

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOLEA DEL RÍO. 2005-2007

### Capítulo I Disposiciones generales

#### Artículo 1. **Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo, regula las condiciones económicas, sociales y laborales del personal laboral de este Ayuntamiento, así como de las empresas municipales, patronatos, etc. Constituidos o que se constituyan.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los servicios, en lo que afecte al personal de los mismos, cuando hayan sido elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.

Se considerarán automáticamente incorporados a las presentes Normas Regulatoras los acuerdos que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias) en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

#### Artículo 2. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias.

Al propio tiempo se estudiará la incorporación al presente Convenio de aquellos colectivos afectados por convenios especiales a cargo de subvenciones totales o parciales de otras administraciones, cuyas condiciones contractuales y económicas se regulen en función de dichos convenios.

#### Artículo 3. **Ámbito temporal.**

Este Convenio Colectivo entrará en vigor, una vez cumplidos los trámites necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia; no obstante, sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2005, y hasta el día 31 de diciembre de 2007.

Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su

vencimiento.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio Colectivo.

En caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio Colectivo.

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

Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión de Seguimiento, Control y Desarrollo con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará compuesta por dos miembros: Uno en representación de la Corporación, y otro, en representación de el/la Delegado del Personal Laboral. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La comisión se considerará formalmente constituida a los quince días de la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

Para la convocatoria de esta Comisión será suficiente que sea solicitada por cualquiera de las partes firmantes, debiendo ir acompañada de una propuesta de los asuntos a tratar. En el plazo de tres días a partir del siguiente a que se reciba la citación, deberá fijarse la fecha de la misma. Finalmente los conflictos planteados en la interpretación del Convenio y que no resuelva la Comisión Paritaria se resolverán en la Jurisdicción laboral competente.

#### **Artículo 5. Vinculación a lo pactado.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto del texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e indivisiblemente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría y computo anual.

Los artículos y disposiciones del presente Convenio son mínimos, por lo que la Corporación podrá establecer cuantas mejoras se estipulen para que su personal obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con la misma.

## Capítulo II Organización del trabajo

### Artículo 6. Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo será competencia del Excelentísimo Ayuntamiento de Alcolea del Río, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente, en base a lo siguiente:

- a) El interés público.
- b) La jerarquía formal de normas.
- c) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

2. La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y Clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

### Artículo 7. Relación de puestos de trabajo.

a) La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados al personal laboral, tanto fijos como temporales. Se aprobará anualmente junto con el presupuesto, con las reservas de cada puesto de trabajo.

b) A cada categoría está asignado un grupo (A, B, C,

D, E), en función de la titulación requerida para su ingreso, y del que depende las retribuciones.

c) La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma las modificaciones sufridas en los distintos servicios; cualquier modificación deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las facultades directivas y de autoorganización y funcionamiento otorgadas legalmente al Ayuntamiento.

d) Cualquier modificación previa o posterior deberá ser negociada con los integrantes en la Mesa General de Negociación que se forme al efecto.

### Artículo 8. Clasificación del personal. Grupos y escalas.

1. Los trabajadores al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Alcolea del Río se agruparán en los siguientes grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso y conocimientos requeridos para su promoción.

Grupo A. Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Equivalente.

Grupo B. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C. Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D. Título de Graduado Escolar, Formación profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E. Certificado de Escolaridad.

2. Los trabajadores del Excelentísimo Ayuntamiento de Alcolea del Río realizarán las funciones propias de la categoría del puesto que ocupen y que deberán ir especificadas en las relaciones de puestos de trabajo de cada servicio.

3. Con posterioridad a la aprobación de la R.P.T. le serán entregadas por escrito sus funciones a cada grupo o trabajador.

### **Artículo 9. Ingresos en plantilla, selección de personal y contratación temporal.**

1. Del personal fijo. El Ayuntamiento seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública libre o promoción interna y a través del sistema de oposición libre, concurso o concursooposición.

Se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En los tribunales que se constituyan participará un representante de los trabajadores con voz y voto.

### **Artículo 10. De la promoción.**

En todas las convocatorias, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde una categoría inferior a otra superior, considerándolas como grupo preferente.

Los trabajadores deberán, por ello, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años en la categoría anterior, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria. Previa a la elaboración de las bases de las distintas convocatorias, debe ser oída la Comisión

de Interpretación y Vigilancia.

### **Artículo 11. Traslados.**

En los traslados de personal que se planteen, primará el principio de voluntariedad de los trabajadores, siempre dentro de la misma categoría profesional. Entre los distintos departamentos se realizará sólo cuando se pretenda ocupar un puesto de trabajo en un departamento determinado. Los traslados se articularán a través de la participación en los procedimientos de concursos correspondientes, cuyas bases se negociarán con la Mesa de Negociación en concordancia con lo establecido en este Convenio para provisión de vacantes.

### **Artículo 12. Trabajos de superior categoría.**

1. Los trabajadores que realicen trabajos de superior categoría, motivados por el servicio y a instancias del Ayuntamiento, tendrán derecho al percibo de la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente venga desempeñando de forma accidental.

2. Si esta situación de provisionalidad continuara durante dos años ininterrumpidos, el trabajador afectado por esta situación tendrá derecho a la consolidación del puesto de trabajo desarrollado durante ese período, siempre que sea por causa imputable al Ayuntamiento, y reclamar ante la Corporación la clasificación profesional adecuada, habilitándose al respecto el adecuado concurso de méritos.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva por la totalidad de las retribuciones salariales existentes entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. En todo caso, estos puestos de trabajo, cuando su temporalidad se prevea con una duración superior al mes, se proveerán conforme a criterios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, con la asistencia y participación de los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 13. Formación.**

El Ayuntamiento promocionará la formación profesional adecuada en cada momento de cara a cubrir las necesidades del mismo y las legítimas aspiraciones de sus empleados. Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación necesaria para la adecuación a dicho puesto de trabajo.

Las horas lectivas de los cursos serán consideradas extraordinarias, siempre que

se celebren fuera de la jornada laboral y se acredite debidamente su asistencia, y se abonarán igualmente los desplazamientos, dietas y matrículas.

Se considerará como jornada laboral a efectos de accidente de trabajo, tanto el tiempo de asistencia como el trayecto.

La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

La Corporación directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación o, en su caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades.

### **Capítulo III Jornada y horarios de trabajo**

#### **Artículo 14. Jornada de trabajo.**

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realizará la distribución de la jornada, se establece los horarios, anual, diario y semanal, de trabajo de todo el personal. Antes del día 1 de diciembre de cada año se aprobará el calendario laboral de acuerdo con las presentes normas en el marco de la Mesa General de Negociación, el cual, entrará en vigor con efecto de primero de enero de cada año.

2. La Jornada Laboral de los empleados del Ayuntamiento de Alcolea del Río será la reconocida legalmente para el conjunto de los empleados públicos, consistente en 35 horas semanales. No obstante, la Corporación podrá adaptar la jornada de trabajo, en régimen de jornada continua, según las necesidades, condicionantes y especificidades del servicio, de común acuerdo con la representación sindical de los trabajadores.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos 16.00 horas.

Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen sábados y domingos.

3. El personal que trabaje a turno tendrá un calendario laboral específico que se negociará con los representantes del personal con carácter anual.

La jornada que se realice total o parcialmente entre las 22 y las 06 horas tendrá la consideración de nocturno y, por tanto una retribución específica. Esta jornada no podrá exceder de un promedio de 8 horas diarias, en un período de quince días.

4. Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de 30 minutos diarios. Para aquellos colectivos especiales se regulará en su reglamento respectivo. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial.

Quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

5. Durante los días de celebración de la Feria de la localidad, la jornada de trabajo se realizará desde las 9 a las 13.00 horas.

## Capítulo IV Retribuciones

### Artículo 15. Retribuciones.

Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas en la Tabla retributiva anexa al presente Convenio Colectivo.

1. Las retribuciones del personal laboral afectado por el presente Convenio serán de dos tipos: Básicas y Complementarias, todas ellas de carácter consolidables.

a) Salario Base.—Será el correspondiente a cada uno de los Grupos en que se clasifican los trabajadores.

b) Antigüedad.—Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía especificada para grupo en los Presupuestos Generales del Estado, asimilables al personal funcionario.

El trienio se devengará mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo.

Cuando un trabajador cambie de adscripción a otro grupo, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.

c) Pagas extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe mínimo, cada una de ellas de una mensualidad de sueldo y trienios, más el 40% del Complemento de Destino asignado a cada puesto de trabajo. El devengo se realizará junto con las nóminas de los meses de junio y noviembre.

d) De los complementos.

Complemento de Destino.—El complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. El mencionado nivel estará comprendido dentro del tramo que para cada grupo corresponda a la clasificación que se efectúa para el personal funcionario de este Ayuntamiento.

Complemento Específico.—El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, etc.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente 2 o más de las condiciones particulares mencionadas, en el apartado anterior, que pueda concurrir en un puesto de trabajo.

Complemento por asistencia.—Que primará la regularidad del trabajador, en el desempeño diario de sus funciones en el puesto de trabajo.

#### **Artículo 16. Horas extraordinarias.**

1. Los servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual, se reducirán al mínimo indispensable y solamente podrán realizarse en caso de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios, previa autorización expresa de la Alcaldía. El número máximo de horas que podrán realizarse, no será superior a quince al mes ni de cuarenta al año.

Los representantes sindicales podrán recabar del servicio de gestión de nóminas el conocimiento de las cantidades abonadas por este concepto.

2. Las horas extraordinarias se abonarán, según la siguiente ecuación.

RI - RE

———— = Valor hora.

150

Siendo:

RI = Retribuciones brutas del mes anterior.

RE = Retribuciones en especie y Extraordinarias del mes anterior o con descanso doble unido al descanso semanal según lo solicite el trabajador.

3. Para el trabajo en horario comprendido desde las 24 a las 8.00 horas se establece un plus de nocturnidad de 9 euros.

La notificación del servicio se dará con una antelación como mínimo de 48 horas, excepto si fuese por causas imprevistas o de carácter urgente, que se notificará en el momento que se produzca.

#### 4. Procesos Electorales.

En caso de trabajar en día de Elecciones Electorales (Estatal, Autonómica, Local o Europea), cuando se esté disfrutando en descanso semanal, la Corporación tendrá la capacidad de negociar con los trabajadores que tengan que realizar cometidos en Elecciones Electorales, tomando como base una gratificación de 60 euros por la jornada completa de 10.00 horas, caso de que no sea retribuido por otras Administraciones.

El personal que preste servicios durante la jornada electoral, tendrá una reducción de 2 horas en la jornada laboral siguiente.

### **Artículo 17. Indemnizaciones por razón del servicio.**

#### 1. Gastos de desplazamientos.

Se abonarán los gastos de desplazamiento de acuerdo a 0,19 euros/km cuando el traslado se efectúe en vehículo propio, o en su defecto, el importe del transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor, previa presentación del billete.

Las indemnizaciones referidas se abonarán inmediatamente justificado el gasto.

En el supuesto de accidente con vehículo particular, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones que, en su caso, no estén cubiertos por el seguro obligatorio y daños a terceros, siempre que haya sido orden expresa de la Corporación, serán abonados por esta.

#### 2. Dietas.

Se entenderá por dietas, la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término municipal de Alcolea del Río y dentro del territorio nacional, se percibirá como indemnización diaria, mediante justificación documental.

Por alojamiento Por manutención Dieta entera. 48 euros 31,25 euros 79,25 euros.

### **Artículo 18. Preferencia del gasto del personal.**

Tiene carácter preferente sobre cualquier otro gasto que pudiera realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.

Estas cantidades, sufrirán automáticamente las subidas que disponga la Ley de

Presupuestos Generales del Estado o supletorias.

### **Artículo 19. Plus de asistencia (productividad).**

Este plus premia la asistencia plena al trabajo. Se abonará la cantidad de 2,47 euros/día/21 días de trabajo real, resultando 52,04 euros/mes. En el caso de que el trabajador cause baja por I.L.T., por cualquier razón, se le descontarán los días utilizados desde el primer día. Este concepto se integrará en nómina dentro del Complemento Específico que se abone a cada trabajador. El abono se realizará una vez año, mediante una paga adicional.

### **Artículo 20. Indemnizaciones por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.**

1. El trabajador que por delegación sea citado para asistir como Secretario a Comisiones Informativas o reuniones similares, fuera de la jornada de trabajo, el tiempo que emplee en dichas sesiones será considerado como jornada extraordinaria, e indemnizado conforme a las especificaciones manifestadas para las retribuciones de horas extraordinarias.

2. Las cuantías por asistencia como miembro de tribunal de pruebas de selección atendiendo al grupo de la plaza convocada, se regirán por su normativa legal correspondiente y en su defecto se le aplicará el punto anterior.

### **Artículo 21. Indemnizaciones por asistencia a diligencias judiciales.**

a) La Corporación pondrá los medios necesarios de transporte para el personal que tenga que asistir a diligencias judiciales como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

En el caso de que la Corporación no dispusiera de dichos medios y el trabajador utilizara el vehículo de su propiedad, la Corporación le abonaría los gastos de desplazamiento descrito en el artículo 15.

b) El trabajador que tenga que asistir a diligencias judiciales a los Juzgados de Lora del Río o Sevilla, encontrándose en descanso semanal, se le abonará 2 horas extraordinarias, a razón de la cuantía dispuesta en el artículo 14.

c) En caso de encontrarse el trabajador en jornada laboral, se le computará como tiempo real de trabajo, sin derecho a indemnización, salvo que utilice su propio medio de transporte, que le sería abonado en las cantidades antes señaladas, según las diferentes opciones.

d) Las asistencias a diligencias judiciales deberán ser justificadas con la citación y posterior sellado por el Juzgado y su entrega en este Ayuntamiento.

## **Artículo 22. Recibo del salario o nómina.**

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente el penúltimo día hábil de cada mes, mediante transferencia a la cuenta bancaria que el trabajador designe al efecto.

## **Capítulo V Vacaciones, permisos y licencias**

### **Artículo 23. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales, por año completo, tendrán por regla general una duración de 1 mes natural o 22 días hábiles.

No se consideran días hábiles los sábados.

Se establecen las siguientes mejoras en el disfrute del período vacacional:

- 15 años de servicios: 23 días hábiles.
- 20 años de servicios: 24 días hábiles.
- 25 años de servicios: 25 días hábiles.
- 30 años de servicios: 26 días hábiles.

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

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del siguiente.

El disfrute de las vacaciones se realizará, preferentemente, entre los meses de junio a septiembre ambos incluidos, salvo petición concreta del interesado y sin perjuicio del servicio, pudiendo dividirse en períodos de 5 días hábiles consecutivos y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o víspera de éstos.

Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:

1. La distribución de los turnos se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicarán a la Corporación con una antelación de, al menos, tres meses. Sólo por causa justificada y con el informe favorable de la Comisión de Personal, podrán ser denegadas las peticiones.

2. En caso de conflictos de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de baja por enfermedad, no se computará como disfrute de vacaciones, correspondiendo el disfrute de los días restantes en fechas no comprometidas para ningún empleado del mismo servicio y dentro del año en curso.

El calendario de vacaciones estará confeccionado, antes del día 28 de febrero de cada año.

3. El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin del año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si esta ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

4. El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas y finalice el período por el que fue nombrado, o separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

5. En caso de que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado la vacaciones que le correspondiese, tendría derecho a que se le incluya en la liquidación la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro de un año.

#### **Artículo 24. Permisos y licencias retribuidos. Conciliación de la vida familiar y profesional.**

Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1. Por razones personales:

1. Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho, quince días.

1.1 Por traslado de domicilio, 3 días, con cambio de residencia. 2 días, sin cambio de residencia.

2. Por cuidado de hijo menor de nueve meses, una hora diaria de ausencia divisible en dos fracciones de media hora o una hora a la entrada o a la salida.

3. Por asuntos particulares:

a) Hasta un máximo de 6 días al año, más dos no acumulables a las vacaciones

anuales.

4. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para su cumplimiento.

2. Por razones de formación:

1. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración.

2. Por asistencia a cursos de selección, formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

3. Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, por la duración de los mismos.

3. Por razones de salud o enfermedad:

1. Por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días si es en la misma localidad o 5 días cuando sea en otra localidad.

2. Por maternidad, adopción o acogimiento 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 semanas en el caso de parto múltiple.

3. Por adopción o acogimiento, 8 semanas si la edad del menor es inferior a 9 meses o 6 semanas si la edad del menor es superior a 9 meses e inferior a 5 años.

4. Cuatro días naturales con motivo de una intervención quirúrgica que comporte el internamiento en un centro hospitalario o por enfermedad grave de familiar hasta el primer grado; dos días hábiles en caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

#### **Artículo 25. Permisos no retribuidos.**

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder, en ningún caso, de tres meses cada dos años.

#### **Artículo 26. Lactancia y maternidad.**

1. En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tiene derecho, a una licencia con sueldo hasta 16 semanas ininterrumpidas si el parto es simple, ampliable en dos semanas más, por cada hijo a partir del segundo.

2. Toda mujer podrá ausentarse por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para ello.

3. Igualmente los trabajadores tienen derecho a una hora diaria destinada a la alimentación, que puede dividirse en 2 fracciones de media hora al inicio de la jornada y media hora al final de la misma, por cada hijo de hasta nueve meses de edad, a voluntad propia. En el caso de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a los nueve meses y hasta los 2 años de edad. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos.

4. En los casos de adopción o acogimiento de menores de un año, se otorgarán el mismo derecho que el punto 1. En cuanto a número de días, para el supuesto de que ambos sean trabajadores del Ayuntamiento, los días de permiso podrán disfrutarse indistintamente por uno u otro y disfrutarse a tiempo parcial.

5. La trabajadora embarazada tendrá derecho, si el puesto de trabajo que desempeña fuese perjudicial para su estado, por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, a que se le encomiende funciones acordes a sus circunstancias.

## Capítulo VI Derechos sociales

### Artículo 27. Mantenimiento del poder adquisitivo.

En el caso que en el transcurso de vigencia del presente Convenio y sus sucesivas prórrogas si las hubiese, la subida del porcentaje anual fuese menor al Índice de Precios al Consumo del ejercicio anterior, el Ayuntamiento de Alcolea del Río compensará el poder adquisitivo de todo su personal, mediante el devengo de la cantidad por diferencia que corresponda por puesto de trabajo, que revestirá la forma de abono por el concepto de Productividad y se devengará mediante un pago anual que se hará efectivo en el primer trimestre del ejercicio siguiente en que se produjo la desviación.

En todo caso, Se establece para el conjunto de estas ayudas un fondo municipal de 7.000 euros. Caso de que la desviación del I.P.C supere esta cantidad, la Comisión de Seguimiento del presente Convenio ajustará las cantidades consignadas, a las disponibilidades existentes.

### Artículo 28. Aplicación.

Los preceptos contenidos en el presente Capítulo serán de aplicación al personal que preste sus servicios en este Ayuntamiento cuyo periodo de permanencia sea como mínimo de 1 año ininterrumpido, exceptuando los preceptos que hacen referencia al Seguro Colectivo de Vida, Trabajadores con capacidad disminuida o enfermedad y Plan de Pensiones. En el caso de que el beneficiario provenga de la escala de Cuerpos Nacionales, no se aplicará el criterio de estancia temporal, a la hora de evaluar la solicitud del interesado.

### **Artículo 29. Garantías.**

La defensa del trabajador que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, será facilitada por el Ayuntamiento, asumiendo el mismo las costas y gastos, así como la fianza a que pudiera dar lugar.

El tiempo que el trabajador emplee en la actuaciones judiciales mencionadas anteriormente será considerado como trabajo efectivo.

### **Artículo 30. Seguro de vida y responsabilidad civil.**

El Ayuntamiento de Alcolea del Río concertará un seguro de vida colectivo a su cargo que cubrirá los riesgos de muerte, así como de invalidez permanente, en cualquiera de sus grados y gran invalidez en un capital de 18.000 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y de 24.000 euros, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, por trabajador afectado por el presente Convenio.

A estos efectos, tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al Centro de Trabajo y viceversa.

La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, las 24 horas del día. Esta póliza será suscrita con aquella compañía que a elección de la Corporación crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos. Igualmente, la Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todo el personal laboral, por una cobertura de 150.000 euros.

En defecto de póliza, el Ayuntamiento de Alcolea del Río asume el abono de dichas cuantías.

### **Artículo 31. Complementos en situación de incapacidad temporal.**

Dentro de los tres primeros días siguientes a la no asistencia al trabajo por motivos de enfermedad o accidente laboral, se presentará en el registro general del Ayuntamiento, el correspondiente parte de baja médica y semanalmente los oportunos partes de confirmación de baja. El parte de alta laboral se presentará en el registro general, el día de su incorporación.

El personal al servicio del Ayuntamiento, desde el primer día de I.L.T. provocada por enfermedad común, accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad profesional, percibirá el 100% de la nómina al trabajador, y hasta 18 meses, después de lo cual pasaría por una revisión médica para determinar su situación.

A efectos de combatir el absentismo, el Ayuntamiento podrá solicitar, a partir del primer mes de baja del trabajador, en coordinación con la Delegación de Personal, informe de los especialistas del cuadro médico que estime oportuno, o de la empresa aseguradora de riesgos de accidente con la que en cada momento se tenga concertada la asistencia sanitaria.

Cuando se inicie un expediente de jubilación por invalidez o disminución de las facultades físicas o psíquicas, bien a petición del interesado o por parte del Ayuntamiento, el trabajador percibirá hasta que finalice el proceso, el 100% de sus retribuciones.

### **Artículo 32. Readaptación de los puestos de trabajo:**

Segunda actividad.

El personal podrá pasar a realizar servicios secundarios en otras áreas del Ayuntamiento cuando aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados.

En cualquier caso, conservarán las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional, además de los complementos correspondientes a los servicios que venían desarrollando.

El pase a la segunda actividad, que se tramitará previa solicitud de los interesados, a la Alcaldía, que resolverá previo informe de la Comisión de Personal, podrá ser temporal o definitiva, comportando en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo, según se contempla en la vigente Ley de Policía Local, en lo referente a segunda actividad.

### **Artículo 33. Ayuda escolar.**

1. Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir por el trabajador en servicio activo, que tenga hijos a su cargo y que se encuentren comprendidos en las siguientes situaciones.

En el caso de que ambos cónyuges sean empleados del Ayuntamiento de Alcolea del Río, sólo las percibirá uno de ellos.

Para la obtención de las ayudas las solicitudes deberán acompañarse de la correspondiente justificación documental.

b) Guardería: Hijos comprendidos entre tres meses y hasta su entrada en Educación Infantil, percibirán el importe de 48,73 euros/mensuales, por cada uno de los hijos que se encuentren en esta situación. En el caso de que utilicen los servicios de la guardería municipal, la cantidad a percibir se sustituye por la gratuidad del servicio.

- c) Por cada hijo que curse Educación Infantil, hasta su ingreso en el primer curso de primaria, percibirán la cantidad de 37,81 euros mensuales.
  - d) Por cada hijo que curse estudios de Educación Primaria, hasta su ingreso en Educación Secundaria Obligatoria percibirán 90,43 euros anuales.
  - e) Por cada hijo que cursen estudios de Educación Secundaria Obligatoria, percibirán 123,07 euros anuales.
  - f) Por cada hijo que curse estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programa de Garantía Social, Bachillerado y Cursos de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, percibirán 134,37 euros anuales.
  - g) Por cada hijo que curse estudios de Formación Profesional de Grado Superior, percibirán 157,27 euros anuales.
  - h) Por cada hijo que curse estudios universitarios percibirá el 50% del importe de la matrícula fijada para los estudios correspondientes en la Universidad Pública, e importe máximo de 200 euros.
  - i) Idiomas.—Ayuda por aprendizaje de idiomas en escuela oficial, academia, etc, por un importe de 120 euros/año.
  - j) Educación especial. Hijos discapacitados físicos o psíquicos que necesiten una educación especializada que no pueda ser impartida en los centros públicos locales, o sufragadas por la Seguridad Social, 73,56 euros mensuales.
- f) Los trabajadores que cursen estudios quedarán equiparados a los preceptos anteriores.

## 2. Documentación acreditativa de las ayudas:

— Justificante, sellado por la entidad bancaria, del pago de matrícula, con identificación del estudiante y de los estudios, cursos y/o asignaturas objeto de la matrícula, o Certificación del Centro Escolar donde curse los estudios.

Las cantidades de percepción anual, se solicitarán en los meses de septiembre, octubre y noviembre.

El importe de las ayudas antes citadas se abonarán al personal afectado, en el mes de noviembre de cada año.

Se establece para el conjunto de estas ayudas un fondo municipal de 7.000 euros. Caso de que las solicitudes superen la cantidad asignada, la Comisión de Seguimiento del presente

Convenio ajustará proporcionalmente las cantidades consignadas, a las

disponibilidades existentes.

### **Artículo 34. Ayuda por prótesis, gafas, órtesis, lentillas, etc.**

Los trabajadores que por prescripción facultativa y previa presentación de la receta del médico, necesiten algún tipo de prótesis, gafas, etc., percibirán una ayuda no superior al 50% de la factura del dispositivo que figure en la receta médica, con un tope máximo por año y trabajador de 150 euros y siempre que estos no sean sufragados por la Seguridad Social.

A tal efecto, se establece un fondo municipal de 450 euros. Caso de que las solicitudes superen la cantidad asignada, la Comisión de Seguimiento del presente Convenio ajustarán las cantidades consignadas, a las disponibilidades existentes, en relación proporcional a los gastos justificados.

El importe de las ayudas antes citadas se abonarán al personal afectado, en el mes de noviembre de cada año.

#### Ayudas generales

##### 1. Solicitantes:

1.1 Puede solicitar estas ayudas, con carácter general, el personal laboral de este Ayuntamiento que se encuentre en algunas de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Excedencia voluntaria por cuidado de hijo.

1.2 Únicamente se otorgará ayuda por los gastos producidos durante el período de vinculación laboral del empleado.

##### 2. Vigencia:

Las ayudas expuestas entrarán en vigor el mismo día de su aprobación por el Pleno Municipal, sin perjuicio de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, al igual que el resto del contenido de este Convenio Colectivo, y será de aplicación a los gastos ocasionados o hechos causantes producidos a partir de su entrada en vigor.

##### 3. Solicitudes:

###### 3.1 Documentación a acompañar:

El interesado deberá aportar documentación suficiente que avale su solicitud. No será necesario aportar documentos originales, bastará con fotocopias compulsadas por este Ayuntamiento.

En todos los casos, cuando la ayuda esté causada por alguna de las personas que se recogen en el cuadro de causantes siguientes deberá presentar la documentación que se indica en el mismo, a los efectos de acreditar la relación con el solicitante, así como la convivencia y la dependencia económica (salvo que esa documentación ya figure en poder de la unidad de Personal del Ayuntamiento):

(Ver cuadro).

(\*).—El Anexo señalado se adjunta a las presentes.

3.3.—A los efectos de estas ayudas se entenderá que existe dependencia económica respecto del solicitante, cuando la persona que se trate haya tenido en el año anterior ingresos por el trabajo iguales o inferiores al salario mínimo Interprofesional.

Estas situaciones se acreditarán presentando el impreso de declaración de ingresos y en su caso, convivencia que figura en el Anexo adjunto.

3.4.—Para los cónyuges o convivientes, se entenderán que la convivencia deberá ser de al menos un año.

3.5.—A los efectos previstos en la instrucción 6, en todos los casos el solicitante deberá cumplimentar el apartado de incompatibilidad previsto en el anexo adjunto al efecto de solicitud.

4. Trámites administrativos a realizar por las unidades receptoras de la documentación.

4.1.—Verificar que junto a la solicitud se presenta la documentación requerida, conforme se establece en las instrucciones precedentes o que la misma figure en el expediente del solicitante.

4.2.—El Sr. Alcalde, vista la documentación presentada y, en su caso, el informe de la Delegación de Personal y previa fiscalización por parte de la Intervención Municipal, dictará la resolución con la correspondiente autorización de crédito, a fin de que este proceda a su abono.

4.3.—Las resoluciones indicarán igualmente las reclamaciones o recursos que contra las mismas quepa interponer, que serán las que legalmente están establecidas en el procedimiento administrativo.

5. Importes a abonar.

Los importes a abonar por las diferentes ayudas estarán sujetos a las partidas correspondientes destinadas al efecto en cada Presupuesto Municipal.

Las cantidades pagadas en concepto de ayudas serán objeto de retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de acuerdo con la normativa vigente, con excepción de las ayudas por fallecimiento.

## 6. Incompatibilidades.

6.1.—Estas ayudas, serán incompatibles con la percepción, por parte del solicitante o su cónyuge o persona de convivencia marital, de cantidad reconocida por este mismo concepto por entidad pública o privada, salvo que esa cantidad sea inferior a la que correspondería por este Convenio Colectivo, en cuyo caso se abonará la diferencia.

6.2.—En el caso de matrimonio o convivencia marital en que los integrantes sean ambos empleados de este Ayuntamiento, solamente uno de ellos podrá solicitar la ayuda causada por un hijo. En los casos de separación, divorcio o nulidad de matrimonio, tendrá prioridad para solicitar la ayuda el que ostente la guarda o custodia, debiendo justificar documentalmente esta circunstancia.

Tipos de ayuda permanente:

## 7. Ayuda por hijo disminuido.

Ayuda dirigida a aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas con minusvalías físicas o psíquicas.

### 7.1.—Requisitos e importe.

Requisitos Importes

Hijos menores de 18 años. . . . .

Minusvalía igual o superior al 33% . . . . . 18 euros/mes.

Hijos mayores de 18 años.

Minusvalía superior al 33% . . . . . 25 euros/mes.

### 7.2.—Documentación.

\* Informe de calificación de minusvalía expedido por el organismo competente (salvo que, en el caso de que la calificación fuera definitiva, obre en los archivos de Personal del Ayuntamiento).

\* La dependencia económica se entenderá siempre de la unidad familiar formada por el trabajador que tenga derecho a la ayuda.

## 8. Fallecimiento.



8.1.—Ayuda por fallecimiento del trabajador en activo.

8.1.1.—Beneficiarios. Los familiares del trabajador fallecido por el orden que se especifica en los siguientes apartados:

Primero. Cónyuge o persona que conviva maritalmente, entendiéndose que la convivencia será de al menos un año. Segundo. Hijos cualquiera que sea su naturaleza legal de su filiación.

Tercero. Ascendientes en primer grado por consanguinidad, de probada convivencia y dependencia económica del causante.

8.1.2.—Importe.

30 euros, si no estuviese cubierto por póliza de seguros de vida o accidentes suscritas por el Ayuntamiento.

8.1.3.—Documentación. La recogida al dorso de la solicitud que se adjunta en anexo correspondiente.

9. Ayuda por sepelio.

9.1.—Beneficiarios.

Empleados que hagan frente a los gastos ocasionados por fallecimiento de alguna de las personas que a continuación se relacionan.

9.2.—Causantes.

\* Cónyuge o persona que conviva maritalmente.

\* Hijos, menores de 18 años, que convivan con la unidad familiar.

9.3.—Importe. Cantidad fija de 20 euros.

9.4.—Documentación. La acreditativa de haberse producido el fallecimiento.

### **Artículo 35. Asistencia jurídica.**

1. La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio y que se deriven del normal funcionamiento de este. Los costes y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán sufragadas por el Ayuntamiento.

2. Cuando un trabajador deba asistir a juicio u otros requerimientos judiciales fuera de su jornada laboral percibirá la indemnización por servicios extraordinarios que le corresponde, según lo dispuesto en el presente Convenio.

3. En caso de asistencia a dicho requerimiento en horas de servicio, no tendrá derecho a ninguna contraprestación económica.

### **Artículo 36. Reserva del puesto de trabajo.**

1. En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio laborales o políticas.

2. En el caso de que por accidente u otras causas le sea suspendido el permiso de conducir a los conductores acogidos al presente Convenio, el Ayuntamiento se compromete a respetarle sus retribuciones económicas, en otro puesto de trabajo y siempre que el hecho punitivo lo fuere durante la jornada laboral.

### **Artículo 37. Uniformes de trabajo.**

El Ayuntamiento proporcionará los uniformes y ropa de trabajo a los empleados municipales de los servicios de limpieza, jardinería y Policía Local.

La entrega de las prendas se harán en mayo y octubre, según corresponda a verano o invierno, respectivamente y consistirán en un máximo de dos juegos por temporada y trabajador, o en atención al estado de deterioro de las prendas.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Asimismo, tampoco lo será adquirir ropa de mayor o menor calidad que la proporcionada por el Ayuntamiento, que será quién efectúe la compra.

### **Artículo 38. Jubilación anticipada.**

El trabajador, que a partir de los 60 años solicite la jubilación anticipada, tendrá derecho a percibir una indemnización por jubilación anticipada por importe bruto de sus retribuciones correspondientes al año anterior al de la jubilación, conforme a la siguiente tabla:

Edad de jubilación	Porcentaje
60 años . . . . .	100
61 años . . . . .	70
62 años . . . . .	50
63 años . . . . .	30
64 años . . . . .	15



65 años . . . . . 5

### **Artículo 39. Premio extraordinario.**

1. Se instituye para todos los trabajadores un premio a la constancia, consistente en el abono de una mensualidad del salario bruto al cumplir los 25 y 35 años de servicio, el cual sólo podrá recibirse una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas.

2. En concepto de premio a la jubilación, a partir del 1 de enero de 2005, el personal funcionario que se jubile por cumplimiento de la edad correspondiente percibirá un premio de jubilación consistente en 150 euros por año de servicio.

### **Artículo 40. Plan de pensiones.**

Se establece un plan colectivo de pensiones para el personal de este Ayuntamiento bajo la modalidad de empleo. La Corporación, como promotora del Plan de Pensiones de sus empleados, cumplirá con las obligaciones que se precisan en el Reglamento del Plan que se apruebe, comprometiéndose a una aportación anual por trabajador que reúna los requisitos establecidos en el citado reglamento y para el año 2005, por importe de 46,00 euros mensuales, revalorizable anualmente según el I.P.C. aplicable para cada año.

Serán partícipes de este Plan de Pensiones cualquier empleado del Ayuntamiento de Alcolea del Río que cuente con más de dos años de antigüedad en la misma, manifieste su voluntad de adhesión y pueda hacerlo en los términos contractuales estipulados en el anexo de adhesión de la entidad promotora.

Para el cómputo de antigüedad esta se debe entender a tiempo completo, continuada y por contrato anual.

Para el cómputo del período mínimo de antigüedad para adquirir la condición de partícipe se tendrá en cuenta, el tiempo de servicios efectivamente prestados y computado para el cálculo de los trienios o del complemento de antigüedad.

La Comisión de Seguimiento podrá comprobar en cualquier momento el cumplimiento de los términos del plan que se suscriba.

La suscripción del Plan de Pensiones se realizará con fecha 1 de enero de 2005, y su carácter es de indefinido.

A este efecto, la Corporación, efectuará pagos mensuales a la entidad gestora, que cubran el total del importe anual de la aportación a realizar al Plan.

### **Artículo 41. Anticipos reintegrables.**

El Ayuntamiento incluirá en el presupuesto del año 2005, una bolsa de 6000 euros

para anticipos reintegrables a su personal laboral, a la cual se destinarán las cantidades que se vayan reintegrando de los mismos.

A petición de los trabajadores, la Corporación anticipará sus retribuciones en una cuantía de hasta 3000 euros/año, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador en los 12 meses sucesivos, mediante descuentos mensual en nómina de carácter proporcional y pudiendo solicitar una prórroga de hasta 6 meses para su devolución, caso de necesidad justificada.

#### **Artículo 42. Respeto en el trabajo.**

El personal al servicio de este Ayuntamiento así como los pertenecientes a la Corporación, tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier índole.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran. Capítulo VII Fomento del empleo público.—Planes y ofertas de empleo

#### **Artículo 43. Medidas contra el paro.**

Ante la crisis de paro que afecta a Alcolea del Río, a la provincia y al conjunto del país, se adoptan las siguientes medidas:

- 1.ª Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.
- 2.ª Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
- 3.ª Ningún trabajador del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en este Ente Local, ni siquiera dentro de su jornada laboral. Tampoco percibirá, por tanto, más de un salario.
- 4.ª El Ayuntamiento de Alcolea del Río readmitirá, con todos sus derechos, respetando la categoría profesional que ostentaba, a los trabajadores sobre los que se dicten sentencias de despido improcedentes o nulos, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización.

#### **Artículo 44. Movilidad funcional.**

Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la corporación podrá acordar la movilidad funcional para la realización de funciones de distinta categoría, con las

únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones de categoría inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año, manteniéndose las retribuciones de la categoría de origen.

En el supuesto de atribución de funciones de categoría superior será, en todo caso, inferior a seis meses de duración en un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos, pasando las retribuciones a ser las establecidas de la categoría superior.

Si superados los plazos de duración y permaneciese la necesidad de su ocupación, deberá ser cubierta la plaza tal y como se establece en el presente Convenio Colectivo.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de categoría superior.

En todo caso la Corporación Municipal deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 45. Oferta pública de empleo.**

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por el personal de la Corporación, constituirán la Oferta Pública de Empleo. (O.P.E.).

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirán por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso en lo dispuesto en el Real

Decreto 896/91, de 7 de junio y subsidiariamente por lo dispuesto en el Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.

### **Capítulo VIII Seguridad e higiene en el trabajo y Salud laboral**

#### **Artículo 46. Aplicación.**

Se estará en cuanto dispone la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás Normas Reglamentarias sobre la materia.

### **Capítulo IX Derechos sindicales**

### **Artículo 47. Información sindical.**

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Así mismo, se le facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo 1, actas y ordenes del día del Pleno y comisión de gobierno, ejemplar de la nomina mensual del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

### **Artículo 48. Tablón de anuncios.**

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablonos.

### **Artículo 49. Delegación de personal.**

Se le considerará como órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral y en su caso, del personal laboral eventual, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados.

La Delegación de Personal estará compuesta por el Delegado/ a de Personal y un miembro en representación de las secciones sindicales.

La Delegación de Personal dispondrá de las demás facultades, garantías y derechos que designa la L.O.R. 9/87 de 12 de mayo, a los Delegados de Personal, vigente en materia de representación.

El Delegado/a de Personal, gozará de un crédito de 15.00 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo.

El Ayuntamiento habilitará a la Delegación de Personal el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a cualquiera de sus miembros al uso de las fotocopiadoras y demás material mobiliario existente para la actividad ordinaria de los mismos.

### **Artículo 50. Secciones sindicales.**

La Secciones Sindicales entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, con presencia en la delegación de personal, dispondrá de 18.00 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborales de antelación y sujetándose al procedimiento establecido en la misma Ley del apartado anterior.

A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de cinco días como mínimo, y para asistencias a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados aquellos permisos retribuidos por un máximo de siete días al año.

La Sección Sindical más representativa reconocida por el Ayuntamiento designará un delegado sindical que actuará como representante de la misma ante la Corporación. Este

Delegado gozará para ello de 15.00 horas mensuales retribuidas y las demás garantías y derechos reconocidos en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, modificada por la Ley Orgánica 14/94, de 19 de mayo. Caso de que exista acumulación de funciones en una misma persona, no podrán ser acumulables los créditos horarios en cada uno de los casos.

### **Artículo 51. Derecho de reunión.**

La Delegación de Personal y Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas de carácter general para todo el personal laboral y se responsabilizará del normal desarrollo de la misma.

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

- Comunicarlo con la antelación de dos días laborables.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Acreditar la legitimación de los convocantes.
- Remitir el orden del día.

Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores laborales siempre que el mismo sea igual o superior al 40% de la plantilla.

Si el Alcalde no contesta antes de 24 horas de la celebración de la reunión, esta se podrá celebrar sin otro requisito.

El crédito de horas para asambleas será el siguiente:

- Si la convoca la Delegación de Personal, 30 horas anuales.
- Si la convoca alguna Sección Sindical, 20 horas anuales para cada Sección.

## **Capítulo X Régimen disciplinario**

## **Artículo 52. Del Régimen disciplinario.**

1. El régimen disciplinario aplicable será el establecido en la legislación vigente y el presente Convenio.

2. Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos, se clasifican atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

2.1 faltas leves.

Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga una falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

c) La incorrección o falta de atención y diligencia con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, cuando no suponga falta grave o muy grave.

2.2. faltas graves.

Son faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionada con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañero o subordinados.

f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10.00 horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) La falta grave de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

### 2.3.—faltas muy graves:

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por

Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre las incompatibilidades.

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

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

k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibidas por Ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga. m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

### 3. Sanciones:

1. Por razón de las faltas a que se refiere este Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

— Amonestación escrita.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 3 años y un día a seis años.

— Despido.

3.1 Las ausencias injustificadas, no podrán ser bajo ningún concepto motivo de despido.

Para las faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto, y emitir informe previo a los representantes sindicales.

#### 4. Procedimiento:

1. No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto por los servicios de personal, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente, con audiencia del interesado y del representantes sindical, debiéndose notificar a ambos la sanción impuesta.

2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia.

#### 5. Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los diez días. El plazo de prescripción comenzará a contar desde la falta se hubiere cometido.

2. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario debe ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los diez días.

4. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contar desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción, o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

### **Disposición transitoria.**

Única.—La Comisión Paritaria resolverá durante el primer trimestre del año 2005, sobre la incorporación plena al ámbito funcional del presente Convenio, de los colectivos afectados por convenios especiales, a que hace alusión el artículo 2 del presente Convenio.

### **Disposiciones adicionales.**

Primera.

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio Colectivo a todo el

personal laboral que figuren en plantilla.

También entregará copias, junto con la toma de posesión, a todos los de nuevo ingreso.

Segunda.

El personal laboral eventual percibirá el cien por cien de las retribuciones básicas y complementarias, correspondientes al grupo en que esté incluida la escala y categoría en que ocupen vacantes, a excepción de la antigüedad.

### **Disposiciones finales.**

Primera.

La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento del acuerdo de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio Colectivo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Segunda.

Con carácter general, se entenderá por consolidado el grado correspondiente a los niveles de complemento de destino que, para cada puesto de trabajo se fijan en tabla anexa, salvo que con anterioridad algún laboral tuviera legalmente reconocido un grado superior.

Tercera.

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente Convenio Colectivo, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerden para las retribuciones.

Cuarta.

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio Colectivo podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita, la no-contestación expresa transcurrido noventa días naturales supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

Quinta.

Conjuntamente Corporación y Representación Social realizarán un estudio sobre la incentivación de la jubilación anticipada.

Sexta.



A este Convenio Colectivo se le añadirán cualquier otro específico que se haya firmado o se firme con cualquier colectivo de esta Corporación, siendo de aplicación directa cualquier mejora que amplíe lo aquí dispuesto.

Séptima.

Las retribuciones fijadas y acordadas en el presente Convenio Colectivo, serán abonadas con carácter retroactivo desde uno de enero de 2005.

Octava.

La Corporación y los Representantes de los trabajadores se comprometen a realizar un estudio en el plazo de dos meses de la firma del presente Convenio Colectivo sobre una Póliza de Responsabilidad Civil y la contratación de un Plan Colectivo de Pensiones para todos los empleados municipales.

Novena.

Se realizará un estudio para la adaptación del Complemento Específico a las condiciones especiales del servicio efectuado para determinados colectivos que realizan su jornada en horario especial; Servicio de Policía Local; Servicio de Recogida de Basuras, etc.

#\*1\*#

#\*2\*#

## Anexo II

### Solicitud de ayudas o prestaciones

D. ..., con D.N.I. n.º..., empleado al servicio de este Ayuntamiento, solicita la prestación o ayuda de: ..., e importe de..., en atención al artículo o disposición... del Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento, para lo cual adjunta la siguiente documentación, justificativa del derecho.

En Alcolea del Río, a ... de ... de 20.... Y en prueba de conformidad firmamos el presente Convenio, en triplicado ejemplar, en Alcolea del Río, a 10 de marzo de 2005.

Por la empresa: El Alcalde, Carlos López Barrera. La Concejala de Hacienda, Amparo Gil Gómez. La Concejala de Servicios Sociales, Francisca Gil Murillo.—Por la representación sindical: El delegado Sindical, Ramón Pedrosa Celemín. La Secretaria de la Mesa, María Dolores Agujetas Muriel.

