

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía (Código: 4102920), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 29 de julio de 2010, hasta el 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 Fuentes de Andalucía, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 29 de julio de 2010, hasta el 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.

Sevilla a 22 de febrero de 2011.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO

DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE FUENTES DE

ANDALUCÍA

Título preliminar

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía y el Personal Laboral a su servicio.

Artículo 2.

Este Convenio Colectivo se basa en la homologación de las condiciones económicas y sociales del personal laboral afectado por el mismo, con el personal funcionario del Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía, basándose en el principio de igual función, igual retribución.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación:

A todo el personal laboral al servicio de Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía, incluido el personal subvencionado y a todos aquellos vinculados a la Corporación en virtud de contrato, con las siguientes excepciones:

El Personal Subvencionado del P. F. O. E. A. (Plan de Fomento al Empleo Agrario), que se regirá expresamente por lo estipulado en el Convenio de la Construcción.

Y las subvenciones cuyas retribuciones sean superiores a las fijadas en este Convenio y abonadas íntegramente según las cuantías subvencionadas.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contraríen lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía en lo que le sea más favorable.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía, así como a los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 5. Ámbito temporal.



El presente convenio entrará en vigor desde la fecha de su aprobación por el Pleno de la Corporación, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2011.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones de un nuevo Convenio no mediará un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formularan solicitud de denuncia con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerara prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2012, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos.

Artículo 6. Ámbito funcional.

Se aplicarán las normas contenidas en este convenio al conjunto de actividades y servicios prestados en el Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía, en tanto en cuanto afecte al personal a que se refiere el artículo 2.

Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes Centros de Trabajo o Servicios Municipales no podrán contravenir las condiciones de este convenio, que tienen el carácter de mínimas, forman un cuerpo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria para la resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación de este Convenio, integrada por el Equipo de Gobierno y por los representantes legales del personal.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del convenio sean sometidos, previamente a informe de esta Comisión.

En caso de no llegarse a acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de conflictos existentes o a la vía judicial.

La Comisión estará constituida por 4 vocales, 2 de ellos en representación del Ayuntamiento y 2 en representación de los Trabajadores, pudiéndose efectuar sustituciones entre los componentes de ambas representaciones.

Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión se reunirá obligatoriamente, a petición de cualquiera de las partes,





en el plazo máximo de diez días, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo de quince días a partir de la fecha de petición de la reunión. La adopción de los acuerdos será por mayoría.

El orden del día lo fijará la parte convocante. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Se nombrará un secretario/a, elegido de forma alternativa cada seis meses entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones, con las posturas planteadas por las partes, y sus acuerdos si los hubiese de forma expresa.

El Acta se redactará y se someterá a la aprobación en el plazo de 48 horas.

Artículo 8. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto retributivo como normativo forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, serán negociados por la Comisión Paritaria sólo los puntos anulados, permaneciendo vigente el resto del articulado. El Convenio podrá devenir ineficaz si la Comisión Paritaria estima que tal nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo.

Título I. Normas de organización del trabajo.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 10. Organización y racionalización del trabajo.

La Organización práctica del trabajo será competencia del Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía, a quien le corresponde iniciativa según legislación vigente. La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:



- a) Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano/a.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos
- c) Establecimiento de plantillas concretas del personal.

Valoración de los puestos de trabajo. Registro de Personal.

Evaluación del desempeño.

— Serán objeto de informe, consulta y/o negociación con los representantes legales de personal las materias relacionadas en este artículo.

— Quedan excluidas de la negociación o, en su caso, las decisiones del Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía que afecten a sus potestades de Organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

Artículo 11. Registro de personal.

1. La Corporación constituirá un Registro de personal, coordinado con las de las demás Administraciones Públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinaran 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 inscribirse de acuerdo con lo dispuesto en el art.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:

Altas. Bajas temporales y definitivas. Reingresos. Cambios de destino. Prórrogas del contrato. Excedencias. Situaciones. Jubilaciones. Reconocimiento de antigüedad. Categoría laboral. Autorización o reconocimiento de compatibilidades. Títulos diplomas e idiomas. Premios, sanciones, condecoraciones y menciones.

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

6. En la documentación individual del personal al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía 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 12. Ingreso del personal fijo.

La selección de todo el personal laboral fijo debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público y a través del sistema concurso, concurso oposición, oposición libre en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

En toda oferta laboral la Delegación de Personal facilitará la información necesaria al Comité de Empresa.

Serán objeto de negociación y/o consulta las convocatorias que se efectúen al objeto de la contratación de Personal Laboral Fijo.

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 hombre y mujer.

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

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

Artículo 13. Promoción interna.

El Ayuntamiento podrá facilitar la promoción interna conforme a lo establecido en





el Estatuto Básico del Empleado Público.

Los trabajadores deberán para ello, poseer la titulación exigida, y reunir los restantes requisitos, así como superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.

Artículo 14. Consolidación de empleo temporal.

1. El Ayuntamiento podrá efectuar convocatoria de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondiente a distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objetos de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Capítulo II. Movilidad.

Artículo 15. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno del Excelentísimo Ayuntamiento no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen, por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva. La Corporación deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

En caso de cambio horario, se requerirá el consentimiento del trabajador afectado e informe previo no vinculante del Comité de Empresa.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del





trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso, conforme al art. 12 del propio Convenio Colectivo, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en el Excelentísimo Ayuntamiento, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa del Excelentísimo Ayuntamiento, y previo informe del comité, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efecto de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas o incluidos en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

Capítulo III.

Artículo 16. Situaciones administrativas.

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

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en Comunidades Autónomas.
- d) Excedencia forzosa para cargo público.
- e) Excedencia voluntaria por servicios en el sector público.



f) Excedencia para el cuidado de hijos.

g) Excedencia voluntaria por interés particular.

i) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

j) Excedencia voluntaria incentivada.

k) Suspensión de funciones.

1. Los trabajadores se hallan en situación de Servicio Activo:

a) Cuando desempeñen un puesto, conforme a la correspondiente relación de puestos de trabajo.

b) Cuando desempeñen puestos en esta Corporación Local.

c) Cuando se encuentre en Comisión de Servicio.

d) Cuando presten servicios en puestos de trabajo de niveles incluido en el intervalo correspondiente a su Grupo en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado, y opten por permanecer en esta situación.

Asimismo, cuando presten servicios en puestos de niveles comprendidos en el intervalo correspondiente al Grupo en Gabinetes de Delegados del Gobierno o Gobernadores Civiles.

e) Cuando preste servicios en las Cortes Generales, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto del personal de las mismas o en el Tribunal de Cuentas, y no les corresponda quedar en otra situación.

f) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas y, no percibiendo retribuciones periódicas por el desempeño de la función, opten por permanecer en esta situación.

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Corporaciones Locales, conforme al Régimen previsto por el art. 74 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, salvo que desempeñen cargos retributivos y de dedicación exclusiva en las mismas.

h) Cuando queden a disposición del Subsecretario, Director del Organismo Autónomo, Delegado de Gobierno o Gobernador Civil.

i) Cuando cesen en un puesto de trabajo por haber obtenido otro mediante procedimiento de promoción interna, durante el plazo posesorio.



- j) Cuando se encuentren en las dos primeras fases de reasignación de efectivos.
- k) Cuando, por razón de su condición de trabajador exigida por disposición legal, presten servicios en organismos o entes públicos.
- l) En el supuesto de cese progresivo de actividades.
- m) Cuando se encuentren disfrutando alguno de los permisos regulados en los artículos 57, 58 y 59 del presente Convenio.

2. Los trabajadores pasarán a la situación de Servicios Especiales:

- a) Cuando sean autorizado para realizar una misión por período determinado superior a 6 meses en organismos internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- b) Cuando adquieran la condición de personal laboral al servicio de Organizaciones Internacionales o de carácter supranacional.
- c) Cuando sean elegidos miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por trabajadores públicos.
- d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinado al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el art. 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.
- f) Cuando accedan a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales.
- g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función, y no imposibilita la asistencia al trabajo.
- h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales, que no impidan la asistencia al trabajo.
- i) Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
- j) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
- k) Cuando ostenten la condición de Comisionados Parlamentario o Adjuntos de





éstos, de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985, de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración de las mismas.

A los trabajadores que se hallen en situación de servicios especiales se le reservará la plaza y destino que ocuparen.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los trabajadores en situación de servicios especiales, podrán ser desempeñados, entre tanto, bien en comisión de servicio o bien por trabajadores contratados.

A los trabajadores en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premio extraordinario.

3. El trabajador fijo del Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía, que pase a desempeñar puestos de trabajo al servicio de las CC.AA., mientras permanezca en ésta, le será de aplicación, en todo caso, las normas relativas a promoción profesional, promoción interna, situaciones administrativas, régimen retributivo y disciplinario de dicha Administración.

4. La excedencia forzosa se produce por las siguientes causas:

a) Cuando el trabajador declarado en la situación de suspensión firme y, una vez cumplida la suspensión por el tiempo que se le hubiere impuesto, solicite el reingreso y no fuera posible concedérselo por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.

b) Cuando, una vez concluido el período de excedencia voluntaria concedida para atender al cuidado de un hijo, el trabajador solicite el reingreso y no lo pueda obtener por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.

c) Los excedentes forzosos por estas causas estarán obligados a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo, cuyos requisitos de desempeño reúnan y que les sean notificados, así como a aceptar el reingreso obligatorio al servicio activo en puestos correspondientes a su Grupo.

d) Los excedentes forzosos por estas causas tendrán derecho a la percepción del sueldo, trienios, pagas extraordinarias y ayuda familiar, así como al cómputo del tiempo en dicha situación a efectos pasivos y de trienios.

Se concederá excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.





El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

5. Procederá declarar de oficio a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria al trabajador, cuando se encuentre en servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, deben considerarse incluidos entre los Organismos o Entidades del Sector Público, aquellas Empresas en que la participación del capital, directa o indirectamente, de las Administraciones Públicas sea superior al 50%.

El trabajador podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma.

Una vez producido el cese en ella, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándose de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Dicho reingreso se producirá en todo caso con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria. Si una vez solicitado el reingreso no obtuviera el mismo por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria permanecerá en la situación de excedencia voluntaria al amparo de lo previsto en el art. 29.3.a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, hasta tanto se produzca dicha vacante.

6. El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la finalización del permiso de alumbramiento.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada período de excedencia los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios y consolidación del grado personal. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del petitionerio de que no desempeña otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Igual derecho tendrá el trabajador en los supuestos de adopción conforme marca la Ley.

Transcurrido el tiempo o desaparecida la causa que motivó la concesión de la



excedencia, deberá solicitarse en el plazo de treinta días el reintegro al Servicio Activo o el pase a la situación de excedencia por interés particular, declarándosele en esta situación de no solicitar el reintegro.

En cualquier momento, mientras permanezca en esta situación podrá el trabajador solicitar el reintegro al Servicio Activo.

7. Podrá concederse la excedencia voluntaria al trabajador cuando lo solicite por interés particular. Para solicitar el pase a esta situación, será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados.

Procederá asimismo declarar en excedencia voluntaria a los trabajadores cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reintegro en el plazo establecido reglamentariamente.

8. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, organismos autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

9. La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa.

Concluido el plazo señalado se pasará automáticamente, si no se solicita el reintegro, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluida las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicio efectivo y con un máximo de doce mensualidades.

La situación de excedencia voluntaria regulada en los apartados anteriores, no produce, salvo lo especificado en el apartado noveno, párrafo primero «in fine» del presente artículo reserva de plaza y el funcionario que se encuentre en la misma no devengará retribuciones ni le será computable el tiempo permanecido en tal situación a efecto de promoción, trienio, derechos pasivos y premio extraordinario. El reintegro al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacante con dotación presupuestaria.





10. Solamente podrá acordarse la suspensión provisional de funciones cuando haya indicios racionales de responsabilidad.

Artículo 17. Cambios de situación.

El cambio de las situaciones administrativas en los que se hallen los trabajadores podrá tener lugar siempre que reúnan los requisitos exigidos en cada caso sin necesidad del reingreso previo al servicio activo.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo, permisos y vacaciones.

Artículo 18. Jornada laboral.

La Jornada Laboral será de 35 horas semanales de lunes a viernes, preferentemente, de forma continuada, en horario de 8.00 a 15.00.

Excepcionalmente por necesidades del servicio se podrá ampliar la jornada laboral al sábado, respetando siempre el cómputo semanal de las treinta y cinco horas.

La jornada laboral de los servicios especiales será acordada con los jefes de cada servicio y con los representantes de los trabajadores.

Artículo 19. Descanso diario.

1. El trabajador/a que preste sus servicios durante 6 o más horas, tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos durante su jornada laboral diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Este descanso en ningún caso conllevará una reducción de la jornada laboral en la hora de entrada ni de la salida.

2. El tiempo de descanso continuado mínimo entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será de doce horas para garantizar el rendimiento en el puesto de trabajo.

Artículo 20. Descanso semanal.

El trabajador/a tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas consecutivas que se disfrutaran preferentemente en sábados y domingos, excepto aquellos servicios que tengan que realizarse en fines de semana.

Artículo 21. Calendario laboral anual.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro de horario de los diferentes servicios municipales, se confeccionará por la Jefatura de Servicio con la supervisión directa de la Delegación de Personal.





En la confección de los diferentes calendarios, deberá ser oída una representación de los representantes legales de Personal, a petición de una de las partes.

Antes del día 1 de enero de cada año, los diferentes calendarios, se negociarán con los representantes de personal. No obstante, si por la autoridad laboral o estamentos oficiales se cambiara alguna fiesta nacional o local durante los primeros meses del año, y ello afectare al calendario negociado, este será objeto de revisión a propuesta de los representantes de personal.

El jueves "Lardero", el martes y miércoles Santo, el jueves y viernes de Feria y el día 5 de enero, la jornada laboral tendrá una reducción de una hora al comienzo de la jornada y de una hora y media al finalizar la misma, en los puestos de jornada completa. En aquellos servicios que exista jornada de tarde, la jornada será en horario de mañana en la medida de lo posible. Permisos: Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de permisos retribuidos. Cuando estos días coincidan con, sábado, domingo o descanso semanal, pasará a otro día laborable anterior o posterior de común acuerdo con los trabajadores afectados.

Artículo 22. Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables o 31 días naturales por año completo de servicio, a disfrutar obligatoriamente dentro del año natural y como máximo hasta el 31 de enero del siguiente año.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejado en el cuadro posterior, se tendrá derecho al disfrute de:

Por 15 años de servicio: 23 días; por 20 años de servicio: 24 días; por 25 años, 25 días y por 30 o más años 26 días.

3. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de Julio a Septiembre, ambos inclusive. El trabajador/a que no disfrute sus vacaciones en los meses anteriormente citados, tendrá derecho a 2 días más de permiso por cada quince días de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado, salvo que voluntariamente lo hubiera solicitado en ese periodo.

3. Las vacaciones serán solicitadas en el primer trimestre del año para una mejor organización de los servicios municipales.

4. Si durante el periodo vacacional el trabajador/a cursase enfermedad o accidente que implicara baja laboral, las vacaciones dejarán de ser computadas hasta posterior alta laboral.

Siempre dentro del año natural que corresponda, hasta el 31 de enero del año siguiente. Si el trabajador/a se encuentra dado de alta, se incorporará a su trabajo, y disfrutará las vacaciones de la baja sufrida, posteriormente.

Artículo 23. Festivos y fines de semana.

En aquellos casos en que el trabajo en festivos y fines de semana sea algo excepcional, por su no pertenencia a Servicios Municipales donde sea frecuente la realización de trabajos en esos días, en cuyo caso devengarían el correspondiente incremento del complemento específico, la Corporación municipal vendrá obligada a compensar al trabajador con el descanso del mismo en el doble de las horas trabajadas.

Artículo 24. Licencias retribuidas.

- a. Por matrimonio o unión de hecho debidamente demostrados 20 días naturales.
- d. Por interrupción del embarazo, 2 días si es en la misma localidad y 4 si es distinta.
- e. Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad 1 día y 3 si es fuera de la provincia, a elegir entre el día de la celebración o el día posterior.
- f. Por cambio de domicilio 2 días naturales.
- g. Para consulta médica del propio trabajador/a el tiempo necesario e imprescindible para ello.
- h. Para someterse a exámenes oficiales, en periodos de exámenes, 1 día por examen y 3 si es fuera de la provincia.
- i. Por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad/afinidad tres días hábiles, cinco si es fuera de la provincia; de segundo grado, dos días hábiles, cuatro si ocurre fuera de la provincia y hasta 3º grado de consanguinidad, 1 días hábil y dos días más si el óbito ocurre fuera de la provincia.
- j. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave con ingreso hospitalario de los familiares con quien conviva y familiares hasta el segundo grado, hasta un máximo de 7 días.

Estudiándose cada caso en concreto por la Sección Sindical a la que pertenezca y/o Comité de Empresa, junto con la dirección del servicio, previa solicitud por escrito salvo en caso de urgencias, que dispondrá de 3 días hábiles en primera instancia, teniendo que pedir con posterioridad el tiempo que estime necesario, y aportar documentalmente datos al respecto.

Para intervenciones quirúrgicas sin hospitalización o de pronóstico leve, el día de la intervención.

- k. Siete días al año para asistencia a congresos, reuniones y cursos sindicales para los Delegados Sindicales, miembros del Comité de Empresa y Sección

Sindical. Estas asistencias se justificarán documentalmente

l. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial tendrá derecho a 2 días laborables antes de los exámenes finales del curso. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año; y se entenderá sin perjuicio de lo indicado en el apartado h.

m. En caso de nacimiento de nietos, 2 días.

n. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Éstos serán los relacionados en el catálogo de actividades o deberes públicos personales inexcusables.

ñ. A lo largo de un año el personal podrá disfrutar de hasta seis días de licencia o permisos retribuidos para asuntos particulares, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. A partir de los 6 meses los trabajadores dispondrán de dos días adicionales de asuntos propios.

Además de estos días, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días no podrán unirse a los periodos de vacaciones anuales y no podrán disfrutarse más de tres consecutivamente.

Se considerará consecutivo cuando no exista ningún día hábil entre ellos. Y siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Cuando el Jefe de Servicio informe negativamente a la concesión de un permiso, el informe será motivado y en todo caso la resolución sobre la concesión del permiso corresponderá a la Delegación de Personal.

2. En caso de enfermedad o accidente el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a justificar a los Servicios de Personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los 3 días laborales siguientes a su falta de asistencia de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Comunicar inmediatamente a su servicio el motivo de la ausencia al trabajo.

b) Consultar con el médico o especialista, el cual deberá facilitar un informe en el que se indique la naturaleza del proceso, tiempo probable de duración y necesidad de baja por enfermedad.

En aquellos casos en que la duración del proceso sea superior a los 7 días, con una periodicidad semanal o quincenal, el médico a su criterio, facilitará al enfermo un parte de confirmación.



c) El informe médico será presentado por el enfermo o un familiar en aquellos casos que este no pueda desplazarse ante los Servicios de Personal.

d) Una vez que el enfermo sea dado de alta por su médico, lo comunicará igual que el parte de baja.

3. Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas, a través de los Servicios de Personal, con la antelación que se señala a continuación:

a) Con 15 días de antelación, los establecidos en los apartados a), b), c), e), f).

b) Con 48 horas de antelación los establecidos en los apartados ñ), h) y l).

c) Los establecidos en los restantes apartados cuando se produzca el hecho que motiva el permiso.

d) Asimismo, cuando se menciona las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, habrán de entenderse referidos también a los parientes de afinidad.

Los permisos concedidos deberán justificarse dentro del mes siguiente a su disfrute. En el supuesto de no justificación, o disfrute de forma distinta a la establecida en este reglamento, serán considerados como faltas injustificadas al trabajo, procediéndose a la sanción que corresponda según el presente convenio.

Artículo 25. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.

1. El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:

a) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

b) Por embarazo y alumbramiento. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dicho período se distribuirá a opción del interesado siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.





c) Por nacimiento o adopción, quince días naturales por hijo/a para el cónyuge que no disfrute del permiso por maternidad, siendo este el legalmente establecido y equiparable al permiso por adopción. La duración del permiso de paternidad se ampliará de forma progresiva y gradual hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas en el plazo de 6 años desde la entrada en vigor desde la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base.

c) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 2 de este artículo.

e) Por cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

f) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.

h) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de doce años, 3 días naturales.



2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), e) y f), se contemplarán dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 26. Permisos no retributivos.

1. El trabajador que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a permiso no retributivo por un máximo de 15 días naturales al año. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido, a solicitud del interesado, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

2. El trabajador que lleve un mínimo de 3 años de servicio al Ayuntamiento, podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a 6 meses. Se podrá fraccionar este permiso en dos periodos. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, desde el ingreso o reingreso.

3. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del servicio cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 23 podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

4. Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de sus retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razones de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La concesión de la jornada reducida estará condicionada a las necesidades del servicio y será efectiva por un período de seis meses a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se conceda, renovándose automáticamente por periodos semestrales hasta la jubilación del trabajador, salvo que éste solicite volver al régimen de jornada anterior, con aviso previo de un mes a la finalización de su régimen de jornada reducida. Los periodos y plazos anteriores no serán exigibles en el caso de reducción de jornada solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios que lo precisen en procesos de recuperación, por razón de enfermedad.

Se fomentará por parte de Ayuntamiento la modalidad de contrato de relevo para aquellos trabajadores que soliciten la jubilación parcial, conforme a Ley.

5. La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del trabajador, recibiendo éste una retribución equivalente al 50 por 100 y 67 por 100, respectivamente de sus retribuciones básicas derivadas del Grupo de pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondientes al puesto que desempeña.

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

Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 27. Normas generales y comunes.

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

2. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cuál regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.

3. A los trabajadores que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen, o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básica como complementaria, idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

5. La Corporación reflejará anualmente en sus Presupuestos la cuantía de las retribuciones de su personal, en los términos previstos en la ley y en este Convenio.

6. Las retribuciones percibidas por el personal laboral gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

7. En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas de las previstas en este convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes o informes.

Artículo 28. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los trabajadores son básicas y complementarias.



Son retribuciones Básicas: El sueldo. Los trienios. Pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias: El complemento de destino. El complemento específico (nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad, jornada partida). Complemento de productividad.

Artículo 29. Salario base.

Es el que se determina para cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos. Su cuantía, será la que se establezca en cada momento en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público, o en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 30. Trienios o antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas.

Cuando el personal laboral cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

El valor de trienios de cada uno de los grupos será el que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público, o en su caso, norma que la sustituya.

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

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

Serán de dos al año por importe, cada una de ellas en el 2010 de una mensualidad del salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico y se devengarán en las nóminas de junio y diciembre.

Artículo 32. Complemento de destino.

Niveles correspondientes:

Grupos	Nivel de complemento
A	22- 30
B	18- 26
C	14- 22

D	12- 18
E	10- 14

La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 33. Complemento específico.

1. El Complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a la Valoración de Puestos de Trabajo que valoró cada puesto en relación a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, esfuerzos físicos o intelectuales.
2. Se reconoce por parte del Excmo. Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía la necesidad de renovar la Valoración de puestos de Trabajo actual, reclasificando los puestos en función de los cambios que hayan ido surgiendo y detectados. Esta revisión será estudiada a lo largo del año 2010.
3. 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 condiciones especiales.
4. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo que, por parte del Ayuntamiento, se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 del presente convenio. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberán ser negociados por los Representantes Legales de los Trabajadores Efectuada la revisión de valoración de puestos el Pleno de la Corporación al aprobar la RPT, determinará la cuantía del complemento específico de cada puesto

Artículo 34. Complemento de productividad.

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará con la aprobación de los programas correspondientes.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.



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. Los índices por los que se determinará el valor de este complemento, una vez definidos, serán aprobados por el Pleno de la Corporación. Se acordará la puesta en marcha de los sistemas de valoración de la productividad durante la vigencia de este convenio y será la Comisión Paritaria la que estará facultada para contemplar la negociación de la misma.

5. 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.

6. Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico de funciones del puesto de trabajo que, de realizarse habitualmente, comportaría el derecho a devengar complemento específico.

La productividad así retribuida, se devengará por unidad de actuación y en proporción a las cuantías que se determinen por el completo específico correspondiente.

Artículo 35. Gratificaciones.

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

2. Se reducirán al mínimo indispensable y se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, compensándose de la siguiente forma:

a) Si las horas se realizan como prolongación de la jornada habitual, se compensan con el mismo número de horas realizadas

b) Si las horas se realizan fuera de la jornada habitual y en días laborables, se compensan en hora y media por cada hora o fracción trabajada.

c) Si las horas se realizan fuera de la jornada habitual y en días festivos, se compensan en descanso doble a las horas y fracciones realizadas.

No obstante, si por exigencias del servicio fuera necesario realizar un número superior de horas, su aprobación deberá ser motivada.

Solamente podrán retribuirse económicamente, previo informe de los representantes de personal, cuando el Jefe del Servicio justifique ante los





Servicios de Personal la imposibilidad de compensar en descanso.

3. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizadas previamente y por escrito, por los Servicios de Personal, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

4. Las gratificaciones y horas extraordinarias se abonarán con la nómina del mes siguiente que se realicen con arreglo al siguiente baremo:

— Hora extraordinaria diurna (de 8.00 a 22.00): 15,00.

— Hora extraordinaria nocturna (de 22.00 a 8.00): 20,00.

— Hora extraordinaria diurna en día festivo: 18.00.

— Hora extraordinaria nocturna en día festivo: 22,00.

Artículo 36. Indemnizaciones.

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcibles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinarán los conceptos siguientes:

1) Dietas.

2) Gastos de desplazamiento.

3) Indemnización por residencia eventual.

4) Indemnización por traslado de residencia.

5) Indemnización por asistencia a tribunales de pruebas selectivas, fuera del horario de trabajo.

6) Indemnización especial.

7) Indemnización por asistencia a diligencias judiciales.

8) Indemnización por finalización de contrato.

1. Dietas.

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención fuera del término municipal de Fuentes de Andalucía, por razón del servicio encomendado, así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento, jornadas, congresos,





certámenes, etc., a los que asista el trabajador, siempre que éstos sean imprescindibles para la mejora de los servicios municipales, y así se acredite por el jefe del Servicio correspondiente.

b) Cuando por razón del servicios se desempeñen determinados cometidos, fuera del término municipal de Fuentes de Andalucía, se percibirán las siguientes dietas: Alojamiento, manutención, dieta entera, grupo A, B, C, D y E: Según establezca la Ley.

2. Gastos de desplazamiento.

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral o fuera de la misma haya de realizar desplazamientos por motivo del servicio o relacionado con el mismo, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para hacerlo.

De no ser así, el trabajador podrá optar por usar vehículo particular en cuyo caso se le abonarán a razón de 0.19 el km, o bien el uso del transporte público, cuyo gastos serán abonados por la Corporación.

3. Indemnización por residencial eventual.

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

4. Indemnización por asistencia a tribunales de pruebas selectivas, fuera del horario de trabajo, preferentemente en los días laborales comprendidos de lunes a viernes. Las cuantías serán las siguientes atendiendo al Grupo de la plaza convocada:

A Presidente y Secretario Según Ley

Vocales

B Presidente y Secretario Según Ley

Vocales. Según Ley

C Presidente y Secretario Según Ley

Vocales Según Ley

D Presidente y Secretario Según Ley

Vocales Según Ley





E Presidente y Secretario Según Ley

Vocales Según Ley

Con referencia a los colaboradores y auxiliares que designe el Tribunal para la celebración de las pruebas procede sean indemnizados con una dieta equivalente a la fijada para los vocales, siéndoles aplicables la normativa de estos.

5. Indemnización especial.

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

b) Se establece la cuantía a devengar por este concepto a los trabajadores que asistan a los juicios y procesos judiciales derivados del ejercicio de sus funciones y siempre que coincidan fuera de su jornada laboral, en:

— Asistencia a juicios en Écija: 24.05 euros.

— Asistencia a juicios en Sevilla: 38.49 euros.

Capítulo VI. Derechos sociales.

Artículo 37. Ayudas.

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar las ayudas de Acción Social que establezca la Comisión de Convenio y de su reglamento.

Serán beneficiarios el trabajador/a, cónyuge e hijos que vivan con él/ella y a sus expensas (No realizar trabajo remunerado alguno, ni percibir renta patrimonial, ni pensión alguna que supere el S. M. I en el año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud) lo que deberán acreditar con:

Fotocopia del libro de familia. Vida laboral de todos los miembros de la unidad familiar mayores de 18 años.

La dotación de acción social del personal laboral se establecerá en los Presupuestos Anuales del Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía.

El curso de la documentación será el siguiente: Entrada de la solicitud de la Ayuda en el Registro Municipal. Revisión de la solicitud por parte de la Delegación de Personal.

Aprobación si procede de la ayuda solicitada por Decreto del Delegado de Personal.



1 Ayuda escolar.

Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir por el empleado en servicio activo durante el año, que tenga hijos menores de 25 años escolarizados o cursen estudios en centros de enseñanza oficial, y aquellas profesiones o estudios que no se impartan en Centros Oficiales pero homologados, de acuerdo a las normas siguientes:

a) Durante el mes de octubre de cada año podrán solicitar en el impreso oficial que a tal efecto se le facilite, abonándose en el mes de noviembre siguiente.

b) Sólo se abonarán una ayuda por hijo que cumpla las condiciones indicadas con anterioridad.

c) Las cantidades serán las siguientes:

— Guarderías y Educación Infantil: 100 euros.

— Enseñanza Primaria Obligatoria 1.º hasta 6.º: 100 euros.

— Enseñanza Secundaria Obligatoria 1.º hasta 4.º: 150 euros.

— Bachiller y equivalentes: 200 euros.

— Universidad o equivalente: 250 euros.

A estas cantidades se les aplicará la misma actualización anual que a las retribuciones de los trabajadores. Las ayudas de estudios deben ser abonadas antes de la finalización del curso escolar para el que se solicitó la ayuda.

La ayuda por estudios se recibirá siempre que no perciba beca o ayuda por el mismo concepto por otro Organismo Oficial.

Documentación a aportar: Certificado original de estudios donde conste el curso que se esté cursando.

Declaración jurada. Las ayudas que el Ayuntamiento concederá a los trabajadores laborales referidos a prótesis (dentarias, oculares, ortopédicas) siempre prescritas por el facultativo competente, serán las que se fijen para los funcionarios de la Administración de Estado (Muface), remitiéndose a todo lo fijado por la normativa al respecto.

2. Se establece otra ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido prescrita por facultativo competente al trabajador/a o familiar con derecho a asistencia médica a cargo de él, con las normas siguientes:

La cantidad de estas ayudas se establecerá en los Presupuestos de cada año.



Ortopédicas: Calzado corrector seriado con plantillas incorporadas al mismo: 47,63 euros.

Calzado corrector seriado, sin plantillas incorporadas al mismo: 36,06 euros.

Plantillas ortopédicas no incorporadas a calzado corrector: 15,88 euros.

Documentación a aportar: Informe del médico, con diagnóstico y justificación de la necesidad.

Factura original. Vehículos de inválidos: Por una sola vez salvo supuestos excepcionales: 254,03 euros.

Documentación a aportar: Certificado de minusvalía. Permiso de conducir en caso de vehículo a motor. Factura a nombre del solicitante.

— Gafas telelupa: 158,77 euros.

— Prisma (por cada uno): 30.05 euros.

— Lentes intraoculares (por cada uno): 270.46 euros.

— Audífonos (por cada uno): 270.46 euros.

3. Ayudas para discapacitados: Ayuda básica mensual:

Consiste en el abono de la cantidad de 38,10 euros a 57,15 euros mensuales, según se trate de minusvalía física parcial o de minusvalía física total, psíquica, o sensorial.

Minusvalía del 33% al 64%: 38,10 euros.

Minusvalía del 65% en adelante: 57,15 euros.

Documentación a aportar: Certificado de minusvalía. La ayuda básica mensual se complementará en caso de recibir el discapacitado/a algún tipo de tratamiento especializado con la ayuda complementaria mensual: Se abona cuando el discapacitado/a asiste a centros especializados y su cuantía será del 30% del gasto realizado con un mínimo de 44,45 euros y un máximo de 107,96 euros.

Documentación a aportar: Certificado de minusvalía. Informe médico. Factura original del gasto realizado.

Dichas cantidades serán abonadas por riguroso orden de antigüedad de la solicitud en el Registro del Servicio y se actualizarán conforme a las retribuciones anuales.





2. Se establece una ayuda para los familiares que hayan convivido con el trabajador durante el año anterior a su fallecimiento, consistente en:

a) Fallecimiento por accidente de trabajo: 4000 euros.

b) Muerte natural: 2500 euros.

El Ayuntamiento suscribirá Póliza de Seguro que garantice las siguientes indemnizaciones por los riesgos que a continuación se mencionan:

— Fallecimiento por accidente de trabajo: 6.010.12 euros.

— Invalidez: Hasta 6.010.12 euros.

— Responsabilidad Civil: Ilimitada.

Estas indemnizaciones sólo se percibirán cuando los hechos que la motiven sean consecuencia del desempeño del puesto de trabajo. Una vez sea de aplicación la citada póliza se suprimirá la indemnización establecida en el apartado anterior.

3. El Ayuntamiento, desde el primer día en que el trabajador sea dado de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional o incapacidad laboral transitoria, abonará el 100% de sus retribuciones a este prorrogables hasta otros 6 meses, previo informe favorable de la Inspección Médica, procediendo en otro caso a realizar las gestiones oportunas para su jubilación anticipada.

A efectos de percepción de los puntos 1, 2 y 3, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de un año.

Artículo 38. Premios.

1. La jubilación para el trabajador afectado por el presente Convenio, se establece a los sesenta y cinco años de edad cumplidos. De lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan exceptuados los funcionarios de aquellos cuerpos y escalas que tengan normas específicas de jubilación.

2. Se establece un premio de jubilación anticipada voluntaria, que sólo se concederá cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los 2 meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y siempre que tenga una antigüedad mínima de 20 años, la cual surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva, con arreglo a la siguiente escala:

— Con 63 años de edad: 2.500 euros.

— Con 62 años de edad: 2.800 euros.

— Con 61 años de edad: 3.100 euros.



— Con 60 años de edad: 3.400 euros.

Todas las vacantes producidas por las jubilaciones, serán incluidas en la siguiente convocatoria de Oferta de Empleo, sin perjuicio de que aquellas plazas declaradas a extinguir sean transformadas en otras que se consideren más necesarias, siempre que la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya lo permita.

3. Se instituye para todos los trabajadores un premio a la constancia, consistente en el abono de una mensualidad del salario base más la antigüedad, al cumplir los 25 años de antigüedad.

No tiene carácter retroactivo. La tramitación del expediente se efectuará a petición del interesado haciendo constar las referidas circunstancias y otorgándose por Decreto del Ilmo. Sr. Alcalde con efectos económicos desde la fecha de petición.

Artículo 39. Préstamos y anticipos reintegrables.

1. El Ayuntamiento habilitará anualmente en su presupuesto una partida destinada a la concesión de préstamos y anticipos reintegrables a los trabajadores fijos; comprometiéndose a incrementar esta partida progresivamente y conforme las necesidades lo demanden.

2. Para los préstamos, que se concederán en el plazo de dos meses y anticipos se establecen las siguientes cantidades:

— Préstamos: hasta 2.000 euros.

— Anticipos, hasta dos mensualidades completas.

3. Los préstamos y anticipos concedidos se reintegrarán, descontándose de las nóminas correspondientes, en 12, 24 o 36 mensualidades, según la cuantía de las retribuciones brutas anuales del trabajador de la forma siguiente:

— Hasta 18.000 en 12, 24 o 36.

— Hasta 21.000 en 12 o 24.

— Más de 21.000 en 12.

No se podrá solicitar otro préstamo o anticipo hasta que no transcurran 36 meses de haber sido concedido el anterior.

4. Los anticipos deberán ser solicitados por el trabajador en el impreso al efecto, indicando la cuantía y plazo de reintegro.





5. A aquellos trabajadores a quienes les falten menos de un año para la jubilación forzosa, solo podrá concedérseles la cantidad proporcional al tiempo que les reste de servicio activo.

A aquellos trabajadores a quienes les falten más de un año y menos de tres para su jubilación forzosa, podrá concedérseles la cuantía completa, pero el tiempo para su reintegro no podrá exceder de aquel que les reste como trabajador en activo.

En caso de jubilación voluntaria habrá de reintegrarse la totalidad de la parte que reste del anticipo o préstamo antes de que aquella se produzca.

Sólo podrán solicitar anticipos y préstamos los trabajadores con más de un año de antigüedad en el servicio.

Artículos 40. Servicios auxiliares.

1. Todos los trabajadores podrán pasar, a petición propia y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a servicios auxiliares y al cumplir una de las siguientes condiciones:

a) Por edad, voluntariamente a los 55 años.

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

2. Todo trabajador que bajo estas condiciones pase a servicios auxiliares conservará las mismas retribuciones básicas y complemento de destino y le serán de aplicación las demás complementarias que correspondan al nuevo puesto que ocupe.

Artículo 41. 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 de los trabajadores; informando previamente a los representantes de personal.

2. Los planes de formación se expondrán en todos los centro de trabajo durante 15 días, transcurridos los cuales comenzara el plazo de inscripción, que no será inferior a 20 días.

3. El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso respetándose el principio de igualdad de oportunidades y debiéndose hacer pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.

4. Las clasificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional





5. Se concederán permisos hasta del 50% de los días para asistencia a los cursos que impliquen la adquisición de conocimientos que suponen una mejora en el servicio y que previamente haya aprobado la Delegación de personal del Ayuntamiento.

Artículo 42. Asistencia laboral y jurídica.

El Ayuntamiento asignará a su cargo la defensa del trabajador/a, que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de aclaraciones jurídicas, asumiendo sus costes y gastos, incluidas fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia final, culpa, negligencia grave, dolo o mala fe, o salvo renuncia por escrito del trabajador/a.

Artículo 43. Conductores/as.

En el supuesto de que cualquier trabajador/a que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículo, en los casos de sanción gubernativa, que implique retirada del permiso de conducir, se requerirá al órgano de representación electo, así como en caso de ser afiliado de un sindicato, a la Sección Sindical correspondiente para que informe antes de la resolución del asunto, y podrá ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en cualquier Centro o Dependencia de la Corporación, mientras tanto dure la retención del carné. En estos casos percibirán las mismas retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual.

Asimismo los trabajadores que realicen funciones de conductor o que tengan que utilizar vehículos para desarrollar su trabajo, tendrán derecho al abono de los gastos que origine la renovación obligatoria de la licencia o permiso que se le exija por esta Empresa para el desempeño de las mencionadas funciones.

Artículo 44. Reconocimiento médico.

La empresa facilitará a los trabajadores comprendidos en este Convenio un reconocimiento médico anual obligatorio, a realizar por la entidad que en ese momento esté prestando sus servicios a este Ayuntamiento.

Artículo 45. Uniformes.

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado por la empresa de ropa de trabajo adecuada, tales como impermeables de abrigo o incombustibles, etc., según la índole del trabajo, a razón de 2 uniformes de invierno y 2 de verano.

Con independencia de lo anterior, a los trabajadores, la empresa le suministrará cada seis meses y coincidiendo con las fechas de abril y octubre los uniformes.



Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 46. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad, trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de sus servicios, o en el rendimiento del resto de personal.

Serán aspectos básicos determinantes de la calificación la reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia, imprudencia, así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse.

Se considerarán faltas leves:

- No comunicar con carácter previo o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- No atender al público con la corrección y la diligencia debida.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Si se produjese escándalo será considerado como falta grave.
- La incorrección en el uso del uniforme o prenda de trabajo.
- La falta de puntualidad.
- Descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios, siempre que se demuestre que el trabajador es culpable por ello.

Se considerará faltas graves:

- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de disciplina o de ella se deriva un perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerle necesidades inaplazables, entendidas estas de fuerza mayor y actos imprevisibles.



- Faltar gravemente el respeto al público durante el trabajo.
- Ofensa de palabras o amenazas a compañeros de trabajo.
- La complicidad en faltas muy graves.
- Faltar al trabajo, un día al mes, sin causa justificada.
- La negligencia en el cumplimiento de los deberes específicos del trabajador/a, con perjuicio sensible para el servicio.
- Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- Haber sido sancionado por tres faltas leves en un periodo de tres meses.
- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando cause perjuicio al Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía.
- La violación grave al derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Se consideran faltas muy graves:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Desempeñar cualquier clase de trabajo por cuenta propia o ajena remunerado estando en situación de I. P. (Invalidez Permanente) así como la simulación de enfermedad o accidente para prolongar la baja.
- El incumplimiento de las responsabilidades y obligaciones concretas de cada puesto de trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- El incumplimiento sobre las normas de incompatibilidad.
- Haber sido sancionado por tres faltas graves en un periodo de un año.
- Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Excelentísimo Ayuntamiento.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza.





- Abandono del servicio. Se presumirá que existe abandono cuando persista la no asistencia al trabajo durante (seis días seguidos, sin causa justificada).
- La comisión de faltas o delitos contra la propiedad y la realización de actos gravemente contrarios a la moralidad social.
- Las ofensas verbales o físicas a miembros de la empresa a los demás trabajadores o a los residentes. Incluida la ofensa verbal o física de naturaleza sexual.
- La embriaguez durante el trabajo. Ingerir sustancias adictivas o encontrarse bajo los efectos de la misma durante el trabajo.

Artículo 47. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso por las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez días como mínimo y treinta días como máximo. Inhabilitación para ascender de categoría durante 3 años como máximo.

- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta días hasta 6 meses. Despido.

Todas las sanciones se notificarán por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubieran motivado, comunicándose al mismo tiempo al Comité de Empresa.

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

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán revisadas ante la jurisdicción competente, siempre que la sanción sea el despido del trabajador, si la sentencia declara nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la indemnización fijada por la sentencia o por la readmisión.

La iniciación de expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los 20 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.





Las sanciones se cancelarán por simple transcurso de tiempo en las siguientes medidas:

- Por faltas leves a los tres meses de su imposición.
- Por faltas graves a los ocho meses.
- Por faltas muy graves al año excepto el despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa, no se cancelará en ningún caso.

Capítulo VIII. Seguridad y salud.

Artículo 48. Seguridad y salud en el trabajo.

Protección frente a los riesgos laborales.

De acuerdo con la Ley 31/1195, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las Administraciones Públicas tienen el deber de proteger con eficacia en materia de seguridad y salud en el trabajo al personal a su servicio.

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, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Vigilancia de la salud.

La empresa 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/a presente su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa, 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/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas 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/a y que sean proporcionales al riesgo.

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/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su





estado de salud.

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

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico, sin que pueda facilitarse a la Corporación o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

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

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.

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.

Protección de la maternidad.

Si quedase probado que la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en su salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación del tiempo o las condiciones de trabajo de la afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos.

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, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. La Corporación deberá determinar, previa consulta a los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Este cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora



permita su reincorporación al puesto.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores apartados será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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 a la Corporación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 49. Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, e igual número de representantes de la corporación de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 50. Delegados de prevención.

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

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Legislación.

Artículo 51. Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

— 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 y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

— 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:

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

— Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

— 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.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 52. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía para la defensa de sus intereses.

Artículo 53. Competencias del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

— Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, de las previsiones de la Corporación sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

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

— Emitir informe, en el plazo de quince días, y con carácter previo a la ejecución por parte de la Corporación de las decisiones adoptadas sobre las cuestiones siguientes:

— Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o





temporales de aquella.

- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas por falta muy grave.
- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- Recibir a petición del Comité de Empresa listado de las retribuciones percibidas por los trabajadores, donde conste nombre y apellidos del trabajador/a, así como su correspondiente retribución.
- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento en las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Corporación y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 54. Derechos y garantías del Comité de Empresa.

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

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy grave, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.





- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- 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 esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar, colegiadamente y con libertad sus opiniones en la materia concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 55. Secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo, siempre que tenga presencia en el Comité de Empresa o goce de la condición de sindicato más representativo.

Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos.

Las secciones sindicales de aquellas centrales sindicales que hayan obtenido los lugares 1.º y 2.º en número de votos en las elecciones sindicales de este Ayuntamiento, tendrá derecho a nombrar un Delegado/a Sindical liberado cada una de ellas y con los mismos derechos de cualquier miembro del Comité de Empresa.

El máximo de liberados por central sindical en el Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía será de 2.

Las secciones sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, con presencia en el Comité de Empresa, que gocen de la condición del Sindicato más representativo, dispondrán del tiempo necesario para celebrar reuniones de sus afiliados disponiendo de 21 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con 2 días laborables de antelación a los Servicios de Personal.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que





hayan de realizarse durante la celebración de la asamblea.

Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

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

Representar y defender los intereses de la central sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de colaboración entre aquella y la Corporación.

Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, a cerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantilla e implantación de sistemas de organización de trabajo.

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

La Corporación habilitará a cada sección sindical de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

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

Previa solicitud, por escrito, del trabajado/a que así lo desee la cuota sindical de los afiliados a las secciones sindicales, será descontada de la nómina mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de esta, relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.

A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de 5 días como mínimo, y par asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados a aquellos permisos sin retribuir por un máximo de 7 días al año.

Capítulo X. Cláusulas salvaguarda.

Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran el Excelentísimo Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía, fueran objeto de adscripción integración o transferencia a cualquier otro organismo, las cláusulas y artículos ahora pactados serán de aplicación íntegramente a la totalidad del personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento, en la fecha en que pueda llevarse a cabo la transferencia o integración, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento.

Los Comités de Empresa y Secciones Sindicales legalmente constituidos, serán





informados previamente a cualquier proceso de adscripción, integración o transferencia, y caso de existir negociaciones participarán en las cuestiones laborales de la misma los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo XI. Disposiciones adicionales.

Si al final de cada ejercicio el IPC. Superara el incremento retributivo propuesto en los Presupuestos Generales del Estado la diferencia se abonará en una sola paga consolidable para todos los trabajadores de este Ayuntamiento, prorrateándose en 12 meses.

Se establece un compromiso de elaboración de un Plan de Igualdad para los trabajadores del Ayuntamiento.

La jubilación parcial o anticipada se regulará conforme a lo establecido en el Real Decreto 1131 /2002, de 31 de octubre.

Anexo

Queda establecido que se recogen Disposiciones Transitorias, Adicionales y Finales para interpretación, adecuación y definición de dicho Convenio siendo las siguientes:

Disposiciones transitorias.

Valoración de puestos de trabajo.

Disposiciones adicionales.

Criterios de aplicación de las tablas retributivas.

1. La aplicación para cada categoría del incremento del salario base será completo según viene reflejada en la tabla retributiva, tal como establece la Ley de Presupuestos adaptándose a la nueva clasificación profesional que establece la disposición transitoria tercera del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril). Estableciendo las equivalencias según establece la nueva Ley de Presupuestos de los Grupos A serán retribuidos como marca el subgrupo A1, y sucesivamente los Grupos B serán retribuido como marca el subgrupo A2, los Grupos C serán retribuidos como marca el Subgrupo C1, los Grupos D serán retribuidos como marca el Subgrupo C2, los Grupos e serán retribuidos como marca Agrupación de Profesionales.

2. El nivel de puesto de trabajo correspondiente al complemento de destino que se aplicará a cada categoría profesional será el que figura para cada grupo de clasificación que figura en la tabla de referencia.

3. Las retribuciones se actualizarán automáticamente según indique la Ley





Andalucía

Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía (Personal Laboral)

BOP 70, 26 de marzo del 2011

Página 45 de 45

general de Presupuestos del Estado del año en vigor.

