



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA**

### **BARCA DE LA FLORIDA**

**Código del convenio: 11100020012011**

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1. Ambito De Aplicaciones**

a) Las disposiciones contenidas en el presente convenio tendrán fuerza normativa y obligatoria entre la E.L.A. de LA BARCA DE LA FLORIDA y su personal laboral fijo, contratado, contratado en plaza vacante de plantilla, trabajadores/as fijos discontinuos, jubilado y pensionista, ambos en aquellas materias del presente convenio que les afecte según los artículos.

b) Se excluyen del presente convenio todo personal contratado, docente y discente que pertenezcan a Casa de Oficios y Escuelas Taller, así como todos aquellos que hayan sido contratados para llevar a cabo programas de fomento del empleo, o convenios específicos en colaboración con los organismos provinciales, autonómicos y estatales.

c) Los conflictos que surjan del presente convenio se resolverán en la jurisdicción que corresponda dependiendo del personal que se trate.

##### **Artículo 2. Ambito Temporal**

Este convenio tendrá una duración de (3) tres años, es decir, desde el 1 de Enero del 2.010 hasta el 31 de Diciembre del 2.012 y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con (2) dos meses de antelación a su terminación.

Llevada a cabo la denuncia, las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio, al inicio del último trimestre de su vigencia.

No obstante denunciado en forma y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación en su totalidad el presente convenio, incluyendo no obstante la revisión salarial que corresponda.

##### **Artículo 3. Comision Paritaria**

Se constituirá a la firma del convenio una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de la Corporación y por tres miembros de la Representación Sindical.

El funcionamiento y las competencias de la citada comisión serán las siguientes:

a) La comisión paritaria se constituirá durante los primeros veinte días posteriores



a la firma de este acuerdo, y entre sus componentes se elegirá un secretario/a que elaborará un acta de cada reunión.

b) Será convocada y se reunirá cuando alguna de las partes lo demande, en el plazo máximo de setenta y dos horas a partir del momento de su solicitud.

c) Corresponde a la comisión la interpretación de las cláusulas de este acuerdo y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) También serán competencias de la comisión paritaria las siguientes:

- Proponer cuantas medidas considere oportunas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, que afecten al colectivo del personal incluido en este acuerdo.

- Proponer cuantas otras medidas considere oportunas.

e) El procedimiento de resolución de los conflictos planteados se resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma que deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a las personas interesadas en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión.

En caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria, el plazo de cinco días hábiles después de celebrada la reunión, la Comisión enviara el acta de la misma a las personas interesadas donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o Administrativa, o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

f) Estudiara la evolución de los compromisos pactados y las relaciones entre las partes, fomentando cuantas actividades tiendan a potenciar la eficacia práctica de este acuerdo.

g) Ambas partes se comprometen a dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación o interpretación de este acuerdo con el fin de que aquella emita su informe sobre las divergencias que pudieran existir.

h) En caso de discrepancias en la interpretación de alguna cláusula del presente acuerdo, entenderá de la forma oportuna, sin perjuicio de ejercer las acciones legales que las partes consideren oportunas.

i) Control fondo Social.





#### **Artículo 4. Naturaleza Y Efectos**

El Presente convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del estatuto de los trabajadores, obligando su contenido a la E.L.A. de La Barca de la Florida y al personal incluido en su ámbito durante su vigencia. Las condiciones pactadas en el mismo se entenderán como mínimas.

#### **Artículo 5. Clausula De Garantía “ Ad Personan”**

Se garantizan el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición, verbal o escrita. Cualquier pacto mas favorable para el personal, a titulo individual o colectivo, prevalecerá sobre lo aquí pactado y establecido, siempre y cuando hayan sido adquiridos de conformidad con la Legislación vigente.

### **Capítulo II Organización Del Trabajo (I)**

#### **Artículo 6. Principios Generales**

La organización practica del trabajo, cuya iniciativa corresponde a la Corporación con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, se realizará mediante la información previa a la representación sindical del personal de la misma. En caso de disconformidad esta se resolverá, en primer lugar en la Comisión Paritaria y de no llegarse a un acuerdo, quedara expedita la vía ante la autoridad laboral competente.

#### **Artículo 7. Plantilla De Personal/ Oferta Y Relación De Puestos De Trabajo.**

La E.L.A.de La Barca de la Florida, aprobara anualmente a través del Presupuesto General, la plantilla y catálogo de personal, debidamente clasificados, señalando los reservados a funcionarios con habilitación autonómica, y los que deban ser desempeñados por funcionarios, por personal eventual y laboral, la asignación destinada a la plantilla, tanto fijos como posibles contrataciones eventuales, para hacer frente a las necesidades de los servicios.

##### **7.1- PLANES DE EMPLEO Y OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO**

La Corporación podrá elaborar planes de empleo referidos a personal laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal.

Las memorias justificativas de los planes de empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto a las previsiones y medidas establecidas en las mismas, para la óptima utilización de los recursos humanos.





Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existente serán objeto de oferta de empleo.

Los planes de empleo y la oferta pública de empleo serán de negociación con los representantes del personal. Los sindicatos tendrán conocimiento de toda la información relacionada con los planes de empleo y la oferta pública de empleo, sin perjuicio de las facultades de autoorganización que corresponde a la Corporación, negociaran todas las repercusiones que en materia de personal pueden tener las mismas.

Expectativas del personal laboral sometida a regulación de empleo: Cuando en virtud de un plan de empleo se lleve a cabo una regulación de empleo que suponga la extinción de contratos laborales, los trabajadores/as afectados/as tendrán derecho, durante los cinco años posteriores, a reincorporarse a otros destinos de su mismo nivel y categoría. Este derecho se extinguirá si el trabajador no se incorporase al puesto de trabajo en el plazo de treinta días naturales desde que fuese notificado.

## 7.2.- RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

La Corporación se compromete con la firma del presente acuerdo a llevar a término la Relación de Puestos de Trabajo ya iniciada, así como hacer las gestiones oportunas para su terminación y aplicación.

La Corporación elaborará y aprobará en pleno, previa negociación con la representación de los trabajadores y las trabajadoras el posterior Catálogo de Puestos de Trabajo.

Es función de dicho Catálogo de Puestos de Trabajo, la racionalización y ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de organización y de los servicios trazando previsiones futuras, así como precisar los requisitos exigidos, clasificar y valorar cada uno de ellos.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada una de ellas individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

1. Denominación o categoría.
2. Características esenciales
3. Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente este integrado.
4. Adscripción del puesto o personal laboral en atención a la naturaleza de su



contenido.

5. Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académicos o formación específica necesaria para el correcto desempeño del mismo así como en su caso los grupos, escalas, subescalas, categorías de personal a quienes se reserve.

6. Forma de previsión por concurso o libre designación.

7. Indicación de si se trata o no de un puesto singularizado.

8. Nivel de complemento de destino.

9. Complemento específico con indicación de los factores que se retribuyen con el mismo.

### **Artículo 8. Selección De Empleados Públicos**

Todos los procedimientos de selección y acceso del personal laboral, se realizarán, como establece el Art. 61.7 del EBRP, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas selectivos de oposición, concurso-oposición, o concurso de valoración de méritos, en las que se garantice en todo momento los principios de igualdad, mérito, capacidad así como el de publicidad de todo ello.

La composición de tribunales se hará de acuerdo a la Ley.

### **Artículo 9. Desempeño De Funciones De Superior Categoría**

Los trabajadores y las trabajadoras realizarán las funciones propias de la categoría profesional que ostente, en aquellos casos en que por necesidades del servicio se les encomiende por el jefe del servicio, con el visto bueno por escrito del jefe de personal, la realización de funciones de una categoría superior a la suya, percibirán la retribución correspondiente a dicha categoría superior.

### **Artículo 10. Promoción Interna**

La Corporación facilitara la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otras del inmediato superior.

Los/as trabajadores/as para ello, deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener la antigüedad de al menos dos años en el cuerpo o escala a la que pertenezcan, así como reunir los requisitos que establezca el Ministerio para las Administraciones Públicas.

### **Artículo 11. Bajas Laborales**

Las bajas laborales que se produzcan por enfermedad o accidentes del personal



laboral se podrán cubrir mediante nombramientos o contrataciones temporales siempre que sea necesario para el desarrollo del servicio y el puesto de trabajo lo permita.

### **Artículo 12. Incompatibilidades.**

Como norma general de aplicación a todos los puestos de trabajo, se estará a lo previsto en la legislación vigente (53/84 y demás disposiciones aplicables), y en tanto no se desarrolla dicha Ley para la Administración Local, será de aplicación el R:D. 598/85 sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado.

## **Capítulo III Organización Del Trabajo (II)**

### **Artículo 13. Jornada Laboral**

#### 13.1.- Jornada.

La distribución de la jornada en su cómputo diario y anual la determinará la Entidad, por medio del cuadro horario anual.

La Jornada laboral de trabajo efectivo será la que establece la Legislación vigente, es decir, la Resolución de 20 de diciembre de 2.005, de la Secretaría General para la Administración Pública, estableciendo la jornada laboral común de 8 a las 15 horas, quedando por determinar por la Comisión las jornadas partidas u otras que por naturaleza de los servicios municipales sean necesarias o estén vigentes.

Durante la jornada diaria, y con carácter general, se dispondrá de un periodo de 30 minutos para el desayuno, siendo estos periodos proporcionales para los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parciales. Con carácter general el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, que como tal norma general comprenderán sábado y domingo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a una reducción de jornada y salario, según establece el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, según lo establecido en la Ley General.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres, No obstante, si dos o mas trabajadores/as del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultaneo por



razones justificadas del funcionamiento del Ayuntamiento.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable del área correspondiente, así como su posterior justificación acreditativa, que será notificada al departamento de personal.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional del titular de la Delegación de Personal de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

### 13.2.- Flexibilidad horaria.

Se podrá realizar un mutuo acuerdo entre Corporación y trabajadores/as.

El tiempo a recuperar deberá prestarse en una sola tarde fijada al efecto entre las 15 y las 22 horas de lunes a jueves.

De estos hechos se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

En cualquier caso, se aplicarán las medidas contempladas en la Resolución de 20.12.05 de la Secretaria de Estado para la Administración Pública, en su art. 2.4)

### 13.3.- REDUCCION DE JORNADA.

Durante la jornada estival se establece una reducción de jornada de una hora, siendo de dos horas en Navidad y Semana Santa.

La jornada reducida de verano será desde el 1 de junio al 15 de Septiembre ambos inclusive, siendo el horario de trabajo desde las 08.00h. a las 14.00 horas.

Durante las fiestas navideñas será aplicable la reducción de jornadas desde el 21 de Diciembre al 6 de enero del año siguiente.

La reducción en Semana Santa será los días Lunes, Martes y Miércoles.

En ambos casos el horario de trabajo será desde las 09.00h a las 14.00 horas.

Durante la semana de Feria se reducirá la jornada laboral el Jueves dos horas y el viernes dos horas.

Cuando por razones del servicio, no sea posible esta reducción, se tomarán como horas extraordinarias en festivo.





## Artículo 14. Vacaciones Y Calendario De Fiestas

### Artículo 14.1. Vacaciones:

Las vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica serán, de conformidad con el Art. 48.1 2) del EBEP, de un mes natural independientemente del número de días que tenga el mes escogido, o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutaran por el personal laboral de forma obligatoria dentro de un año natural y hasta el 30 de Enero del año siguiente, en periodos de:

1. Un solo periodo consecutivo
2. Dos periodos de 15 días.
3. Cuatro periodos de 7 días consecutivos naturales (Lunes a Domingo) y dos días a libre disposición, no pudiéndose añadir a ningún periodo anterior.

En los supuestos de haber completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento reflejados en el cuadro posterior:

Por 18 años 24	días hábiles
Por 24 años 25	días hábiles
Por 27 años 26	días hábiles
Por 30 años 27	días hábiles
Por 33 años 28	días hábiles

- Sumando un día mas por trienio que se cumplan en adelante.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida. En caso de baja por maternidad cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedara interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad dentro del año natural o hasta el treinta de Enero del año siguiente.

En caso de coincidencia en la petición de los días de vacaciones entre trabajadores/as del mismo servicio y no llegara a un acuerdo entre los interesados/as, se seguirá el sistema de rotación, decidiéndose el primer año por sorteo entre las personas afectadas.

Se elaborara un calendario anual de vacaciones en el primer trimestre de cada año, previa negociación con los representantes de los/as trabajadores/as. Se disfrutaran preferentemente en el periodo de 15 de Junio a 15 de Septiembre,



salvo en aquellos servicios en que por su naturaleza u otras circunstancias no pueda aplicarse este criterio, al menos 15 días serán disfrutados en periodo estival y compensado con dos días más de vacaciones; exceptuando aquellos que voluntariamente lo soliciten en fecha distinta.

Tendrán prioridad los padres con hijos en edad escolar para que coincida con el periodo de vacaciones de estos.

Los trabajadores y trabajadoras que por necesidades imperativas del servicio se le hubiera de modificar la fecha prevista para el disfrute de las vacaciones, se le comunicará por escrito especificando dichas circunstancias modificativas (tanto al trabajador/a como a la Comisión Paritaria), con una antelación de un mes, en caso de que no se le comunique en ese periodo el trabajador/a disfrutará las vacaciones cuando las tuviera solicitadas.

#### 14.2.- CALENDARIO DE FIESTAS.

a) Los contemplados en el calendario de festivos emitidos por la Junta de Andalucía y otros organismos oficiales.

b) Los considerados como festivos locales, dos días anuales, que serán los que publique la Junta de Andalucía anualmente.

c) El día de Santa Rita de Casia, 22 de Mayo, patrona de los/as trabajadores/as de la Administración Local. Si este cayera en Sábado, Domingo o festivo se trasladará el Lunes o Viernes de la semana en curso que se pacte por ambas partes.

d) Los días 24 y 31 de Diciembre se consideran no laborables.

e) El personal que por la naturaleza de su servicio tenga que realizar trabajos los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de Enero, se le compensará con dos días de descanso cuando las necesidades del servicio lo permita, salvo que sean retribuidas económicamente.

f) El personal disfrutará de un puente no recuperable a lo largo del año.

A excepción de los días declarados inhábiles por la Administración General del Estado y la Junta de Andalucía, deberá garantizarse el acceso de los ciudadanos al servicio de registro general de la Entidad.

#### **Artículo 15. Asuntos Propios**

A lo largo de cada año y si esto no fuese posible, hasta el 15 de Enero del año siguiente y en casos excepcionales hasta el día 31 del mismo mes, los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de 6 días para asuntos propios, no



acumulables a las vacaciones, ni puentes retribuidos. Los/as trabajadores/as podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, debiendo solicitarlo con antelación y por escrito a la Jefatura correspondiente.

La negativa habrá de ser motivada y la persona interesada podrá requerir su comunicación por escrito.

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran (Fiestas anuales, puentes y otros permisos), en los distintos departamentos se establecerán turnos para el disfrute de los días recogidos en este artículo, correspondiendo a los responsables de los mismos establecer turnos que permitan el mantenimiento de la actividad, caso de solicitud de varios trabajadores/as de un mismo centro, previo informe con los representantes del personal.

## **Capítulo IV Excedencias Y Licencias**

### **Artículo 16. Excedencias**

Los trabajadores fijos, podrán hallarse en situación de excedencia voluntaria o forzosa. Dichas situaciones se regulan en cada caso por la normativa vigente.

### **Artículo 17. Permisos No Retribuidos**

Se podrán conceder atendiendo las necesidades del servicio a los/as trabajadores/as que lo soliciten por causas justificadas, siendo su duración máxima de hasta un año.

No serán retribuidos, debiendo solicitarse al menos con quince días de antelación al inicio del mismo.

En caso de que concurran circunstancias excepcionales que justifiquen una mayor duración de dichos permisos podrán concederse los mismos, previo informe de la Jefatura del servicio correspondiente y de la comisión paritaria.

### **Artículo 18. Licencias Retribuidas**

Todo el personal laboral afecto al presente acuerdo tendrá derecho en días laborales a permisos retribuidos en los casos y la duración que a continuación se indican, debiendo solicitarse por escrito a través de las correspondientes Jefaturas de Servicio y serán concedidas por la Delegación de Personal:

- a) Por contraer matrimonio, 15 días naturales, a partir de la consumación del hecho.
- b) Por nacimiento de un hijo, acogida o adopción, 3 días laborales, a partir del hecho a acaecido.





c) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización o supuestos por intervenciones quirúrgicas no graves, sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de primer grado de consaguinidad o afinidad del trabajador/a o cónyuge 4 días naturales si el hecho ocurre dentro de la provincia y 5 días naturales si fuese fuera. En los mismos supuestos descritos en el párrafo anterior y tratándose de parentescos del segundo grado de consanguinidad del trabajador/a o cónyuge, se concedan 3 días naturales, si el hecho ocurre dentro de la provincia y 4 naturales si ocurriese fuera de ella.

d) Tramites por matrimonio, divorcio 1 días naturales.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de celebración, 1 día por examen debiéndose justificar.

f) Traslado de su domicilio habitual, 1 día natural.

g) Por fallecimiento de familiares de tercer grado del trabajador/a o cónyuge, 1 día si coincide con la jornada laboral.

h) Por asistencias a cursos de formación o promoción, relacionados con el puesto de trabajo, el tiempo de su duración, previo informe de la Jefatura de Servicios y representantes de personal.

i) Por Deberes públicos de carácter inexcusable, el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presenten los oportunos justificantes, se consideran deberes públicos inexcusables, a los efectos de este tipo de licencias, los siguientes:

- Derecho de Sufragio Activo

- Requerimiento de la Autoridad no siendo motivados por infracciones achacables al trabajador y que no tengan que ver con su actividad laboral en la empresa.

j) Compensación por asistencia a Juicios. Los/as trabajadores/as que con motivo de su actividad profesional, tengan que asistir a Juicios estando de servicio, habiendo sido citados por los órganos judiciales, tendrán derecho al tiempo necesario para su asistencia a los mismos, así como al abono del kilometraje y dietas si, con ocasión de la duración de los juicios se ocupase horario de comida, debiéndose aportar en todo caso los justificantes pertinentes de la asistencia al juicio y dietas.

Para el disfrute de estas licencias será necesario justificarlo documentalmente y previa solicitud.





### **Artículo 19. Licencias De Gestación, Alumbramiento Y Adopción O Acogimiento Preadoptivo.**

Se estará a lo dispuesto en la normativa correspondiente, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral. Al margen de lo reseñado en dicha normativa, el personal laboral de este Ayuntamiento disfrutara de hasta 16 semanas. Este artículo entrara en vigor a partir de la firma de este convenio.

### **Artículo 20. Derechos Sociales De La Mujer**

La gestante tendrá derecho en su embarazo a cambio de puesto de trabajo y /o turno distinto al suyo si este pudiera resultar perjudicial para ella y para el feto, sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, a petición de los trabajadores y con intervención de los representantes sindicales, previa información del especialista favorable. Así mismo se adoptaran las medidas necesarias para dotar a las Trabajadoras en situación de embarazo de los medios materiales que se acomoden a su situación, (sillas con respaldos altos, etc.)

### **Artículo 21. Otros Derechos De Los Trabajadores/As**

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los trabajadores/as, conducta de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, sin perjuicio de las acciones legales oportunas. Las secciones sindicales y la Corporación velarán por el derecho a la intimidad de los trabajadores/as afectados/as silenciando su identidad. Los trabajadores/as afectados/as por esta situación tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo previa solicitud y demostración de dicha situación.

No obstante se estará siempre a la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 22. Protección Del Embarazo**

Las trabajadoras tendrán derecho, previa justificación documental, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto, tanto para las correspondientes revisiones medicas, como para otras atenciones medico-sanitarias, que necesite. En este sentido a partir del sexto mes de gestación le será de aplicación una reducción horaria de dos horas diarias de su jornada laboral, y durante el noveno mes esta reducción será de tres horas. Para aquellas trabajadoras que no tenga jornada completa, se aplicará la parte proporcional de estas reducciones horarias.

Asimismo la mujer en periodo de gestación podrá elegir libremente la fecha para el disfrute de sus vacaciones anuales.

### **Artículo 23. Maternidad/Paternidad**



Será automática la reincorporación a su puesto de trabajo de aquellos/as trabajadores/as, que se hayan acogido a la excedencia por atención al menor por un periodo de hasta tres años. Pasando este tiempo pasará a excedencia en interés particular. En ambos casos siempre que esté la plaza vacante de su categoría o similar.

#### **Artículo 24. Lactancia**

Por lactancia tendrán derecho los/as trabajadores/as (cualquiera de ellos, hombre o mujer, siempre que demuestren que el otro cónyuge a renunciado a su derecho), a la ausencia de una hora del trabajo, pudiéndola dividir en dos fracciones para el cuidado de un hijo hasta cumplir la edad de un año. El personal afectado, podrá por voluntad propia sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora con la misma finalidad, si dicha reducción se toma al inicio o al final de la jornada.

### **Capítulo V Jubilación**

#### **Artículo 25. Jubilación**

Con este motivo se establece un premio en metálico o su equivalente en licencias retribuidas, a elección del trabajador o trabajadora, en función de los años de servicio prestado a la Corporación, atendiendo al siguiente baremo:

Más de 15 años	2 mensualidades de sueldo consolidado
Más de 20 años	3 mensualidades de sueldo consolidado
Más de 30 años	4 mensualidades de sueldo consolidado
Más de 40 años	5 mensualidades de sueldo consolidado

Entendiendo por sueldo consolidado el líquido a percibir mas IRPF del salario mensual.

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora en servicio activo o baja definitiva por invalidez permanente se abonara la compensación proporcionalmente a los años de servicio. Las personas beneficiarias serán los herederos y las herederas legales.

25.1- Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación, se establece una reducción de 1 jornada completa semanalmente, desde el momento en que el trabajador o trabajadora cumpla los 63 años. Se aplicara a elección de la empresa que designara el día de disfrute de dicha reducción, siempre de conformidad con el Art. 51 del EBEP y demás Disposiciones Legales.

Todo trabajador/a que tenga 65 años pasa a la jubilación obligatoria, salvo en



aquellos supuestos en que los/as trabajadores/as afectados/as no tenga perfeccionado el derecho a obtener el 100% de las prestaciones, en cuyo caso se mantendrá vigente la relación laboral hasta la fecha en que se cumpla dicho requisito. No obstante, todo lo incluido en el precitado Art. 25, queda supeditado a lo que determina la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, en su actual redacción por el artículo único de la Ley 14/2005 de 1 de Julio y demás disposiciones vigentes aplicables..

### **Artículo 26. Plan De Jubilación Voluntaria**

La Comisión Paritaria estudiara la posibilidad de establecer un Plan de Jubilación Voluntaria.

## **Capítulo VI Derechos Sociales.**

### **Artículo 27. Otras Prestaciones**

a) Premio por vinculación a este Ayuntamiento:

A los 20 años de servicio	350 Euros
A los 30 años de servicio	650 Euros
A los 35 años de servicio	850 Euros

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en el Ayuntamiento por invalidez permanente sin cumplir a los 20 años de servicio, se le abonara la parte proporcional de los años trabajados, considerándose la fracción como un año entero.

En el supuesto de que el trabajador/a cause baja por alguna de las causas determinadas en lo anteriormente expuesto después de 20 años de servicio, sin llegar a los 30 años que dan derecho a este segundo premio, se le abonara la parte proporcional de los años trabajados por encima de los primeros 20 años, a razón de porcentaje, por cada uno de los años o fracción que excedan de los años indicados.

En el supuesto de que la baja se produzca después de los 30 años de servicio sin llegar a los 35 que dan derecho al tercer premio, se aplicara la misma formula reseñada anteriormente.

b) En concepto de natalidad, adopción o similar el trabajador/a percibirá la cantidad de 150 Euros.

c) En concepto de nupcialidad cada trabajador/a percibirá la cantidad de 150 Euros.





d) Todo trabajador/a acogido al presente Acuerdo, percibirá la cantidad de 150 Euros, al año, por cada hijo/a o cónyuge disminuido físico o psíquico, reconocido como tal en el correspondiente servicio común de la Seguridad Social, y que no pueda desarrollar ningún trabajo en base a su incapacidad, previa justificación del organismo correspondiente de la Junta de Andalucía. Previa solicitud y justificación.

### **Artículo 28. Percepciones Por Accidente De Trabajo, I.T O Enfermedad Común.**

Todo trabajador/a en situación de baja médica derivada de accidente de trabajo percibirá el 100% de las retribuciones establecidas en la tabla salarial recogida en convenio y durante un plazo máximo de 6 meses.

Todo trabajador/a en baja médica derivada de enfermedad común que suponga hospitalización, percibirá desde el primer día el 100% de las retribuciones establecidas en la tabla salarial recogida en convenio.

En los supuestos de baja medica no contemplados en los párrafos anteriores, se percibirá las retribuciones establecidas en legislación vigente en esta materia.

En todos los casos, el trabajador estará obligado en tiempo y forma a presentar el parte de baja médica, y los siguientes partes de la confirmación de la baja, y aceptar las revisiones médicas que el Servicio Médico Municipal estime oportunas, para su seguimiento y evaluación.

En los tres supuestos de baja medica mencionados en los tres párrafos anteriores, la Comisión Paritaria no obstante, se reserva el derecho de aplicar exclusivamente la legislación vigente, en cualquier momento de la baja médica, a la vista de los antecedentes que puedan concurrir.

En todo caso, previa comunicación al responsable del Área, Departamento o Centro de Trabajo en el que se preste servicio, podrá ausentarse el trabajador dentro de la jornada laboral, por el tiempo necesario, para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección que le corresponda. Deberá acreditar la ausencia con la aportación del justificante que expida el facultativo. En el justificante que expida el facultativo, se hará constar el tiempo de permanencia en consulta, debiendo ser requerido en estos términos por el propio trabajador/a. En ningún caso se autorizara esta ausencia cuando el horario de consulta permita al trabajador/a asistir a ella fuera de la Jornada laboral.

Así mismo, el Ayuntamiento en los mismos términos que el apartado anterior, en los casos de acompañamiento a consultas medicas, de hijos menores de 12 años (o menores de esa edad en acogimiento) y padres/madres de más de 65 años, estudiara la petición del trabajador/a actuando de buena fe, para otorgar la ausencia del mismo, y se justificara en los mismos términos del párrafo anterior.





Tampoco se autorizarán estas ausencias cuando el horario de consulta permita al trabajador/a asistir a ella fuera de la Jornada Laboral.

### **Artículo 29. Ayudas Del Estudio A Los Trabajadores/as**

El Ayuntamiento promoverá entre sus trabajadores/as la formación reglada para ello se establece con carácter general una ayuda de estudio consistente en el 50% de los gastos de matrícula y el 50% de los gastos de los libros de texto, hasta un máximo de 170 Euros por este último concepto. Para la obtención de dicha ayuda en años sucesivos será condición indispensable que la persona solicitante acredite haber superado al menos el 100% de las asignaturas del curso anterior. Asimismo se promoverá a la formación y promoción del personal mediante cursos especializados. En caso de que los estudios que curse dicho trabajador/a tuviese relación con la actividad que ejerza en el Ayuntamiento, dicha ayuda por matrícula será del 75%. Así mismo se ampliara para los sucesivos años el haber superado al menos el 100% de las asignaturas matriculadas del año anterior.

Si las asignaturas matriculadas no coinciden con el curso completo la ayuda de los 170 € será proporcional a las asignaturas matriculadas por el trabajador/a.

### **Artículo 30. Ayudas De Estudios A Hijos/As De Trabajadores/As.**

Los trabajadores y las trabajadoras percibirán en concepto de ayuda de estudios por cada hijo/a las cantidades siguientes:

a) Educación infantil y primaria	150 Euros
b) E.S.O. Y Bachiller o similar	150 Euros
c) Enseñanza Universitaria o similar	250 Euros

Cuando se cursen estudios universitarios, solo se aprobara ayuda al estudio para una sola carrera. Esta ayuda solo cubrirá los cursos académicos oficiales establecidos para cada carrera (es decir, los años de duración marcados oficialmente para cada carrera) y, como máximo un curso adicional.

Para los ciclos formativos de grado medio o grado superior también será de aplicación lo recogido en el párrafo anterior, es decir, solo cubrirá el número de años oficiales y un curso adicional más y sólo cubrirá un solo ciclo formativo de cada nivel.

Para los ciclos formativos de grado medio o grado superior también será de aplicación lo recogido en el párrafo anterior, solo cubrirá el número de años oficiales y un curso adicional mas y , solo cubrirá un solo ciclo formativo de cada nivel.



Para ello las solicitudes se presentaran a partir del 1 de Septiembre previa justificación de matricula y se harán efectivas a partir del mes siguiente. Serán beneficiarios de las ayudas contempladas en el párrafo anterior los huérfanos/as de padres o madres, si alguno de ellos fue empleado/a municipal y falleció encontrándose en servicio.

### **Artículo 31. Fondo Social**

Cuando la situación presupuestaria lo permita, se creara un Fondo Asistencial que se mantendrá con aportaciones de la Corporación y los trabajadores y trabajadoras y será administrado por la Comisión Paritaria en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

### **Artículo 32. Anticipos**

El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, en las cantidades que estime la legislación vigente.

### **Artículo 33. Pólizas De Seguro**

a) Seguro de vida y accidentes.

El Ayuntamiento concertará un seguro de vida y accidentes que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2010, para todo el personal a su servicio sujeto a este acuerdo y que tenga como mínimo una antigüedad de un año. Las garantías cubiertas serán las siguientes:

Invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo y gran invalidez	12.000 Euros
Incapacidad permanente total para la profesión habitual	6.000 Euros
Muerte natural por cualquier causa	12.000 Euros
Muerte por accidente sea o no laboral	24.000 Euros

b) Seguro de responsabilidad civil.

El Ayuntamiento concertará un seguro que contemple la responsabilidad civil y penal por acciones realizadas por sus trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones.

### **Artículo 34. Permiso De Conducción**

Los trabajadores/as que por necesidades del servicio deban actualizar periódicamente su permiso de conducir, la Corporación, les abonara íntegramente los gastos que origine dicha circunstancia. Se excluyen los casos en que dicha actuación sea necesaria como consecuencia de la pérdida de puntos en el carnet de conducir y cualquier otro gasto derivado de la pérdida de puntos.



### **Artículo 35. Solicitudes Y Certificados**

Los trabajadores y trabajadoras quedarán exentos de cuanto reintegros acompañen a las solicitudes y certificados expedidos por el Ayuntamiento, en virtud de su relación laboral con el mismo.

### **Artículo 36. Asistencia Jurídica**

La Corporación garantizará asistencia jurídica gratuita a los/as trabajadores/as que la precisaren, por causas derivadas de la prestación del servicio y siempre que la acción del trabajador/a no se dirija contra la propia Corporación y que de los hechos acaecidos no resulte la apertura de un expediente disciplinario.

### **Artículo 37. Formación Profesional**

Los trabajadores municipales tienen el derecho de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones, para ello, la Corporación promoverá la realización de cursos dirigidos hacia una formación continuada y permanente del trabajador/a en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo. Siendo de aplicación para este artículo lo establecido en el apartado Décimo, de la Resolución de 10 de Marzo de 2003 de la Secretaria de Estado para la Administración pública.

Serán beneficiarios/as de este Capítulo VI todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan como requisito tener un año de antigüedad, excepto para el art. 31.

Un curso de formación todos los años.

## **Capítulo VII Seguridad E Higiene.**

### **Artículo 38. Seguridad E Higiene**

La E.L.A.de La Barca de la Florida, pondrá en marcha los mecanismos tendentes a la aplicación de la ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y a su Reglamento, aprobado por R.D. 39/1997 del 17 Enero.

### **Artículo 39. Revisión Médica.**

El Ayuntamiento dispondrá para todo el personal un reconocimiento medico anual gratuito y voluntario garantizando la confidencialidad de los resultados. Asimismo para aquellas personas en que concurren circunstancias especiales en el desempeño de sus condiciones laborales, el Ayuntamiento podrá disponer tal reconocimiento con carácter obligatorio.

Para la prestación de tales servicios, el Ayuntamiento lo concertará con los entidades que estime conveniente.



## Artículo 40. Seguridad Y Salud En El Trabajo

Las partes firmantes de este acuerdo consideran esencial desarrollar e implantar una política en materia de Seguridad y Salud encaminada a prevenir las posibles causas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando la prevención como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio (R.D. 1488/98 de 10 de Julio de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración Publica). Es fundamental en la implantación de los planes preventivos, la participación mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de todos los niveles jerárquicos de la Corporación, para conseguir un sistema organizativo de seguridad integrada (Art. 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Pero la acción preventiva no debe ser una acción dirigida a la estricta prevención del accidente laboral, sino que debe estar destinada a preservar la salud de los/as trabajadores/ as desde la concepción de salud que de la O.M.S. que la define como “un estado de bienestar físico, mental y social completo no meramente basado en la ausencia de enfermedad”. Por tanto, la política preventiva que se emprenda por parte del Excmo. Ayuntamiento, debe estar encaminada en la triple dimensión apuntada por la O.M.S.

Para conseguir los objetivos marcados en la política preventiva se ha de realizar el siguiente planteamiento programático:

- Designación de los delegados y delegadas de prevención entre las personas representantes del personal.
- Formación en materia de Seguridad y Salud de los/as miembros de C.S.S.
- Evaluación y valoración continúa de los riesgos laborales.
- Dictaminará medidas preventivas encaminadas a evitar cualquier riesgo no tolerable o disminuir los mismos.
- Formación del personal por sección y/o departamento.
- Elaboración y distribución de manuales en los que se recomienden procedimientos operativos y hábitos preventivos correctos.
- Constitución de un servicio de prevención. Dicho servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas del art. 37 del Reglamento de los servicios de prevención.

## Artículo 41. Delegados/As De Prevención



Los/as delegados/as de prevención son las personas representantes de los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán designados por y entre, de una parte, aquellos trabajadores/as que sean representantes de los trabajadores/as.

Los/as delegados/as de prevención que sean representantes del personal laboral, contarán en el ejercicio de sus funciones, con las garantías inherentes a su condición representativa.

Las competencias y facultades de los/as delegados/as de prevención son las siguientes:

- 1) Colaborar con el Excmo. Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- 2) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de Riesgos Laborales.
- 3) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- 4) Velar para que los trabajadores y las trabajadoras dispongan de los medios necesarios de protección del personal, vigilar el buen estado de los mismos y fomentar entre los/as empleados/as, el buen uso de los distintos equipos de protección.
- 5) Analizar permanentemente la siniestralidad en el centro de trabajo, valorando su evolución mediante estadísticas (índice de incidencias, frecuencia y gravedad).
- 6) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
- 7) Ser informados por el Excmo. Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
- 8) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- 9) Guardar el sigilo debido, en todos aquellos asuntos que conozca por razón de su cargo.

Para poder cumplir con sus funciones, se les deberá facilitar formación por la mutua de trabajo y EE.PO. de las S.S. con una duración mínima de 30 horas lectivas al año y que se adapten al temario general especificado en anexo cuarto del Reglamento de los servicios de prevención (R.D. 39/97 de 17 de Enero).

#### **Artículo 42 Vigilancia De La Salud**





La corporación garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. No obstante esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Solo se exceptúan de este carácter voluntario, cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, es decir, evaluar si existe enfermedad profesional, o para evaluar si el estado de salud puede constituir un riesgo para el mismo o para terceros cuando esté establecido reglamentariamente (Reglamento sobre el plomo, amianto, ruido, etc.). En todos estos casos, se solicitará informe previo a los/as representantes de los/as empleados/as.

Las valoraciones médicas serán confidenciales y comunicadas a los/as empleados/as.

A ellas solo tendrán acceso el personal médico y las autoridades sanitarias. No podrán ser facilitadas al Ayuntamiento salvo con consentimiento expreso del trabajador/a. El Ayuntamiento y los órganos de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos en relación con la aptitud del empleado par el desempeño de su actividad o con la necesidad de modificar las medidas preventivas.

#### **Artículo 43. Control Médico A Los/As Trabajadores/As De Baja**

El Ayuntamiento podrá establecer un servicio médico con objeto de llevar a cabo revisiones médicas cuando se estime oportuno a los/as trabajadores/as, atenderles en situación de I.T. y proceder a informar a la comisión paritaria.

#### **Artículo 44. Botiquín De Primeros Auxilios**

En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto. De velar por el cumplimiento de ello se ocuparán los representantes de los órganos mencionados en este acuerdo.

### **Capítulo VIII Derechos Sindicales**

#### **Artículo 45. Obligaciones Sindicales**

La representación legal de los/as trabajadores/as se obliga expresamente a:

- a) Cumplir y hacer cumplir lo pactado o negociado con la Corporación.
- b) Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en la ley.
- c) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- d) Notificar a la corporación cualquier cambio que se produzca en sus órganos de





representación.

#### **Artículo 46. Órganos De Representación De Los/As Trabajadores/As.**

Son el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y las Secciones Sindicales. Para las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en el artículo 49 de este Convenio.

#### **Artículo 47. Derechos Y Garantías**

Los representantes de los/as trabajadores/as dispondrán en el ejercicio de sus funciones de las siguientes garantías:

- El acceso y libre circulación por las dependencias municipales, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.
- La difusión libre de todo tipo de publicaciones ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- Ser oídos en los expedientes disciplinarios abiertos a sus miembros durante el periodo de su mandato, así como durante el año inmediatamente posterior.
- Un crédito de horas mensuales retribuidas que ascienda a 21 horas, (tres días). Estas horas se podrán acumular en uno o más delegados/as de los trabajadores/as.
- No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el traslado o la sanción se basen en el ejercicio representativo de los/as trabajadores/as.
- No podrán ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

#### **Artículo 48. Derechos Sindicales**

Sin perjuicio de la legislación vigente de derechos y facultades concedidos a los Delegados de Personal, se reconocen las facultades siguientes:

- a) Recibir información, que le será facilitada previa solicitud de los representantes de los/as trabajadores/as sobre la política de personal.
- b) Emitir informe a solicitud del Ayuntamiento de las siguientes materias:
  - Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - Planes de formación del personal.







- Planes de formación del personal.
- Implantación o revisión de sistema de organización, método de trabajo.
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves.
- d) Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:
  - Establecimiento de la jornada laboral y horarios de trabajo.
  - Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
  - Cantidades que perciba cada trabajador o trabajadora por complemento de productividad.
- e) Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre materias recogidas en la ley.
- f) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso las oportunas acciones legales ante los organismos competentes.
- g) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad social e higiene en el trabajo.
- h) Participar en la gestión de obras sociales para el personal.
- i) Colaborar con la corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- j) Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

#### **Artículo 49. Secciones Sindicales**

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco confederal de 5 de enero de 1980 apartado 11, epígrafe 2 y ley orgánica de libertad sindical.

A todos los efectos serán consideradas como un sólo centro de trabajo la totalidad de las dependencias municipales productivas de la E.L.A. de La Barca de la Florida.

#### **Artículo 50. Asambleas**

Convocatoria. Están legitimados para convocar Asamblea de Trabajadores/as y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

- a) Los Delegados de Personal.





Requisitos Formales. Serán requisitos para poder celebrar una reunión, los siguientes:

1. Se formulará con una antelación de dos días hábiles y se realizarán al final de la jornada laboral.

2. Señalar la hora y lugar de la celebración, conjuntamente con el orden del día a tratar.

3. Si en el plazo de 24 h. anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, el Ayuntamiento no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse, sin otro requisito, posterior. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará las prestaciones de los servicios.

4. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de cumplirse también los siguientes requisitos:

I. Que sea convocada la totalidad del colectivo que se trate.

II. Que el total de las reuniones que se celebren, no supere el número de 15 horas anuales, las cuales estarán destinadas para las Asambleas que convoque, tanto la representación legal, como los sindicatos. No obstante, se excluye del cómputo de las 15 horas la negociación de un acuerdo colectivo, siendo determinado el número de las horas necesarias para el supuesto de la Comisión Paritaria.

## Capítulo IX Vestuario

### Artículo 51. Vestuario

Con carácter obligatorio, la corporación facilitará en el año en curso las siguientes prendas de trabajo:

Personal de limpieza y Ayuda a domicilio.

Verano: 1 par de zuecos o zapatillas.

2 batas sin mangas o pijamas de trabajo.

Guantes apropiados a la tarea.

Invierno: 1 par de zuecos o zapatillas.

2 batas con mangas o pijama de trabajo

Guantes apropiados.

1 Anorak cada tres años.



Personal de oficina.

Verano: 2 camisas.

2 pantalones.

1 chaqueta.

1 zapatos.

Invierno: 2 camisas.

2 pantalones.

1 chaqueta.

1 zapatos.

Personal de vías y obras.

Verano: 2 camisas de manga corta.

2 pantalones.

1 par de zapatos o botas de seguridad. (Dieléctricas para electricista)

2 chaquetillas.

Invierno: 2 chaquetas o jerseys (a elegir)

2 pantalones

1 anorak cada 3 años.

Guantes apropiados al trabajo.

1 par de botas de seguridad.

2 camisas manga larga.

Así como del equipamiento de seguridad necesarios para el desempeño de los diferentes trabajos, tales como (Arneses de Seguridad, caretas protectoras etc...)

## **Capítulo X Retribuciones**

### **Artículo 52. Retribuciones Básicas Y Complementarias**

Son retribuciones básicas: El sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias





(que serán dos durante el año.). A los efectos de antigüedad, trienios, todo trabajador, con independencia de la regulación jurídica de su empleo, que cumpla tres años de antigüedad en la Entidad, tendrá derecho al abono de este concepto, que se haría efectivo al mes siguiente de cumplir este requisito. Será devengado mensualmente, su cuantía en función del número de trienios acumulados y al grupo que pertenezca. En cualquier caso, será lo que disponga la Ley de Presupuestos del Estado.

Son retribuciones complementarias: complementos de destino, específico, productividad y las gratificaciones, y su cuantía serán las que consigne para cada uno de estos complementos, la Ley de Presupuestos del Estado.

Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento tendrán asignados los sueldos para las distintas categorías que se determinan en el anexo 1 (Tabla Salarial). La Retribución Salarial será mensual siendo efectuada del 1 al 5 del mes siguiente al devengado.

Para el Periodo de vigencia del convenio todos los conceptos salariales se verán incrementados en lo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado dispongan, así como los acuerdos que puedan suscribir la Administración Autónoma.

**Artículo 52.1 Complemento De Disponibilidad.**

El trabajador/a que por motivos del servicio sean declarados en Situación de Disponibilidad se le abonará 100 € mensuales o la parte que dure dicha situación, independientemente de las horas extraordinarias que realice.

**Artículo 52.2 Complemento Anual A La Constancia.**

Este artículo se remite a lo que se establezca en la Relación de Puestos de Trabajo de esta Corporación.

**Artículo 52.3 Pagas Extraordinarias**

Todos los/as trabajadores/as incluidos/as en el presente acuerdo tendrán derecho a dos pagas extraordinarias en los meses de Junio y Noviembre, fijándose sus cuantías en las que se acuerde en cada momento entre la Administración Estatal y sindicatos.

**Artículo 52.4- Complemento De Productividad.**

Este artículo se remite a lo que se establezca en la Relación de Puestos de Trabajo de esta Corporación.

### **Artículo 53. Pluses**

Los pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad, altura, nocturnidad, turnicidad,

manejo de fondos públicos, jornada partida, intensidad de trabajo, pantalla y de descanso especiales, quedarán integrados en la relación de los puestos de trabajos.

#### **Artículo 54. Clausula De Revisión Salarial**

El presente acuerdo estará sujeto en cuanto a la revisión salarial para el año 2010, así como para los siguientes en caso de prorroga, a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio en vigor.

No obstante en el supuesto que la Administración Autonómica garantice el poder adquisitivo de sus empleados/as, a través de cualquier formula al efecto, su aplicación se podrá hacer efectiva al personal de este Ayuntamiento, previa deliberación y acuerdo de la comisión paritaria.

#### **Artículo 55. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral.

Queda prohibida la realización de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias no estructuradas que vinieran exigidas por, siniestros y otras análogas se establecerán de conformidad con la legislación vigente.

Serán abonadas de acuerdo con el siguiente cuadro:

GRUPOS	NORMALES	NOCTURNAS/FESTIVAS
A	12 EUROS	14,40 EUROS
B	11 EUROS	13,20 EUROS
C	10 EUROS	12,00 EUROS
D	9 Euros	11,00 EUROS
E	8 Euros	10,00 EUROS

Las horas extraordinarias estructuradas se compensaran en días de descanso, de la siguiente manera:

- Por una hora ordinaria: 1,50 horas de descanso
- Por una hora festiva o nocturna: 2,00 horas de descanso

La fecha del disfrute del tiempo libre será por mutuo acuerdo entre el trabajador/a y el Ayuntamiento.

#### **Artículo 56. Dietas Y Gastos De Desplazamientos**



Tendrán derecho a dietas y gastos de desplazamientos, según la normativa vigente de la Junta de Andalucía, todos los trabajadores y trabajadoras que tengan que desplazarse de la localidad, debidamente autorizados, para la realización de cursos de formación, trabajos relacionados con el puesto de trabajo de cada departamento atendiendo en cuanto a su cuantía a lo estipulado en la legislación vigente, debiéndose abonar el importe de estos gastos antes del día diez del mes siguiente a su solicitud.

Se establece una cantidad económica mensual para los/as trabajadores/as que realicen desplazamientos dentro de la localidad, con motivo de su trabajo para el pago de gasolina, estableciéndose un margen entre un mínimo y un máximo, en función del menor o mayor gasto que se origine, correspondiendo a los jefes de cada departamento establecer el consumo medio que se pueda originar de cada servicio, a la hora de establecer la cuantía que corresponda a cada puesto de trabajo, se determinara por la comisión paritaria.

### **Artículo 57. Acuerdo Sindicato-Administración**

La firma del presente acuerdo ratifica los acuerdos generales alcanzados por Sindicatos y Administración.

## **Capítulo XI Régimen Disciplinario.**

### **Artículo 58. Régimen Disciplinario**

La corporación remitirá para informe a los/as Delegados/as de Personal todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se abran a cualquier empleado/a con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves igualmente se abrirá un expediente con la única finalidad de poder dar audiencia a la persona inculpada antes de tomar ninguna resolución al respecto.

Las acciones punibles en que incurran los/as trabajadores/as afectados/as por este acuerdo, se clasificarán atendiendo a su importancia. Reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas es a título enunciativo, pudiéndose sancionar otras conductas análogas no expresamente enumeradas en este artículo:

Faltas leve:

-De 1 a 4 faltas de puntualidad alternas o 3 consecutivas durante un mes o 9 faltas al trimestre, sin causa justificada.

-No comunicar con la antelación debida la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



-Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

-No cursar ante la Corporación el parte de baja, alta, o parte de confirmación en situación de enfermedad o accidente en el plazo de 2 días hábiles a la fecha del hecho causante.

Faltas grave:

-Embriaguez.

-No comunicar los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para la empresa o Seguridad Social.

-Faltar al trabajo 3 días al mes sin justificación.

-Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma o tarjeta de control.

-Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

-Negligencia intencionada en el trabajo, que cause perjuicio grave.

-De 5 a 8 faltas de puntualidad alternas o 3 consecutivas durante un mes, o 15 alternas en el trimestre, sin causa justificada.

-Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo, y el uso de enseres y herramientas propiedad de la empresa para fines propios.

-Reincidencia de tres faltas leves.

-Grave desconsideración a superiores, compañeros, subordinados, administrados o ciudadanía.

Faltas muy grave:

-Faltar al trabajo más de 3 días al mes sin causa justificada.

-Fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

-El hurto o robo a los demás trabajadores/as o a la empresa o cualquier otra persona dentro de los locales del trabajo o fuera de los mismos durante actos de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos ante la empresa o representantes de los/as trabajadores/as, si tales falsedades tienen como fin malicioso conseguir algún beneficio.

-Inutilizar, destrozarse o causar desperfecto de forma intencionada en máquinas, aparatos instalaciones, edificios, enseres y departamento de la Corporación.





-Los malos tratos de palabra u obra y el faltar gravemente el respeto y consideración a los/as jefes/as, compañeros/as o subordinados/as.

-10 faltas de puntualidad alternas y 8 consecutivas durante un mes sin causa justificada.

-Violar el secreto de correspondencia o documentos.

-Abandonar el trabajo, ocupando puesto de responsabilidad.

-Disminución reiterada, voluntaria o continuada en el rendimiento normal del trabajo

-Comisión de 3 faltas graves en el plazo de 18 meses.

### **Artículo 59. Aplicación De Sanciones**

Las sanciones que la Corporación podrá aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) En las faltas leves:

-Amonestación escrita.

-Suspensión de empleo y sueldo por 1 hora.

b) En las faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo en la siguiente escala:

De 2 a 5 días. De 6 a 8 días. De 9 a 15 días.

c) En las faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses.

- Despido.

No obstante al personal laboral le será de aplicación lo establecido para el mismo en el Estatuto Básico de Empleado Público, así como el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio colectivo, y en cuanto al procedimiento sancionador, se ajustará a los establecido en la Legislación vigente de la Función Pública.

### **Disposición Transitoria**





En todo lo no regulado en el presente acuerdo, será de aplicación la legislación vigente al respecto.

### Disposiciones Finales

a) La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para llevar a cabo una reclasificación de todos los puestos de trabajo.

b) El presente acuerdo entrara en vigor el día siguiente al de su firma por la representación legal de los trabajadores y la Corporación, con independencia de su posterior ratificación por el pleno corporativo, y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2.010, acepto el Art. 55. Horas Extraordinarias. Que entrará en vigor a la firma de este convenio.

Se excepcional de esta retroactividad, las circunstancias que hayan podido quedar reflejadas en este acuerdo.

#### ANEXO 1 TABLA SALARIAL

G.	BASE	C.DEST.	C.ESP.	ANTIG.	DISP.	CEMEN.	HE.	H.N.	RESP.	D.E.	MANT.
A2	985,59€	536,67€	475,00€	35,73€		120,00€	12,00€	14,40€	100,00€	100,00€	
C1	734,71€	498,26€	434,03€	26,84€		120,00€	10,00€	12,00€	100,00€	100,00€	
C2	600,75€	391,92€	452,33€	17,94€	100,00€	120,00€	10,00€	12,00€			
E	548,47€	344,67€	358,26€	13,47€	100,00€	120,00€	8,00€	10,00€			307,33€

Y para que así conste y surta los efectos oportunos donde convenga, expido el presente certificado y con el visto bueno del Sr. Alcalde de la Entidad, con la salvedad del Art. del R.O.F., que firmo en La Barca de la Florida a, siete de diciembre de dos mil diez. LA SECRETARIA-INTENVENTORA. Firmado. Vº Bº EL ALCALDE. Firmado.

