario real a los 63 años
- 4 mensualidades del salario real a los 64 años

3. El importe de los premios a que se refiere este artículo podrá satisfacerlo esta E.L.A. en un plazo máximo de hasta 3 meses, contados a partir de la fecha en que se reciba la resolución aprobatoria de la Seguridad Social, en uno o varios pagos dentro de este plazo.

## Artículo 55. Seguro de vida colectivo de accidente con convenio expreso

La E.L.A. se compromete a suscribir una póliza de seguros en favor de los trabajadores afectados por este Convenio con la siguiente cobertura:

Por muerte natural del trabajador en activo . . . 18.000 euros

Por muerte derivada de accidente de trabajo . . 18.000 euros

Por Gran Invalidez derivada de Accidente. . . . 18,000 euros

Por invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo . . . . .  
.18.000 euros

Por invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo . . . . .  
18.000 euros

Dichas indemnizaciones se abonarán, en caso de muerte, a los herederos forzosos del trabajador fallecido y, en caso de invalidez, al propio trabajador

### **Artículo 56. Indemnización especial**

Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al trabajador/a por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasione por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

La evaluación de su cuantía corresponderá a la Comisión Paritaria. Para hacer frente a estas posibles indemnizaciones, la E.L.A. suscribirá la correspondiente póliza de seguro.

## **Capítulo VII Salud laboral**

### **Artículo 57. Salud laboral y seguridad en el trabajo**

El presente Capítulo se considerará complementado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de «Prevención de riesgos laborales» al tener esta carácter de norma mínima de Derecho necesario; entre lo establecido por este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.

### **Artículo 58. Vigilancia de la salud Riesgos especiales**

A) Vigilancia de la salud/ reconocimientos médicos.

1. La E.L.A. garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

3. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores /as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al E.L.A. o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

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

B) Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el trabajador tendrá derecho a:

1. Un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.
2. El trabajador que así lo solicite tendrá derecho a pasar una revisión oftalmológica cada 12 meses.
3. Además del reconocimiento anual, a los trabajadores mayores de 50 años se les realizará, un examen cardiovascular.

C) Protección de la maternidad.

1. La trabajadora embarazada o en período de lactancia, tendrá derecho a su protección o la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos; dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.
2. La E.L.A. determinará, previa negociación con las organizaciones sindicales, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
4. Cuando la adaptación del puesto de trabajo que normalmente ocupa no fuese posible, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.
5. Será optativa la realización de horas extraordinarias a partir del cuarto mes, quedando prohibido los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

### **Artículo 59. Principios programáticos y normas específicas**

Con independencia de observarse las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por la Corporación y los representantes de los trabajadores de la misma, se establecen los siguientes



principios programáticos y normas específicas:

1. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las actitudes físicas y mentales del trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.
2. Hasta tanto se actualice la legislación vigente, los criterios y límites de exposición a riesgo deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales e internacionales teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.
3. La Corporación contactando con el/la Delegado/a de Personal, realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas, o al Servicio de Prevención.
4. El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguidos por el/la Delegado/a de Personal y Delegado/a Sindical.
5. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.
6. En lo referente a la existencia de Delegado/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto de carácter global, como en los distintos centros de trabajo así como de los Delegados de Prevención, su número, composición y competencias, el acuerdo remite expresamente a las disposiciones legales sobre la materia.
7. El/la Delegado/a de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo gozarán de los siguientes derechos y competencias:
  - a) Recibir toda la información sobre los riesgos que afecten a la salud laboral y seguridad de los trabajadores.
  - b) Promoverán investigaciones sobre medio ambiente de trabajo para lo que podrán recabar el asesoramiento de expertos de Organismos Oficiales y los

Sindicatos.

c) Velar por la calidad, obligatoriedad y realización periódica de los reconocimientos médicos.

d) Efectuar encuestas para determinar las condiciones laborales.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo, asimismo podrán adoptar las medidas oportunas preventivas que se consideren, siempre que así lo decida.

f) Podrán proponer, previo aviso a la E.L.A., la paralización del trabajo cuando aprecien riesgos inminentes y graves para la salud y la seguridad de los operarios, sin sufrir ningún tipo de sanción por tal motivo.

Los órganos competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicables en la materia, requerirán a esta por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo;

si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente; éstas, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá a la Corporación para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la E.L.A. en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellos cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

g) Gozarán de hasta cuarenta horas mensuales, para el desempeño de su actividad el/la miembro de Salud

Laboral y Seguridad en el Trabajo, tendrá los mismos derechos y garantías que el miembro delegado/a de personal, representante de los trabajadores.

8. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos de la E.L.A., de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más

representativos.

9. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el/la Delegado/a de Salud Laboral y Seguridad.

10. Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias que hagan accesibles los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

### **Artículo 60. Ropa de trabajo**

Todo el personal que lo necesite, por razón de su actividad, deberá ser dotado por la E.L.A. de la ropa de trabajo adecuada, según la índole del trabajo y cuyo uso será obligatorio ateniéndose a las siguientes condiciones:

a) Personal de oficios (guardas, personal de recogida de basura, oficiales y limpiadoras); dos entregas anuales completas (camisa, pantalón y botas). En el uniforme de invierno, se hará una entrega bianual de la ropa de abrigo (chaquetón).

b) Conserjes de colegio: una entrega bianual completa alternando verano e invierno cada entrega (camisa, pantalón y calzado). En el uniforme de invierno, se hará una entrega bianual de la ropa de abrigo (chaquetón).

c) Auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio: una entrega anual completa, del uniforme de verano e invierno (blusa, pantalón, rebeca, calzado anatómico).

d) Monitores Deportivos: una entrega anual completa de uniforme de invierno (chándal, zapatillas de deporte, camiseta) y otra de uniforme de verano (pantalón corto deportivo, camiseta y zapatillas de deporte).

e) Monitores Piscina: entrega anual completa de uniforme (pantalón corto deportivo, camiseta, bañador y chanclas).

No obstante lo anterior, si el trabajador/a sufriera rotura de alguna prenda en el ejercicio de sus funciones, podrá reponerla previa entrega de la misma, indicando que el uniforme entregado en su día se ha deteriorado como consecuencia de uso en el trabajo.

La entrega de la ropa deberá hacerse antes del 1 de abril y del 1 de septiembre de cada año.

## **Capítulo VIII Derechos sindicales**

### **Artículo 61. Derechos sindicales**

Se consideran como derechos de los trabajadores:

- a) El derecho a la libre afiliación al sindicato de su preferencia; los trabajadores tienen derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en el seno de la E.L.A., a través de las Centrales Sindicales, en la forma que establece la legislación vigente sobre esta materia.
- b) Ningún trabajador/a afiliado a una central sindical, podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.
- c) La E.L.A. reconoce el derecho de los trabajadores a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la E.L.A.
- d) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostenten la representación de aquellos, la E.L.A. descontará de las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la E.L.A., escrito en que se expresará con claridad, la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad. La E.L.A. entregará copia del ingreso o transferencia a la representación sindical, en aquella si la hubiera, la referida cuota será ingresada por la E.L.A. del 1 al 10 del mes siguiente de aquel en que se realice el descuento.

e) Derechos y deberes del Delegado de Personal.

1. Informes preceptivos:

1.1. Reclamación por clasificación profesional.

1.2. Modificación de las condiciones de trabajo, traslados del centro de trabajo, etc.

1.3. Sistema de rendimiento, primas e incentivos.

1.4. Determinación de reclamación de pluses por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

1.5. Distribución de folletos, periódicos e impresos de interés sindical o laboral, con el único requisito de que sea de distribución legal.

1.6. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de la E.L.A. en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social, con acceso trimestral a esta información, previa solicitud.

1.7. Sanciones y despidos que se produzcan en la E.L.A. como consecuencia de la aplicación del régimen disciplinario, será preceptivo el informe del Delegado de Personal.

1.8. El/la Delegado/a de los trabajadores podrá utilizar, las dependencias municipales, en el ejercicio de su actividad sindical, así como local para el Comité cuando exista disponibilidad.

1.9. Tablón de anuncios en espacio visible de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores, para fijar comunicaciones e informaciones de contenido sindical o laboral, previa comunicación a la E.L.A.

1.10. Participar como Vocales en los Tribunales constituidos para proveer plazas en propiedad, ya sean oposiciones o concursos de provisión de puestos. En su defecto, podrán designar a otro trabajador de la Corporación.

1.11. Y cuantos otros derechos se dispongan en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia.

## 2. Deberes:

1.1. Colaborar con los Jefes de los Servicios en las mejoras de prestación de los mismos. Asesoramiento y orientación del personal.

1.2. Contribuir a las mejoras en las medidas de seguridad e higiene que se adopten por los servicios de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes.

1.3. El deber del sigilo profesional en aquellos asuntos municipales o administrativos que conozcan en función de sus órganos y sean advertidos de carácter reservado de los mismos.

## **Artículo 62. Delegados de Personal o Comité de Empresa**

1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

Será elegido según marque la legislación vigente y sus funciones son las que a continuación se desarrollan:

a) Conocer el presupuesto y sus anexos, y recibir información, que se le facilitará trimestralmente, sobre la política de personal de la E.L.A..

b) Recibir copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

c) Emitir informes, con carácter previo a la consideración de los órganos municipales competentes de la Corporación, sobre todas las cuestiones que se puedan suscitar relacionadas con el personal y especialmente sobre las siguientes materias:

Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de los puestos de trabajos o de sus ocupantes.

- Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
- Traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación del personal.
- Implantación y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- Ascensos y carrera profesional.
- Ofertas de empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos.

d) Ser informado de todos los expedientes abiertos, así como de todas las sanciones impuestas.

e) Ejercer el derecho a la libre información a sus representados.

f) Todas aquellas otras que le confieran las Ley en vigor de Libertad Sindical, la Ley 21/2006, de Órganos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y demás Leyes que hagan referencia a los deberes y derechos de la Junta y Delegados de Personal y representantes legales de los Trabajadores.

La E.L.A. habilitará un local adecuado para el ejercicio de las funciones sindicales, provisto del mobiliario adecuado, línea de teléfono y Ordenador con acceso a Internet. Así mismo, autorizará el uso de la fotocopiadora y demás medios para la realización de sus labores sindicales y de defensa de los trabajadores.

Se dispondrá de un tablón de anuncios para la inserción de la información sindical.

### **Artículo 63. Garantías sindicales**

1. No podrán ser despedidos ni sancionados en razón de:

1.1. Su pertenencia a una Central sindical o por desarrollar actividades de una Central sindical, dentro del marco del Convenio recogido en la legislación vigente.

- 1.2. Por sus actuaciones como representante legal de los trabajadores.
- 1.3. Presentación de quejas e intervención en los procedimientos seguidos frente a la E.L.A., por supuestos incumplimientos de normas laborales y de la Seguridad.
2. Crédito sindical: El delegado de personal o miembros de Comité de Empresa dispondrán de treinta y cinco horas mensuales para realizar sus funciones de representación de los intereses de los trabajadores. A los efectos anteriores, podrán acumular el crédito horario si no es agotado en algún mes.  
  
Estas horas serán retribuidas como horas trabajadas a todos los efectos, previa comunicación a la E.L.A. con dos días de antelación, y posterior justificación, excepto en asuntos de naturaleza urgentes, entendiéndose estos como aquellos asuntos que no puedan ser aplazados, y justificación del tiempo empleado para ello.
3. El Delegado/a de Personal, podrá efectuar declaración de huelga mediante su aprobación en reunión conjunta con mayoría simple de los trabajadores. Una vez adoptada la decisión de huelga, habrá de tramitarse por los cauces y normativas vigentes.
4. Podrán iniciarse negociaciones colectivas y firmar Convenios Colectivos, los Delegados de Personal, con el asesoramiento de las Centrales Sindicales.
5. En los expedientes crisis, cualquiera que sea su naturaleza, el informe del Delegados de Personal será obligatorio.

#### **Artículo 64. Las secciones sindicales.**

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido por los Estatutos del mismo, y gozarán de los derechos y garantías que recoge tanto la legislación vigente como este Convenio Colectivo, gocen de la condición de sindicato más representativo, Conforme determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
2. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:
  - a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlos ante el Delegado/ de Personal, y en su caso de no ser asumidas dichas reivindicaciones por este/a, ante la E.L.A..
  - b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la E.L.A..
  - c) Tener acceso a la información y documentación que el E.L.A. ponga a

disposición del Delegado/a de Personal.

Disponer de tablón de anuncios para su uso, pudiendo difundir libremente publicaciones de carácter sindical.

d) Convocar asamblea general de afiliados, al principio o final de la jornada, tomando una hora de dicha jornada aquellos trabajadores que les coinciden la asamblea dentro de su jornada de trabajo.

e) Ser informado y oídos en los Expedientes Sancionadores que afecten a los trabajadores afiliados a la Central Sindical que representen.

f) Asimismo, las secciones sindicales dispondrán de un crédito horario de treinta y cinco horas mensuales, siendo incompatibles con el crédito horario de los miembros del Delegado/a de Personal.

### **Artículo 65. Derecho de reunión y asamblea**

Los empleados públicos podrán ejercer su derecho a reunirse en asamblea. Dispondrán de 15 horas anuales, al margen de las necesarias para discutir y aprobar los respectivos Convenios.

Están legitimados para convocar asambleas:

a) Los Delegados de Personal.

b) Los Delegados de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la E.L.A.

c) La convocatoria estará formulada por escrito y con 48 horas de antelación a la fecha de la Asamblea.

d) En la convocatoria deberán reflejarse el día, la hora y el lugar de celebración de la Asamblea.

e) La convocatoria deberá ser formulada por aquellos que están legitimados para hacerlo.

Las Asambleas se celebrarán preferentemente dentro de la jornada laboral, fuera del horario de atención al público, salvo en caso de huelga legal.

Si en un término de 24 horas a la fecha de la celebración de la Asamblea, el Alcalde o el Concejal delegado de personal no formularan objeción, esta podrá celebrarse sin ningún otro requisito.

El Delegado/a de personal podrá convocar reuniones sectoriales, en los mismos términos y requisitos. No podrán exceder de cinco horas anuales por sector.



## **Artículo 66. Mediación, arbitraje y conciliación.**

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

En caso de que se llegara en la Comisión Paritaria a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje el conflicto suscitado.

## **Capítulo IX Régimen disciplinario**

### **Artículo 67. Faltas**

Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificará, según su índole, en leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves:

a) Las de descuido, error o demora injustificada en la ejecución de cualquier trabajo.

b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo inferiores a treinta minutos.

c) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

d) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

e) El abandono injustificado por breve tiempo del puesto de trabajo.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) La falta de aseo y limpieza personal.

6. Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas al mes de puntualidad no justificadas.

b) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, en el período de un mes.

c) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.

- d) Simulación de enfermedad o accidente.
- e) Desobediencia a sus superiores en acto de servicio.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia de público
- h) Falta notoria de respeto y consideración al público.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo y emplear para uso propio material y herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción
- k) Cualquier otra de análogas características

### 3. Serán faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, si causa justificada, en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Más de quince faltas de puntualidad al trabajo en un período de dos meses, o treinta en un año.
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada y hacer negociaciones de trabajo por cuenta propia sin la oportuna autorización por la empresa.
- d) Hacer desaparecer o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la empresa.
- e) El hurto o malversación de fondos cometidos dentro o fuera de la empresa.
- f) La embriaguez o uso de drogas dentro del trabajo, si repercuten negativamente en el mismo
- g) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad y la falta grave de respeto tanto a jefes como a los compañeros de trabajo.
- h) La falta y disminución continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- i) Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del

período de seis meses de haberse cometido la primera

k) La no utilización o la utilización de forma incorrecta de los medios de protección personal facilitados por la E.L.A., así como la inobservancia de las órdenes que, en materia de prevención de riesgos laborales, hayan sido impartidas por la E.L.A. o por los responsables de los distintos servicios

En todo caso, cuando de la falta de utilización de los medios de protección personal o de la inobservancia de las órdenes recibidas en materia de prevención de riesgos laborales, se hubiese derivado un accidente para el propio trabajador o para cualquier otra persona, compañero de trabajo o no, o se hubiesen producido daños en bienes o instalaciones de la E.L.A. o de terceras persona, se impondrá al trabajador la sanción máxima de despido

l) Cualquier otra de similares características

### **Artículo 68. Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal en privado.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis días.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de siete a catorce días.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de catorce a veinte días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
- c) Inhabilitación por un período no superior a dos años ni inferior al año para ascender de categoría
- d) Despido

### **Artículo 69. Cumplimiento de las sanciones**

Por necesidades del servicio, la E.L.A. podrá acordar que la sanción de suspensión de empleo y sueldo se cumpla sin interrupción o de forma fraccionada dentro de los seis meses siguientes a la fecha de imposición de la misma

### **Artículo 70. Requisitos de forma**

1. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la comunicación escrita al trabajador/a, en la que se hará constar los hechos, la sanción impuesta y las fechas de efectos y de cumplimiento de las mismas, en su caso

2. La imposición de toda falta grave o muy grave se comunicará por escrito a los representantes de personal y a los delegados sindicales, si los hubiere. En dicha comunicación se harán constar los hechos, la sanción impuesta y la fecha de efectos de la misma

3. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes de personal y delegados sindicales, si los hubiere, requerirá inexcusablemente la apertura de expediente contradictorio, en el que se dará audiencia por término de tres días al propio trabajador, dentro de cuyo plazo podrá presentar en su descargo el correspondiente escrito de alegaciones y las pruebas que en su defensa estime por convenientes.

Efectuado el descargo, o transcurrido el plazo sin que el trabajador hubiese presentado el escrito de alegaciones, se dará traslado por término de otros tres días a los restantes representantes de personal y a los delegados sindicales, en su caso, para que emitan el correspondiente informe. A estos efectos se les facilitará una copia del pliego de cargos y del escrito de alegaciones presentado por el trabajador

### **Artículo 71. Prescripción de las faltas y sanciones**

Faltas leves: 8 días.

Graves: 18 días.

Muy graves: 50 días a partir de la fecha en que la E.L.A. haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Disposiciones adicionales**

Primera: En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Segunda: Se entenderá por discapacitado psíquico, físico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1

de febrero, y O.M. de 8 de marzo de 1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Tercera: Se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado oficial de convivencia, a los efectos oportunos.

### **Disposición transitoria**

En el marco del Real Decreto Ley 8/2010 de 20 de Mayo, por lo que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, el contenido de los artículos 30, 31 y 32 se establecen a título referencial con el objetivo de servir de base de negociación para anualidades futura una vez alcanzado el plan de reducción del déficit público marcado en la norma indicada, manteniéndose hasta entonces lo contemplado en el momento actual.

En razón a lo expuesto, la Mesa General de Negociación queda emplazada a la primera quincena de cada año natural a los efectos de negociar la aplicación progresiva del contenido de los artículos indicados, manteniéndose con ello el espíritu del proceso de la negociación colectiva de igual trabajo, igualdad de salario entre todos los empleados públicos de El Palmar de Troya