

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE EXCMO.AYUNTAMIENTO DE LAS CABEZAS DE SAN JUAN

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan (Código: 4100340), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2011.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2011.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Notifíquese esta resolución a los interesados en la forma prevista en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, entregando a las partes copia literal, con la advertencia de que la misma no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso de alzada, directamente o por conducto de este Centro Directivo, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo, acompañado de acreditación de la



representación, en su caso, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación o publicación, de conformidad con los artículos 32.3, 48.2, 114 y 115 de la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Sevilla a 11 de marzo de 2010.

El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS CABEZAS DE SAN JUAN

Asistentes:

Por la representación de la Corporación:

- Doña Ángela Guijo Tejea (Presidenta).
- Don José Caballero Domínguez (Primer Teniente de Alcalde).

Por la representación de los trabajadores:

- Don Juan de Dios Muñoz Puerto.
- Don Francisco Guijo Piñero.

Secretaria:

- Doña Encarnación Cañas Guisado.

En Las Cabezas de San Juan, provincia de Sevilla, siendo las 10.00 horas del día 19 de noviembre de 2009, en la Alcaldía, bajo la Presidencia de doña Ángela Guijo Tejea, se reúnen la Comisión Negociadora del Convenio del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, con la asistencia de los miembros de la misma que anteriormente se relacionan.

Por la Sra. Secretaria se procede a hacer entrega a cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora de una copia del texto íntegro del Convenio Colectivo, preparado en los términos literales en los que dicha Comisión aprobó la redacción de cada uno de los artículos, pasando acto seguido a su lectura íntegra.

Concluida la misma se procede a someter el texto a votación de la comisión, mereciendo la aprobación unánime de cada una de las representaciones. En su consecuencia, queda aprobado el Convenio Colectivo del personal laboral del





Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan para los ejercicios de 2008 a 2011.

Acto seguido se pasa el texto a la firma, y a fin de realizar el trámite relativo al registro del convenio indicado ante la Autoridad Laboral competente, ambas representaciones deciden delegar tal gestión en la persona de doña Encarnación Cañas Guisado, con DNI número 34.061.638H, a efectos de la rapidez y de la mayor efectividad del trámite, la cual, una vez efectuada la tramitación correspondiente, deberá dar cuenta de la misma a las respectivas representaciones patronal y de los trabajadores.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levantó la sesión, siendo las diez horas y cuarenta minutos, de la que se extiende la presente acta, que leída y hallada conforme por los señores asistentes, es firmada por los asistentes en prueba de conformidad.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE
LAS CABEZAS DE SAN JUAN PARA LOS EJERCICIOS DE 2008 A 2011**

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio tiene por objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales, entre el Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.

Artículo 2. Ámbito De Aplicación

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación:

a) El presente Convenio es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores en régimen de derecho laboral del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, incluidos en la plantilla orgánica del mismo, independientemente de las diferentes actividades que realicen dentro de los servicios propios del Ayuntamiento.

b) Quedan expresamente excluidos del presente Convenio, aquellos trabajadores al servicio del Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a Convenios especiales con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas se regularán por la normativa de dichos convenios o por las condiciones contractuales particularmente pactadas, excepto los trabajadores contratados para prestar servicios en las obras del Plan de Fomento del Empleo

Agrario y Planes Provinciales de Obras y Servicios.

2. Siempre que en este convenio se hace referencia a los trabajadores debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 1 de este artículo, con la excepción que aparece en la letra b) del apartado anterior, salvo que se disponga en el texto lo contrario.

3. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas Municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los trabajadores municipales, en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. Ámbito Temporal

1. Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

3. Si llegado el 31 de diciembre de 2011, no estuviera aprobado el nuevo convenio que lo sustituyera, se entenderá prorrogado automáticamente y de forma provisional hasta la aprobación del nuevo Convenio, aunque los efectos del acuerdo que se apruebe se retrotraerán, salvo que se disponga lo contrario, al 1 de enero de 2012. Dicha prórroga provisional conllevará un aumento igualmente provisional, y a cuenta, de las retribuciones de carácter fijo en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente, o norma que la sustituya.

4. Si ninguna de las partes que suscriben el presente

Acuerdo formulase solicitud de revisión o rescisión de éste con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Acuerdo se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2011.

Artículo 4. Ámbito Territorial

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el Término Municipal de Las Cabezas de San Juan, si en ellos prestan servicios trabajadores municipales.

Artículo 5. Comisión Paritaria

1. Se constituirá una Comisión de Control, Desarrollo y Seguimiento, para el



cumplimiento de lo recogido en este Convenio, que estará integrada por cuatro miembros, dos designados por la Corporación y dos por el Comité de Empresa.

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

3. Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente acuerdo, así como interpretar y desarrollar las cláusulas del presente convenio cuya aplicación práctica susciten dudas.

4. Será competencia de la Comisión:

a) Control y valoración de la correcta aplicación de lo tipificado en este Convenio, así como la normativa legal aplicable en cada caso.

b) Función de conciliación y mediación previa a las acciones pertinentes ante la jurisdicción laboral.

c) Aquellas otras que se deriven del Convenio.

Artículo 6. Comisión De Conflictos

Estará constituida por la Comisión Paritaria del Convenio, bajo la Presidencia del Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes (Social o empresarial), dentro de las primeras 72 horas a partir de la solicitud de convocatoria.

Será función de esta Comisión la de servir como punto de mediación y solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, entre el personal al servicio de este Ayuntamiento y el mismo, con carácter previo a la vía judicial.

Artículo 7. Vinculación A La Totalidad

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio (Tanto normativas como salariales), forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que por la Autoridad Laboral no fuese aprobado en su conjunto o fuese anulada o modificada alguna o algunas de sus cláusulas por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficaz en aquellos preceptos anulados y por ello deberá negociarse de nuevo éstos íntegramente, debiendo iniciarse la negociación inmediatamente.

3. Si por la jurisdicción competente se interpretara alguno o algunos de sus preceptos de forma distinta a la realizada, éstos tendrán que ser subsanados mediante acuerdo de la Comisión Paritaria.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 8. Organización Y Racionalización

1. La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, a quien corresponde toda iniciativa de acuerdo con la legislación vigente.

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

- a) Mejora de las prestaciones del servicio a los ciudadanos.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procedimientos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

3. La planificación de los recursos humanos en el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

4. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan podrá aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

1. Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal: número de efectivos, perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

2. Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

3. Medidas de movilidad, entre las cuales podrán figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

4. Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

5. La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de Empleo Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

5. En el marco de sus competencias de autoorganización, el Ayuntamiento de Las

Cabezas de San Juan estructurará sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones conforme a lo previsto en el Título V del Estatuto Básico del Empleado Público.

6. Los empleados públicos tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las normas de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

7. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan podrá asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, sin merma en las retribuciones, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen.

8. Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad.

9. Con carácter previo a la modificación de jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo o rendimiento, será necesario que la Corporación informe a los Representantes de Personal sobre la medida.

Artículo 9. Registro De Personal

1. La Corporación constituirá un Registro de Personal, coordinado con los de las demás Administraciones Públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

2. En el Registro de Personal deberá inscribirse:

a) Al Personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

b) Al personal que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el Sector Público o el ejercicio de actividades privadas que deban de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

La inscripción deberá contener el nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número del Registro de Personal del interesado y se efectuará una vez formalizado el nombramiento o contrato origen de la relación de servicios y resolución de compatibilidad correspondiente, en su caso.

3. El número de registro de personal estará compuesto por el número del



Documento Nacional de Identidad, completado con ceros a la izquierda hasta la cifra de nueve dígitos, a continuación se añadirán dos dígitos, uno de control y otro para evitar posibles duplicaciones, seguidos del código del Cuerpo,

Escala, Convenio y Categoría a que pertenezca la persona objeto de inscripción.

4. Deberán anotarse preceptivamente en el Registro de Personal, respecto de los trabajadores inscritos, los actos y resoluciones siguientes:

- a) Altas.
- b) Bajas temporales y definitivas.
- c) Reingresos.
- d) Cambios de destino.
- e) Prórrogas del contrato.
- f) Excedencias.
- g) Situaciones.
- h) Jubilaciones.
- i) Reconocimiento de antigüedad.
- j) Categoría laboral.
- k) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
- l) Títulos, diplomas e idiomas.
- m) Premios, sanciones, condecoraciones y menciones.

5. En ningún caso podrán incluirse en nómina nuevas remuneraciones, sin que previamente se haya comunicado al Registro de personal la resolución o acto por el que hubiere sido reconocidas.

6. En la documentación individual del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, no figurará ningún dato relativo a su raza, religión u opinión.

7. El trabajador tendrá libre acceso a su expediente individual.

8. El Registro de personal será único para todos los Servicios donde deberán figurar los méritos de cada trabajador.



Artículo 10. Clases De Personal

El personal al servicio del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan está integrado por funcionarios de carrera, funcionarios interinos y funcionarios en prácticas, el personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal y el personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.

Artículo 11. Plantilla De Personal

Corresponde al Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a personal funcionario, personal laboral y, en su caso, personal eventual, debidamente clasificados.

Artículo 12. Relación De Puestos De Trabajo

1. La Corporación elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización.
2. El Ayuntamiento estructurará su organización a través de la relación de puestos de trabajo que comprenderá, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.
3. Los representantes de los trabajadores deberán ser oídos en las modificaciones que se introduzcan en la Relación de Puestos de Trabajo.
4. La Relación de Puestos de Trabajo será pública y será de libre acceso para el personal al servicio del Ayuntamiento.

Artículo 13. Oferta De Empleo Público

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de Empleo Público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.
2. La Oferta de empleo público, que se aprobará anualmente por el Ayuntamiento, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.
3. La Oferta de empleo público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

4. El Ayuntamiento ofrecerá, dentro de todas sus ofertas de empleo para el acceso al servicio de su administración, un porcentaje del 10% de las plazas para personas con incapacidad física, psíquica o sensorial disminuida, hasta alcanzar el 3% de la plantilla total de la Corporación, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

5. La Corporación informará a los representantes de los trabajadores de la Oferta de Empleo Público, así como de las bases de convocatorias públicas.

Capítulo III Ingreso

Artículo 14. Ingresos En Plantilla

El ingreso en los Cuerpos y Escalas del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, se realizará mediante convocatorias públicas y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso al dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 15. Selección Del Personal

1. La selección de todo el personal debe realizarse de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo.

2. La selección y acceso del personal laboral se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La oposición será el sistema ordinario de ingreso, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del concurso-oposición y, excepcionalmente, del concurso.

3. Los procedimientos de selección y acceso del personal se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a la legislación aplicable sobre función pública 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 precisas.

4. Los puestos de trabajo que resulten vacantes tras los procesos internos de provisión, se integrarán en la oferta pública de empleo del siguiente año.

5. Para ser admitidos a las pruebas para el acceso a la plantilla del personal laboral, será necesario cumplir los requisitos que contempla la legislación vigente para el acceso a la función pública.

Artículo 16. Requisitos Para El Acceso

1. Para ser admitido a las pruebas para el acceso a la plantilla de personal laboral, será necesario:

1. Tener nacionalidad española, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

3. Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

4. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos al acceso al empleo público.

5. Poseer la titulación exigida.

2. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

Artículo 17. Contenido De Las Bases De Las Convocatorias

Las convocatorias deberán contener, al menos las siguientes circunstancias:

a) Número y características de las plazas convocadas.

b) Declaración expresa de que no se podrá declarar superado el proceso selectivo a un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas.

c) Órgano, centro o unidad administrativa a que deben dirigirse las solicitudes de participación.

d) Condiciones o requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.

- e) Sistema selectivo.
- f) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y, en su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección.
- g) Designación del tribunal Calificador o indicación de la Comisión Permanente de Selección que haya de actuar.
- h) Sistema de calificación.
- i) Programa que ha de regir las pruebas, o indicación del Diario Oficial en que se haya publicado con anterioridad.
- j) Duración máxima del proceso de celebración de los ejercicios, teniendo en cuenta que desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de setenta y dos horas y máximo de cuarenta y cinco días.
- k) Orden de actuación de los aspirantes.
- l) Determinación, en su caso, de las características, duración, plazo máximo para el comienzo y centro u órgano responsable de la evaluación del periodo de prácticas o curso selectivo.

Capítulo IV Provisión de puestos de trabajo

Artículo 18. Promoción Interna

1. En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, desde una categoría inferior a otra superior, dando prioridad a esta forma de cobertura de puestos de trabajo.
2. Los trabajadores deberán poseer los requisitos exigidos, tener una antigüedad de, al menos, dos años en la categoría de procedencia y haber transcurrido al menos dos años desde la fecha de ingreso en el Ayuntamiento como personal fijo, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el órgano competente de la Corporación.
3. En las respectivas convocatorias se reservará al menos el 50 % de las plazas vacantes convocadas para este tipo de promoción.

En caso de que el número de vacantes convocadas sea impar el porcentaje se aplicará sobre el número par anterior.

También se considerarán supuestos de promoción interna aquellos casos en que el trabajador pretenda cambiar la profesión dentro del mismo grupo.



Artículo 19. Provisión De Puestos De Trabajo

1. Toda admisión de personal que haya de ocupar puesto de personal laboral se hará de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo aprobada por el Ayuntamiento con el Presupuesto Municipal del ejercicio correspondiente.
2. Los procedimientos de selección deberán procurar la correcta adaptación del tipo de pruebas a superar y las características de las tareas a desempeñar en el respectivo puesto de trabajo convocado, incluyendo, en su caso, las correspondientes pruebas prácticas que se consideren precisas.
3. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

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

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

Artículo 20. Comisión De Servicios

1. Cuando un puesto quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un trabajador que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo. A los efectos de este artículo se entenderá por vacante todas las situaciones en el que el puesto no esté cubierto efectivamente por su titular.
2. Se nombrarán entre los trabajadores que se hayan presentado a la última convocatoria de promoción interna tal como se establece en el artículo 16 del presente convenio.
3. Cuando no exista bolsa de promoción interna se anunciará publicando los puestos que hayan de cubrirse en Comisión de Servicios para que puedan ser solicitados por los interesados.
4. Las citadas Comisiones de Servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo. Las comisiones de servicio que se designen con posterioridad a la aprobación del siguiente Convenio, en ningún caso podrán exceder del tiempo máximo establecido en este apartado.
5. Los puestos de trabajo cubierto temporalmente en Comisión de Servicios será incluido en la siguiente convocatoria de promoción interna.





6. Al trabajador nombrado en Comisión de Servicios se le reservará el puesto de trabajo y percibirá la totalidad de las retribuciones del puesto para el cual le ha sido conferida la comisión de servicios.

7. El trabajador habrá de reunir los requisitos establecidos en la R.P.T. para desempeñar el puesto de trabajo al que acceda temporalmente en Comisión de Servicios. El tiempo prestado en Comisión de Servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado, siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro igual o superior nivel.

El Ayuntamiento facilitará al Comité de Empresa y Organizaciones sindicales las relaciones de nombramientos en comisión de servicios en la que deberán constar los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Categoría y servicio actual.
- c) Categoría y Servicio donde irá destinado.

7. El reingreso de personas en suspensión, excedencia o cualquier otra situación que la Ley permita y que lo hubiesen solicitado, se realizará en Comisión de Servicio, hasta tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita en el artículo anterior. En este caso accederá directamente a su puesto de trabajo, en el momento de la realización de la provisión.

Se entiende que en este párrafo se encuentran incluidas las personas declaradas legalmente inhábiles parcial o totalmente para su puesto o profesión habitual, pudiendo en este caso y siempre que se respete la categoría profesional, cambiarlo de puesto de trabajo.

Artículo 21. Trabajos De Superior Categoría

1. Provisionalmente los puestos de trabajo vacantes podrán ser desempeñados por trabajadores de inferior categoría que reúnan aptitudes para ello, correspondiendo al Alcalde su nombramiento una vez oído al comité de Empresa, y comprometiéndose la Corporación a sacar las plazas vacantes a oferta pública de empleo en el año inmediatamente posterior al que se produzca la vacante. No obstante, ello no procederá cuando el puesto quede desocupado porque su titular se halle en situación con derecho a reserva del puesto de trabajo o de permiso retribuido.

2. Durante el tiempo de desempeño del trabajo de superior categoría, el trabajador devengará todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales y antigüedad, debiéndose ser abonados en nómina como trabajos de superior



categoría.

Si durante su nombramiento, el trabajador sufriese un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación, hasta la finalización del plazo por el cual se confirió el nombramiento.

Artículo 22. Medidas De Redistribución De Efectivos

1. Se permite la movilidad de los efectivos de unas unidades a otras dentro del mismo Ayuntamiento por la supresión de puestos de trabajo.
2. Los trabajadores, que con motivo de dicha reubicación, pasen a ocupar puestos de trabajo de inferior categoría o salario, percibirán su nuevo salario en función de la nueva categoría, respetándose la antigüedad y, a fin de que no pierda poder adquisitivo en su salario, percibirán un complemento no absorbible, por la diferencia de su salario en cómputo anual.
3. En el supuesto de que se produzca una vacante de la misma categoría de procedencia y régimen, tendrá derecho preferente a ocuparla.

Artículo 23. La Evaluación Del Desempeño

1. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.
3. El Ayuntamiento determinará los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del Estatuto Básico del Empleado Público.
4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.
5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del Estatuto Básico del Empleado Público y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento



de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

Artículo 24. Período De Prueba

El período de prueba será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V Clasificación Del Personal

Artículo 25. Personal Laboral

Son trabajadores fijos del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan quienes en virtud de contrato de trabajo, desempeñen servicios de carácter permanente, figuren en la plantilla y perciban retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto general de la Corporación.

Artículo 26. Grupos De Clasificación Profesional Del Personal Laboral

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

1. Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

2. Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

3. Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

a. C1: Título de bachiller o técnico.

b. C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Artículo 27. Grupos De Clasificación De Cuerpos Y Escalas

La integración de los Cuerpos y Escalas en los nuevos grupos y subgrupos de clasificación es automática. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del Estatuto se integran de forma automática en

los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76 del EBEP, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

| | |
|------------------|---|
| Antiguo Grupo A: | Subgrupo A1 |
| Antiguo Grupo B: | Subgrupo A2 |
| Antiguo Grupo C: | Subgrupo C1 |
| Antiguo Grupo D: | Subgrupo C2 |
| Antiguo Grupo E: | Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima |

Esta integración automática no resulta aplicable al nuevo grupo B que queda reservado a quienes estén en posesión del título de Técnico Superior, por no existir en los actuales grupos de clasificación uno equivalente.

Capítulo VI Clasificación de puestos de trabajo

Artículo 28. Clasificación

1. Los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles. A cada nivel corresponde un complemento de destino y, en su caso, un complemento específico.
2. Los intervalos que corresponden a cada grupo de clasificación serán los establecidos por la legislación vigente.

Capítulo VII Jornada, horarios y descansos

Artículo 29. Jornada Laboral

1. La jornada se establece de 1.487 horas anuales de trabajo, realizadas preferentemente de lunes a viernes y a razón de 35 horas semanales.
- 2.- a jornada de trabajo será realizada, preferentemente de forma continuada, salvo aquellos puestos de trabajo que requieran jornada flexible.
3. El calendario laboral anual, que incluirá lo relacionado con turnos y jornadas, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales se confeccionará por la Corporación.

Antes del día 1 de diciembre de cada año, los diferentes calendarios del año siguiente, se negociarán con el Comité de Empresa. Si por cualquier circunstancia, llegada esta fecha, no se ha negociado el referido calendario, se aplicará el mismo número de horas negociadas en el año anterior.

4. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo, con reserva del mismo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.



5. El trabajador que curse sus estudios en Centros de enseñanza o cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio, previo acuerdo con el resto de los compañeros del servicio en cuestión.

6. El número de horas pactadas, sale como resultado de la siguiente operación: Al resultado de restar 365 días que tiene el año, 52 domingos, 52 sábados, 14 fiestas, 23 días laborables de vacaciones, 6 días de asuntos particulares, los días 24 y 31 de diciembre, un día de Feria de Septiembre, 1 hora el miércoles de feria, 1 hora el jueves de feria y 16 horas en navidad.

Artículo 30. Descanso Diario

1. El trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios durante su jornada de trabajo, siempre que ésta sea superior a 30 horas semanales.

2. El trabajador tendrá derecho a un descanso de quince minutos diarios durante su jornada de trabajo, siempre que ésta sea igual o inferior a 30 horas semanales.

3. Este descanso, se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 31. Descanso Semanal.

1. Como regla general, el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas como mínimo desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma que comprenderá el sábado y el domingo, a excepción de ciertos colectivos que regularán su descanso mediante su reglamento específico.

Capítulo VIII Del Régimen De Retribuciones De Los Trabajadores

Artículo 32. Normas Generales Comunes

1. Los trabajadores solo serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinen en este convenio.

2. En su virtud, los trabajadores no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni recibir 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 e informes.

3. La ordenación de pagos de gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otra 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. Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencias a la situación y derechos del trabajador el día 1 del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

a) En el mes de su contratación, en el de reingreso al servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribuciones.

b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

5. A los trabajadores que, por la índole de sus funciones, por la naturaleza de puesto de trabajo o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

Artículo 33. Conceptos Retributivos

1. Las retribuciones del trabajador son básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas de los trabajadores tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el sector público. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo.

b) Los trienios.

c) Las pagas extraordinarias.

3. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del sector público. Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino.

b) El complemento específico.

c) El complemento de productividad.



- d) Las gratificaciones.
- e) Trabajo de Superior Categoría.
- f) Complemento de Festividad.
- g) Complemento de Nocturnidad.
- h) Premio a la constancia.

Artículo 34. Sueldo O Salario Base.

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los seis grupos de clasificación en que se organizan los empleados municipales.
2. El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, norma que la sustituya.
3. A estos efectos para el año 2008, los sueldo correspondientes a cada uno de los grupos se calcularán teniendo en cuenta las cuantías, establecidas en la LPGE, referidas a doce mensualidades:

| Grupo | Cuantía mensual | Cuantía anual |
|----------|-----------------|---------------|
| A1 | 1.135,11 | 13.621,32 |
| A2 | 963,37 | 11.560,44 |
| B | 836,08 | 10.032,96 |
| C1 | 718,14 | 8.617,68 |
| C2 | 587,2 | 7.046,40 |
| G. Prof. | 536,09 | 6.433,08 |

Artículo 35. Trienios o antigüedad

1. Los trienios consistirán en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios prestados, indistintamente en cualesquiera de las administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Su devengo carecerá de carácter retroactivo.
3. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, norma que la sustituya.

Cuando un trabajador cambie de puesto de trabajo, percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

4. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplo de 3 años de servicio efectivo.

5. A estos efectos para el año 2008, las cuantías correspondientes a cada uno de los grupos se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías, referidas a doce mensualidades:

| Grupo | Cuantía mensual | Cuantía anual |
|----------|-----------------|---------------|
| A1 | 43,63 | 523,26 |
| A2 | 34,92 | 419,04 |
| B | 30,43 | 365,16 |
| C1 | 26,22 | 314,64 |
| C2 | 17,52 | 210,24 |
| G. Prof. | 13,15 | 157,80 |

Artículo 36. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, se devengarán en la cuantía establecida según lo dispuesto para cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de que se trate. Las pagas extraordinarias se abonarán del 1 al 15 de julio y del 1 al 15 de diciembre respectivamente, y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, en función de los meses y días de servicios efectivamente prestado.

b) Los trabajadores en servicio activo, con licencia sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional, de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en el apartado anterior.

c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado, salvo que el cese sea por jubilación o fallecimiento, en cuyo caso los

días del mes en que se produce dicho cese se computará como un mes completo.

A los efectos previstos en el presente número, el tiempo de duración de licencia sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

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

Artículo 37. Complemento De Destino

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio del sector público. o en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 38. Complemento Específico.

1. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a los factores valorados de estudios de especialización, experiencia requerida, responsabilidad por mando, responsabilidad por repercusión en los resultados, esfuerzo intelectual, esfuerzo físico, condiciones ambientales o penosidad, peligrosidad, características de la jornada, régimen de dedicación y exclusividad.
2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo.

Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

4. A los trabajadores que desempeñen puestos que tengan asignados el complemento específico por el factor dedicación en los niveles 3 ó 4, le será de



aplicación el siguiente régimen:

- a) Podrán ser requeridos para el servicio fuera de la jornada normal de trabajo.
- b) No podrán cobrar gratificaciones por trabajos efectivos inferiores a la jornada de 40 horas semanales, pero si podrán ser compensadas en descanso, salvo que se realicen en día no laborable

5. Los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo que tengan asignados un complemento específico para cuyo cálculo se haya tenido en cuenta los factores de dedicación en su nivel 4 y exclusividad, les será de aplicación el siguiente régimen:

- a) Podrán ser requeridos para el servicio fuera de la mencionada jornada de trabajo.
- b) Con independencia de lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, tendrán absoluta incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad pública o privada, salvo las legalmente excluidas del régimen de incompatibilidad.

6. Las cantidades que se perciban por complemento específico no serán consolidables, ni crearán ningún tipo de derecho adquirido.

Artículo 39. Complemento De Productividad

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. En ningún caso las cuantías asignadas en el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originará ningún tipo de derecho individual con respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.
4. Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros del Comité de empresa.
5. Los criterios para su abono serán determinados por la Corporación, con el visto bueno del Comité de Empresa.

Artículo 40. Horas Extraordinarias



1. Las gratificaciones por este concepto, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal de trabajo.

2. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados, previamente y por escrito, por los servicios de personal, a instancia de la Jefatura del Servicio afectado, a no ser que haya sido necesaria efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a cinco días laborales.

3. Mensualmente, los servicios de personal informarán, al Comité de empresa, las gratificaciones que se devenguen y las causas que las han motivado, trabajadores que las han realizado y servicios al que están adscritos.

4. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no pudiendo ser superiores a 80 al año, compensándose en descanso doble a las horas y fracción realizadas. Se establece el descanso mínimo por este concepto de una hora.

Podrán retribuirse económicamente, a solicitud del interesado, la parte de recargo establecida para las mismas, es decir, un 25 por 100 del valor de la hora normal por las realizadas en día laborable y un 50 por 100 por las realizadas en días de descanso.

En este caso dichas horas se compensarán en descanso normal.

Asimismo podrá retribuirse económicamente, a solicitud del interesado, el importe íntegro de la hora extraordinaria, y sin que en este caso proceda descanso alguno.

5. El valor de la hora normal será el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula de cálculo, tomando como referencia los salarios en vigor en el año inmediatamente anterior al de su devengo:

$$\frac{(SB + T + CD + CE + PPE) \times 12}{1.519}$$

1.519

Siendo:

SB: Sueldo Base mensual.

T: Trienios mensual.

CD: Complemento de Destino mensual.





CE: Complemento Específico mensual.

PPE: 1/12 de las pagas extraordinarias.

6. Se definen como horas extraordinarias estructurales las que sean necesarias para cubrir trabajos urgentes o pedidos imprevistos.

Artículo 41. Complemento De Nocturnidad

Todos los trabajadores afectados por este Convenio que efectúen su jornada laboral entre las 22 horas del día hasta las 6 del siguiente, percibirán, en concepto de nocturnidad, una cantidad de 1,1239 Euros, por cada hora de trabajo realizada entre las mencionadas anteriormente, salvo que en la valoración del complemento específico se contemple este concepto.

Artículo 42. Complemento De Festividad

El trabajador que por necesidades del servicio realice una jornada de trabajo que coincida en festivo, será compensado con un día de permiso y el abono de una cantidad equivalente al 100% del salario base o bien que se consideren las horas efectuadas como horas extraordinarias, a elección del trabajador.

Cuando por Decreto de la Alcaldía, el conjunto del personal disfrute un puente y existan trabajadores que por circunstancias de su trabajo no puedan disfrutarlo, los días laborables comprendidos en dicho puente no serán considerados como festivos a los efectos comprendidos en el apartado anterior.

Artículo 43. Premio A La Constancia

Se establece un premio a la constancia que se abonará a los trabajadores fijos de la siguiente forma:

- a) A los 15 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario mensual.
- b) A los 20 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario mensual.
- c) A los 25 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario mensual.
- d) A los 30 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario de dos mensualidades.

Artículo 44. Indemnizaciones Por Razón Del Servicio

1. Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones





cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- a) Dietas.
- b) Gastos de desplazamiento.
- c) Indemnización por residencia eventual.
- d) Indemnización por traslado de residencia.

2. Dietas:

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término de Las Cabezas de San Juan por razón del servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera del Término Municipal se percibirán las cantidades siguientes:

— Cuando el trabajador haya de pernoctar fuera de Las Cabezas de San Juan, la cantidad que documentalmente se justifique como gasto de alojamiento.

— Cuando se trate de desplazamiento que requiera realizar alguna de las comidas (almuerzo o cena), 15 euros por cada una de las comidas.

c) El Ayuntamiento abonará al trabajador que tuviera que desplazarse y antes del inicio del viaje, el 80% del valor total de las dietas que le corresponden. En todo caso se entenderá las cantidades anteriores como cuantías máximas, estando el trabajador obligado a presentar los justificantes que exija la legislación vigente.

3. Gastos de desplazamiento:

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento, la cantidad que se abona al trabajador por los gastos que se le ocasionan por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.

Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro fuera del término municipal de Las Cabezas de San Juan, o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

b) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres, supondrá, el abono del billete o pasaje utilizado.



Cuando se utilicen como medio de transporte líneas aéreas las tarifas serán las correspondientes a las denominadas «Clase turista».

La cuantía de la indemnización a percibir como gasto de desplazamiento por los trabajadores, por el uso de vehículos particulares en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y el Ayuntamiento lo autorice será de 0,21 céntimos el kilómetro recorrido.

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 residencia eventual.

a) Se considera indemnización por residencia eventual, la cantidad diariamente devengada por trabajador para satisfacer aquellos gastos que le origina la estancia fuera del término municipal de Las Cabezas de San Juan, cuando la misión a realizar se prevea de larga duración o se prolongue necesariamente más de un mes.

b) En todo caso corresponderá a la Corporación ordenar el servicio que devengue indemnización por este concepto, debiendo fijar tanto su cuantía como su duración máxima.

5. Indemnización por traslado de residencia.

a) El trabajador, en caso de traslado de residencia, por razón del servicio, del término municipal de Las cabezas de San Juan, a otro término donde se encuentre ubicado un servicio del Ayuntamiento tendrá derecho:

— Al abono de sus gastos de desplazamiento, los de su cónyuge, hijos que convivan con el afectado por el traslado y a su expensa.

— A una indemnización de tres dietas enteras, por cada miembro del grupo familiar antes señalado que se traslade con él.

— Al transporte del mobiliario, menaje y demás enseres personales y familiares en las condiciones adecuadas.

b) A los efectos expresados en el párrafo a), dentro de la Corporación tendrá la consideración de traslados indemnizables, por razón del servicio, los siguientes:

— Los que acuerde el órgano competente de la Corporación, sin previa petición de los interesados.

— Los que, previa petición de los interesados, sean acordados.

c) Estas indemnizaciones serán satisfechas por la Corporación con carácter previo al traslado.

Artículo 45. Mantenimiento Del Poder Adquisitivo

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de cada año supere al porcentaje de subida aplicado, la diferencia se abonará según acuerdo que se adopte en la Comisión Paritaria. Al mismo tiempo se estudiará la fórmula para incorporarlo a salario y consolidarlo.

Capítulo IX Vacaciones, Permisos Y Licencias

Artículo 46. Vacaciones

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de tantos días laborables como el que más de estos tenga el mes de julio o agosto de cada año, pudiendo dividirse a petición del trabajador en dos periodos de 11 días laborables cada uno, si ello no causa detrimento en el servicio, y se disfrutarán dentro del año natural.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de julio a Septiembre, ambos inclusivos.

Los trabajadores que por razones obvias no puedan disfrutar sus vacaciones dentro de este periodo, tendrán un día natural más de permiso por cada 11 días laborables de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado.

Cuando las vacaciones anuales se disfruten en dos periodos, estos han de iniciarse obligatoriamente los días 1 y 16 de cada mes y finalizar los días 15 y final de cada mes, entendiéndose que si por esta circunstancia, el trabajador disfrutara menos días laborables de los correspondidos, estos días los disfrutará en otra fecha no acumulable a las vacaciones, a elección del trabajador y siempre que lo permita las necesidades del servicio, salvo que concurran circunstancias especiales en aquellos servicios que por la naturaleza o peculiaridad de sus funciones precisan de un tratamiento distinto al señalado con carácter general.

2. En caso de petición concreta por parte del interesado, podrán las vacaciones anuales dividirse en dos periodos, siendo el mínimo de cinco días laborables, siendo estudiada la petición en caso de disconformidad con los Representantes del Personal.

3. El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de mayo de cada año, salvo excepciones individuales, negociando la Comisión de Personal con los representantes de los trabajadores la organización de los turnos de vacaciones, buscándose la utilidad de los servicios y de los propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.



4. El periodo de baja por enfermedad durante el periodo de vacaciones no se computará como tal disfrute, las cuales disfrutará cuando finaliza su baja.
5. En todo caso se tendrá como disfrutada las vacaciones si como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, termina el año natural o causa baja definitiva en la Corporación sin haberlas disfrutado.
6. El trabajador de nuevo ingreso disfrutará de los días que en proporción corresponda al tiempo trabajado.
7. El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, y finalice el periodo por el que fue contratado, 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 periodo de tiempo trabajado dentro del año.
8. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejado en el cuadro posterior se tendrá derecho a incrementar el periodo vacacional anual en los siguientes días:

| | |
|-------------------------------------|------------------------|
| Por quince años de servicio: | Un día laborable |
| Por veinte años de servicio: | Dos días laborables |
| Por veinticinco años de servicio: | Tres días laborables |
| Por treinta o más años de servicio: | Cuatro días laborables |

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

Artículo 47. Permisos Retribuidos

Los trabajadores tendrá derecho a permisos retribuidos previa autorización y justificándolos debidamente y con la duración que a continuación se especifican, contando desde el día de la fecha causante.

- a) Por matrimonio, 20 días naturales, prorrogables en 15 días más, sin que estos sean de abono.
- b) Por matrimonio de hijos, padres y hermanos, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso. Si el hecho se produce fuera de la provincia será de dos días.
- c) Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.
- d) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la





vida familiar y laboral.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración. siempre que los estudios en cuestión sean para la obtención de un título con valor académico, o en su caso, con valor profesional si está relacionado con el trabajo que desarrolla en el Ayuntamiento.

En los términos «exámenes finales» y «pruebas definitivas de aptitud y evaluación» deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa.

f) Para asistencias a consultas médicas, el tiempo imprescindible para ello, debiendo presentarse el justificante, en el que conste la hora de la cita médica y la salida del centro médico.

g) Para los casos que se desprenden de la promoción profesional del trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos, etc...), quince días como máximo al año, debiendo solicitarlo

al jefe de personal con una antelación de diez días, negociándose con los representantes de personal los problemas de cobertura del servicio, y en caso de disparidad de éstos se cubrirán con la mitad de personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos, y siempre que dichas actividades estén directamente relacionadas con su trabajo.

h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, el tiempo imprescindible.

i) 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 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 que ambos trabajen.

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

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

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





proporcional de sus retribuciones.

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

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

l) En caso de enviudar el trabajador/a teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida, y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales de permiso retribuido.

m) 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 retributivo, 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 de un mes.

n) Por accidente o enfermedad grave o bien incapacidad de la persona enferma, debidamente acreditado, para cuidado global de los familiares de primer grado y hermanos, hasta cinco días naturales al año. Para familiares de segundo grado tres días naturales. Este permiso se ampliará hasta 5 ó 3 días laborables al año respectivamente, cuando el familiar esté hospitalizado, estudiándose en cada caso en concreto por la Comisión paritaria. Entendiéndose que este permiso se puede utilizar por los trabajadores/as, para acompañar a consultas médicas fuera de la localidad, a persona incapacitada o menores. En caso de que el padre y la madre del menor, sean los dos trabajadores del Ayuntamiento, sólo podrán disfrutar de este permiso uno de ellos indistintamente.

ñ) Por intervención quirúrgica de familiares de segundo grado, no comprendidos en el apartado o) el día de la operación.

o) Por intervención quirúrgica de los familiares de primer grado hasta un máximo de 7 días al año, siempre y cuando estén hospitalizados. Por intervención quirúrgica de hermanos dos días naturales al año.

p) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, cónyuge de hijos y hermanos, 5 días naturales si el óbito ocurre en el lugar de residencia del empleado, más el tiempo necesario para desplazamiento si ocurre fuera de la localidad.



q) Por fallecimiento de abuelos, nietos, cuñados, tíos y suegros, dos días naturales si el óbito ocurre en el lugar de residencia del empleado, más el tiempo necesario para desplazamiento si ocurre fuera de la localidad.

r) Por asuntos particulares, seis días al año. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los empleados tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Artículo 48. Permisos Por Motivo De Conciliación De La Vida Personal, Familiar Y Laboral Y Por Razones De Violencia De Género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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





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

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

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

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

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

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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



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

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

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

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

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

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 49. Permisos No Retribuidos

1. El trabajador que lleve como mínimo un año al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a un permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año, a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del Servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

2. El trabajador que lleve un mínimo de tres años al servicio del Ayuntamiento, podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no

retribuido por un plazo no inferior a un mes, ni superior a seis meses, previo informe del Jefe del Servicio y tras ser oídos los representantes de los trabajadores.

Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premio extraordinario.

3. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación de 15 días.

Capítulo X Situaciones Del Personal

Artículo 50. Situaciones

Las situaciones en que puede hallarse los trabajadores de la Corporación serán las siguientes:

- 1) Servicio activo.
- 2) Servicio especiales.
- 3) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- 4) Excedencia.
- 5) Suspensión de funciones.

Las situaciones del personal se regirán por el Capítulo III, Título VI, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XI Condiciones Sociales

Artículo 51. Garantías

1. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del trabajador que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales asumiendo los costes y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos que se reconozcan en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, en cuyo caso el trabajador revertirá al Ayuntamiento todos los gastos ocasionados por tal motivo, y asimismo, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser el Ayuntamiento el demandante.

En caso de que el Ayuntamiento fuera el demandante y se produjera una Sentencia absolutoria para el trabajador, el Ayuntamiento se hará cargo de los referidos gastos.



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

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

Artículo 52. Ayudas

1. Se establece una ayuda para la escolaridad, a percibir por el personal que curse estudios en centros de enseñanzas o tengan hijos escolarizados. Esta escolaridad deberá justificarse con un certificado del colegio o centro.

Las cuantías serán las siguientes:

a) Por cada hijo matriculado en guardería, 70 euros anuales.

b) Por cada hijo que curse estudios de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria obligatoria 70 euros anuales.

c) Por hijo que curse estudios de Bachillerato, Formación Profesional y Prueba de acceso a la Universidad para mayores de 25 años (educación no obligatoria) 110 euros anuales.

d) Por hijo o trabajador que curse estudios universitarios el 50% de la matrícula siempre que sea en primera convocatoria.

Se entiende por matrícula el importe de las tasas académicas del curso que estudie el beneficiario y publicadas en el BOJA o BOE, debiendo presentar documentación que acredite estar matriculado en el curso que sea, bien en Centro Público (Universidad Pública), bien en Centro Privado (Universidad Privada). No tendrán derecho a esta ayuda los que estén exentos del pago de la matrícula, por el concepto que sea.

Estas ayudas se abonarán al trabajador en el mes de abril.

Todas las ayudas se harán efectivas al personal contratado proporcionalmente al tiempo de servicios prestados, siempre que el trabajador tenga una antigüedad o servicios prestados como mínimo de un año continuado.

Sólo percibirá estas cantidades uno de los cónyuges salvo que los dos sean trabajadores y estén estudiando, en cuyo caso las ayudas personales por estudios serán percibidas por los dos.





Estas ayudas se reducirán en un 50%, cuando correspondan como consecuencia de estudios del propio trabajador y, en las convocatorias de junio o septiembre, no se supere o apruebe el curso o asignatura suelta, objeto de ayuda con anterioridad.

2. Todos los trabajadores, cónyuge e hijos, que por prescripción facultativa previa presentación de justificante de la receta médica, donde conste el número de colegiado y factura oficial, recibirán en la nómina del mes siguiente por parte de este Ayuntamiento el 50% de los gastos que ocasionen, con los siguientes máximos anuales por unidad familiar:

| | |
|--|-----------|
| Prótesis y órtesis, hasta: | 220 euros |
| Gafas, lentillas, dispositivos, hasta: | 110 euros |

3. Todos los trabajadores con familiares a su cargo discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales en un grado igual o superior al 45%, tendrán derecho a la percepción de 66 euros mensuales por cada uno de los que se encuentren en tal situación.

Esta ayuda, si es superior, anulará a la tipo escolar. Para tener derecho por familiar a su cargo de disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales, estos no podrán percibir una pensión o ayuda superior al salario mínimo interprofesional.

No obstante los trabajadores que tengan concedida esta ayuda o solicitada, antes de la aprobación de este convenio, le será de aplicación la redacción dada en el convenio colectivo 2004-2007.

4. Todo trabajador que esté interesado en solicitar algunas de las ayudas que se relacionan, tendrán que cumplimentar una declaración jurada en la que conste que no recibe ayuda de otras administraciones y organismos públicos o privados.

Artículo 53. Complemento De Incapacidad Temporal

1. A los trabajadores que se encuentren en situación legal de Incapacidad Temporal como máximo mientras tenga el contrato en vigor con el Ayuntamiento o hasta el transcurso de los 18 meses de duración máxima de I.T., se le abonará un complemento hasta completar el 100% del salario que venía cobrando, (sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias y otros conceptos fijos).

Este complemento siempre que el trabajador tenga una antigüedad o servicios prestados como mínimo de un año continuado.

2. El Ayuntamiento podrá supervisar el accidente o la baja por enfermedad,



nombrando a un médico a estos efectos.

Todo trabajador que reiterada y sistemáticamente esté de baja laboral, podrá ser motivo de seguimiento interno por parte de la empresa, así como a someterse obligatoriamente a los reconocimientos médicos que el Ayuntamiento estime necesarios para conocer el estado de enfermedad en cada momento y régimen de convalecencia que debe seguir, previo informe confidencial del Presidente del Comité de empresa o persona en quién delegue.

Artículo 54. Jubilación

La jubilación para el trabajador afectado por el presente Convenio, se establece a los 65 años de edad cumplidos.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca o la que en su caso proceda, si el servicio lo requiere.

1. Jubilación anticipada a los 64 años.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, dictado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el que se acomodan al amparo de lo establecido en la Disposición adicional 7.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre la anticipación de la edad de jubilación, como medida de fomento de empleo, y para el caso de que los trabajadores de 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, la empresa se obliga a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato que se podrá concertar al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Los interesados deberán solicitarla al Ayuntamiento, al menos con seis meses de antelación, a la fecha que deseen pasar a la jubilación anticipada.

2. Jubilación a tiempo parcial.

Los empleados con edad comprendida entre 60 y 64 años de edad (ambos inclusive) que, de acuerdo con lo recogido en el R.D. 1131/2002, cumplan los requisitos establecido al efecto en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de medias en materia de Seguridad Social, tendrán derecho a jubilarse parcialmente y a continuar prestando servicios en el Ayuntamiento a tiempo parcial.

El Ayuntamiento queda obligado a aceptar cuantas solicitudes de jubilación a



tiempo parcial se formulen, siempre que los solicitantes reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en el presente apartado y que son:

2.1 Los interesados deberán solicitarlo al Ayuntamiento al menos con seis meses de antelación a la fecha que desee pasar a la jubilación parcial. En la solicitud deberá constar la fecha en la que desea comenzar a disfrutar de la referida jubilación, así como el porcentaje de reducción de jornada que desea realizar.

2.2 Simultáneamente a la jubilación parcial se contratará un nuevo empleado con un contrato de relevo en los términos establecidos en el RD. 1132/2002 y Ley 40/2007.

2.3 La distribución de la jornada del jubilado a tiempo parcial será, establecida por la Corporación, previa negociación con el trabajador.

Artículo 55. Anticipos Reintegrables

El personal laboral tendrá derecho a solicitar un anticipo siempre que el total no exceda de dos mensualidades líquidas teniendo en cuenta las disponibilidades de tesorería. El importe de los mencionados anticipos será reintegrable en un máximo de doce meses.

Los trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo le quedará menos de doce meses para dejar de prestar servicios, bien por jubilación, finalización de contrato o cualquier otro motivo que originara dicho cese, reintegraría el anticipo en las mensualidades que le queden.

Artículo 56. Servicios Auxiliares

1. Todos los trabajadores que realicen trabajos considerados como penosos, tóxicos o peligrosos, pasarán a servicios auxiliares, siempre que exista puesto vacante en el servicio o departamento de origen, o en otros, y se reúnan los requisitos para ocupar el nuevo puesto, al cumplir una de las siguientes condiciones:

a) Por edad, voluntariamente, a los 55 años.

b) Por enfermedad o incapacidad, al ser declarado por el Tribunal médico no apto, temporal o definitivamente, para el servicio activo.

2. Todo el trabajador que bajo estas condiciones pase a servicios auxiliares conservará las mismas retribuciones.

Artículo 57. Trabajador Con Capacidad Disminuida

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador



sea declarado, por el organismo oficia correspondiente, inválido permanente parcial para su trabajo u oficio habitual, el Ayuntamiento deberá adaptar al mismo a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias.

Artículo 58. Seguro De Vida Y Responsabilidad Civil

1. Por el Ayuntamiento se concertará una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra a todo el personal que preste sus servicios en el mismo.
2. Por el Ayuntamiento se concertará una póliza de seguro colectivo para todo su personal que cubra los riesgos de muerte o invalidez permanente absoluta derivada de enfermedad profesional o accidente laboral en un capital de 17.500 euros.

Artículo 59. Formación Profesional

1. El Ayuntamiento se compromete a la creación o anexión a otros Organismos que ya lo estén impartiendo, de cursos de formación o perfeccionamiento del personal, informando previamente al Comité de Empresa.
2. El Ayuntamiento elaborará anualmente los planes de formación que serán remitidos al Comité de Empresa para su información.
3. Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante 15 días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción.
4. El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, y debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.
5. Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.
6. El Ayuntamiento, previo informe del Comité de Empresa, confeccionará el baremo de los méritos profesionales necesarios, la capacidad e idoneidad adecuadas para realizar el curso.

Artículo 60. Formación Cultural Y Deportiva

1. El Ayuntamiento se compromete a subvencionar las actividades socio-culturales del personal laboral hasta un máximo de 310 euros anuales, siendo responsabilidad del Comité de Empresa organizarlas y entregar las cuentas de gastos a la Delegación de Personal.
2. El Ayuntamiento pondrá a disposición del Comité de Empresa, el servicio de imprenta municipal con el fin de editar la información de interés para los trabajadores, debiendo los miembros del Comité de Empresa distribuirla





adecuadamente para general conocimiento.

Capítulo XII Prevención De Riesgos Laborales Y Salud Laboral

Artículo 61. Nociones Generales En La Prevención

1. La prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan estará regulada por el presente capítulo, así como por la Ley de aplicación, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

2. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de protección del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan ante los riesgos laborales a los que pudieran estar expuestos el personal a su servicio.

3. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4. En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento de Las Cabezas deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recoge en la normativa de aplicación en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la Ley.

5. El coste de las medidas que se adopten relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 62. Principios De La Acción Preventiva

1. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El Ayuntamiento tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

Artículo 63. Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud se considerará de carácter global por integrar como representación de los empleados, tanto a laborales como a funcionarios.

2. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por



los representantes de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. El número total de componentes del Comité de Seguridad y Salud será de seis (6) miembros, tres (3) Delegados de Prevención en representación de los trabajadores y funcionarios, y tres (3) en representación del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan.

Los representantes del Ayuntamiento deberán ser obligatoriamente responsables políticos.

3. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

4. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente de forma ordinaria, y de forma extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, elaborando y aprobando su Reglamento Interno.

5. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, no obstante, los trabajadores (laboral y funcionario) reunidos en Asamblea General conjunta, podrán elegir como Delegados de Prevención a otros trabajadores, aunque no sean representantes legales del personal, siempre y cuando los elegidos acepten el nombramiento y pertenezcan a la plantilla de personal laboral fijo o personal funcionario del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan.

Para garantizar la presencia de los dos colectivos (laboral y funcionario) en el Comité de Seguridad y Salud, la designación y distribución de los Delegados de Prevención se hará en los siguientes términos: Dos (2) pertenecientes a la plantilla del personal laboral y uno (1) perteneciente al personal funcionario.

6. Las propuestas del Comité de Seguridad y Salud serán obligatoriamente estudiadas y elevadas al Pleno de la Corporación.

7. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las



actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales reemplazado por la Ley 54/2003, así como los proyectos y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención, elevando propuesta a la Corporación Municipal sobre las inversiones necesarias en materia de medidas colectivas de protección, así como de equipos de protección individual. Los Presupuestos anuales de la Corporación Municipal incluirán una partida de gastos para atender las inversiones en materia preventiva, especialmente las referidas a medidas de protección colectiva e individual en los puestos de trabajo.

e) Decidir sobre las características de los uniformes de trabajo y los equipos de protección individual adecuados a las tareas que se desempeñan en cada puesto.

Artículo 64. Delegados De Prevención

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. A los Delgados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de sus actuaciones y su pertenencia al comité de Seguridad y Salud.

3. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. En materia formativa, los



Delegados de Prevención recibirán como mínimo una formación básica de 30 horas lectivas sobre Prevención de Riesgos. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención. La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento, por sus propios medios o mediante concierto con organismo o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

4. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la dirección del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

5. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley P.R.L., a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley P.R.L., a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan las informaciones



obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la L.P.R.L. en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la L.P.R.L..

6. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 4 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

7. La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 5 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 65. Plan De Prevención De Riesgos Laborales Evaluación De Los Riesgos Y Planificación De La Actividad Preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención



de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El Ayuntamiento deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Ayuntamiento realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo

a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el Ayuntamiento realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el Ayuntamiento, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El Ayuntamiento deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la L.P.R.L., aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.



Artículo 66. Equipos De Protección Individual Y Uniformes De Trabajo.

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo (ropa y calzado) y equipos de protección individual en concordancia con el puesto de trabajo y atendiendo a las tareas a desarrollar.

El modelo concreto, número y tipo de prendas, y puestos de trabajo a los que se asigne se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa, a instancia del Comité de Seguridad y Salud.

2. El Ayuntamiento garantizará que los equipos de protección individual cumplen las normas nacionales y europeas en cuanto a fabricación, comercialización, declaración de conformidad y marcado CE. El Comité de Seguridad y Salud velará por el cumplimiento de la normativa, fiscalizando que los uniformes y equipos de protección reúnen las condiciones adecuadas a las características de los puestos de trabajo y sus tareas.

3. Con carácter general, se establece una periodicidad anual de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.

4. Los trabajadores que reciban uniforme de trabajo deberán hacer uso del mismo en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

5. Para aquellos trabajadores que lo requieran se les dotará de uniformes de agua en concordancia con el puesto de trabajo y función que realice.

6. Sólo se procederá a la entrega excepcional del uniforme de trabajo, cuando el interesado exhiba un informe de su Jefe de Servicio, indicando que el uniforme entregado en su día se ha deteriorado como consecuencia de su uso en el trabajo.

Artículo 67. Vigilancia De La Salud Y Reconocimientos Médicos

1. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.



En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

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 relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

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

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 a los dirigentes del Ayuntamiento de Las Cabezas, o a otras personas, sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el Ayuntamiento y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

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.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. El Ayuntamiento informará a los Delegados de Prevención y a los representantes de los trabajadores sobre la empresa sanitaria con la que se haya concertado los servicios de vigilancia de la salud.

7. El trabajador tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyos resultados deberá dársele conocimiento de forma confidencial.

8. Los trabajadores que utilicen equipos con pantallas de visualización de datos pasarán revisión oftalmológica cada seis meses.

9. Además del reconocimiento anual, a los trabajadores mayores de 45 años se les realizará, con carácter voluntario un examen cardiovascular.





Artículo 68. Formación De Los Trabajadores

1. En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios a través de sus jefes de equipo o servicio, o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 69. Riesgo Grave E Inminente

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el Ayuntamiento estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la Ley P.R.L., el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un

riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo, la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 70. Medidas De Emergencia

1. El Ayuntamiento, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el Ayuntamiento deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

2. En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios que contenga desinfectantes y antisépticos, gasas estériles, algodón, venda, esparadrapo, compresas para la higiene íntima de las trabajadoras, tijeras, pinzas y guantes desechables. Además, el edificio Ayuntamiento dispondrá una habitación de primeros auxilios con una camilla.

Artículo 71. Protección De Trabajadores Especialmente Sensibles A Determinados Riesgos

1. El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad

física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el Ayuntamiento deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 72. Protección De La Maternidad

1. Las trabajadoras en situación de embarazo o en periodo de lactancia, expuestas a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto o del hijo/a, tendrán derecho a ser protegidas ante esos riesgos específicos, debiendo el Ayuntamiento adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto o del hijo/a lactante, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Andaluz de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La trabajadora 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. El Ayuntamiento deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas



y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. 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, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 73. Protección De Los Menores

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores. A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, la empresa, a través de sus mandos intermedios, informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Artículo 74. Obligaciones De Los Trabajadores En Materia De Prevención De Riesgos

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario o de su superior jerárquico, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.



- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en el presente convenio en su capítulo XIII sobre Régimen Disciplinario.

Capítulo XII Deberes De Los Empleados Públicos. Código De Conducta

Artículo 75. Deberes De Los Empleados Públicos. Código De Conducta

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 76. Principios Éticos

- 1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que



integran el Ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que prestan sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios



públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 77. Principios De Conducta

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del procedimiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho de conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que





sea oficial en el territorio.

Capítulo XIII Derechos sindicales

Artículo 78. El Comité de Empresa.

1. Es el órgano representativo, colegiado y unitario de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.
2. Corresponde al Comité de Empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores y, en particular, la negociación de sus condiciones económicas, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.
3. El Comité de Empresa recibirá información que le será facilitada cada tres meses, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece el Ayuntamiento, y evolución probable del empleo en el mismo.
4. El Comité de Empresa conocerá el presupuesto y la memoria anual.
5. El Comité de Empresa emitirá informes, con carácter previo a la consideración de los órganos competentes de la Corporación, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantilla y ceses parciales o totales, temporales o definitivos de aquella.
 - b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, así como la valoración de puestos de trabajo.
6. El Comité de Empresa será informado de la oferta pública de empleo, así como las bases de las convocatorias y concursos, con carácter previo a su aprobación.
7. El Comité de Empresa conocerá, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, estudios periódicos esenciales del medio ambiente laboral y los mecanismos de previsión que se utilizan.
8. El Comité de Empresa deberá ser informado de las sanciones impuestas por faltas.





9. El Comité de Empresa ejercerá una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de las resoluciones y acuerdos de la Corporación, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la misma y los Organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el Ayuntamiento, con las particularidades previstas en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

10. El Comité de Empresa participará en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o familiares.

11. El Comité de Empresa colaborará con la Corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

12. El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

13. El Comité de Empresa ejercerá el derecho a la libre información a sus representados, en todos los temas y cuestiones que les afecten, usando el medio de difusión que estime conveniente, sin más requisitos que la comunicación previa a los servicios de personal.

14. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de diez días.

15. El Ayuntamiento habilitará al Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a sus miembros el uso de fotocopiadoras y teléfonos del Ayuntamiento para la actividad ordinaria del mismo. Al mismo tiempo le dotará de 180,3036 Euros para las actividades sindicales del conjunto del personal laboral y funcionario.

Artículo 79. Garantías

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

b) Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto a los demás





trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción del trabajador se base en su acción durante el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, del despido disciplinario, en cuyo caso sería de aplicación el párrafo a). Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) El trabajador elegido para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, pasará a la situación de servicios especiales con reserva de plaza hasta treinta días después de su cese en dicho cargo.

e) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en espacios visibles, uno para información del Comité de Empresa y otro para información de las secciones sindicales.

f) Disponer, cada uno, de 20 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, con las siguientes especificaciones:

— Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas.

— Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal, de la comunicación con una antelación, a su uso, de un día laboral, salvo imposibilidad manifiesta.

— Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, poniéndose previamente en conocimiento de los servicios de personal, que lo comunicará a los efectos procedentes al Jefe de Servicio al que estén adscritos.

— El miembro del Comité de Empresa que además sea Delegado Sindical, sólo tendrá un crédito de 20 horas mensuales.

Artículo 80. Secciones Sindicales

1. El trabajador afiliado a un Sindicato podrá constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo. Las Secciones serán únicas a todos los efectos.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad



Sindical, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa o en los órganos de representación establecidos en la Administración Pública, podrán estar representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales que a continuación se indican, los cuales dispondrán de 20 horas mensuales, cada uno, para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos por los miembros del Comité de Empresa, pero en ningún caso podrán acumularse a éstos, ni viceversa.

Sindicatos que se hayan presentado a las elecciones para Delegados de Personal o para Comité de Empresa y obtenido, en cómputo total, entre el 10% y el 15% de votos emitidos, 1 delegado, entre el 15% y el 30% de votos emitidos, 2 delegados y más del 30% de votos emitidos, 3 delegados.

3. Las Secciones Sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un Sindicato, con presencia en el Comité de Empresa, dispondrán de tres horas mensuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo, o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación, a los servicios de personal, y sujetándose al procedimiento establecido en los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal, y plantearlos ante el Comité de Empresa y la Corporación.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y los afiliados a la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.

c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantilla o implantación de sistemas de organización en el trabajo.

d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a la disposición del Comité de Empresa.

e) La Corporación habilitará a cada Sección Sindical de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo, un local para el desarrollo de sus funciones, así como el uso de fotocopiadoras y teléfonos.

f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para su uso exclusivo, y a tal efecto se instalará por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso al mismo, de los trabajadores.



g) Previa solicitud del trabajador que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados a las Secciones Sindicales será descontada en nóminas, mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de ésta, relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.

h) A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de cinco días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados de aquellas permiso sin retribuir por un máximo de quince días al año.

Artículo 81. Asambleas Generales

1. El Comité de Empresa, así como las Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores y se responsabilizarán del normal desarrollo de las mismas.

2. A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

a) Comunicarlo con una antelación de dos días laborables.

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

c) Acreditar la legitimación de los convocantes.

d) Remitir el orden del día.

3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la asamblea general, el órgano competente de la Corporación, no formulase objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

4. Este mismo derecho de convocatoria de asambleas generales, le corresponderá a cualquier número de trabajadores, siempre que el mismo sea igual o superior al 33 por 100 de la plantilla.

5. Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los cuales, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.

6. Solo se concederá autorización de asambleas generales en horas de trabajo, hasta un máximo de 18 horas anuales en cada centro de trabajo.

Capítulo XIV Régimen Disciplinario

Artículo 82. Responsabilidad Disciplinaria.

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en el desarrollo del EBEP.
2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Artículo 83. Ejercicio De La Potestad Disciplinaria

1. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
 - a) Principio de Legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
 - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
 - c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
 - d) Principio de culpabilidad.
 - e) Principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.



Artículo 84. Faltas Disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas leves:
 - a) De una a cinco faltas de puntualidad alternas o tres consecutivas, durante un mes, sin que exista causa justificada.
 - b) La no comunicación ocasional con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - c) El faltar un día al trabajo en el mes, sin que haya causa justificada.
 - d) La falta de atención y diligencia con el público, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.
 - e) La negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio leve.
 - f) La embriaguez ocasional.
 - g) El no cursar el parte de baja a la Seguridad Social en el plazo de cuarenta y ocho horas.
3. Son faltas graves:
 - a) Faltar tres días al trabajo sin justificación.
 - b) El simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
 - c) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto a sus superiores, compañeros o inferiores.
 - d) La embriaguez reiteradamente.
 - e) La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.
 - f) De cinco a ocho faltas de puntualidad alternas o seis consecutivas durante un mes.
 - g) La realización de trabajos particulares durante la jornada de trabajo o en el centro de trabajo, o el uso para fines propios de los enseres o herramientas de propiedad municipal.
 - h) El abuso de autoridad en el desempeño del cargo.





- i) La reincidencia de tres faltas leves no recogidas como faltas graves.
- j) El acceso a los datos, informes o antecedentes obtenidos por la Administración tributaria, por parte del trabajador, para fines distintos de las funciones que le son propias.
- k) La no comunicación reiteradamente con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- l) La no comunicación de los cambios de situación familiar, cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social.
- m) El no hacer uso de los Equipos de protección individual suministrado por la empresa en materia de seguridad.

4. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por la Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.





i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

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

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

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas

Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

p) La simulación de enfermedad o accidente.

q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

5. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso del personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de las Administración.

6. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.



Artículo 85. Sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso el personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el periodo que en cada caso se establezca.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que e revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 86. Prescripción De Las Faltas Y Sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años, y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 87. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por un juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, se la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, el Ayuntamiento deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

1. Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, debe entenderse tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.
2. Asimismo, cuando se menciona la denominación de trabajador fijo, ha de entenderse referido a trabajadores con contratos indefinidos y interinos.
3. Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente, por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con una certificación de convivencia a los efectos oportunos.
4. Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Disposición Adicional Segunda

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción que celebre el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

En el plazo de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio, deberán ser aprobados los Reglamentos de Régimen Interior de los servicios que estime la Comisión Paritaria, de conformidad con las disposiciones legales vigentes y lo establecido en el presente Convenio, los cuales serán negociados con dicha Comisión y con algún responsable del Departamento o del servicio afectado.

Estos Reglamentos, una vez aprobados, tendrán la misma validez que el presente Convenio.

Disposición Transitoria Segunda

Con respecto a los conceptos «sueldo base, trienios y pagas extraordinarias» serán de aplicación a los trabajadores que tengan el carácter de fijos, indefinidos y interinos.

Disposición Transitoria Tercera



En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Si como consecuencia de modificaciones en la Legislación vigente, se viera afectado el presente Convenio, la Comisión Paritaria procederá a adaptar el artículo o artículos afectados a las nuevas normas.

