



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA, (CÁDIZ)

codigo del convenio : 1102190

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito De Aplicación

a) Las disposiciones contenidas en el presente convenio tendrán fuerza normativa y obligatoria entre el Ayuntamiento de Paterna de Rivera y su personal, cualquiera que sea la regulación jurídica de su empleo; ya sea personal laboral fijo, contratado, contratado en plaza vacante de plantilla, personal en activo fijo discontinuo, personal Jubilado y pensionista, en aquellas materias del presente convenio que les afecte según los artículos.

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

Las retribuciones a aplicar a dicho personal estarán en función de la subvención concedida.

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

d) Se consideran incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los Sindicatos representativos y la FEMP o la FAMP, en aquellos aspectos que mejoren lo acordado aquí.

Artículo 2. Ámbito Temporal

Este convenio tendrá una duración de cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012 y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su terminación.

Llevada a cabo la denuncia, las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio, al inicio del último trimestre de su vigencia. No obstante denunciado en forma y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación en su totalidad el presente convenio.

Artículo 3. Comisión Paritaria





Se constituirá a la firma del acuerdo una comisión paritaria integrada por tres personas miembros de la Corporación y por tres representantes sindicales. El funcionamiento y las competencias de la citada comisión serán las siguientes:

a) La comisión paritaria se constituirá durante los primeros veinte días posteriores a la firma de este acuerdo, y entre sus componentes se elegirá una persona secretaria que elaborara un acta de cada reunión.

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

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

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

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

Proponer cuantas otras medidas considere oportunas.

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

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

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

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

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





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

i) Control del Fondo Social.

Artículo 4. Naturaleza Y Efectos

El presente convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del “Estatuto de los trabajadores”, obligando su contenido al Ayuntamiento de Paterna de Rivera y al personal incluido en su ámbito durante su vigencia. Las condiciones pactadas en el mismo se entenderán como mínimas.

Artículo 5. Clausula De Garantía “Ad Personan”.

Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición, verbal o escrito. Cualquier pacto anterior más favorable para el personal, a título individual o colectivo, prevalecerá sobre lo aquí pactado y establecido.

Capítulo II. Organización Del Trabajo

Artículo 6. Principios Generales

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

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

El Ayuntamiento aprobara anualmente a través del presupuesto la plantilla de personal, que comprenderá todos los puestos reservados a las trabajadoras y a los trabajadores.

Contendrá así mismo la denominación de los puestos y naturaleza de la relación agrupándose los puestos por servicio conforme al organigrama del Ayuntamiento.

7.1 PLANES DEL EMPLEO Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

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





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

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

Los planes de empleo y la oferta pública de empleo serán objeto de negociación con quienes ostentan la representación del personal. Los sindicatos tendrán conocimiento de toda la información relacionada con los planes de empleo y la oferta pública de empleo, sin perjuicio de las facultades de autoorganización que corresponde al Ayuntamiento, negociaran todas las repercusiones que en materia de personal puedan tener los mismos.

Expectativas del personal laboral sometido a la regulación de empleo. Cuando en virtud de un plan de empleo se lleve a cabo una regulación de empleo que suponga la extinción de contratos laborales, las personas afectadas tendrán derecho, durante los cinco años posteriores, a reincorporarse a otros destinos de su mismo nivel y categoría.

Este derecho se extinguirá si esta persona no se incorporase al puesto de trabajo en el plazo de treinta días naturales desde que fuese notificado.

7.2 RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

La Corporación aprobará anualmente junto con el presupuesto la Plantilla y la relación de puestos de trabajo del personal laboral y funcionario.

Es función de la Relación de puestos de trabajo la Racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo y clasificar y valorar cada uno de ellos.

Corresponde al pleno del Ayuntamiento previa negociación con la representación del personal la aprobación anual de la relación de puestos de trabajo y sus modificaciones.

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

1. Denominación o categoría.
2. Características esenciales.



3. Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente este integrado.
4. Adscripción del puesto a personal laboral en atención a la naturaleza de su contenido.
5. Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesaria para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos escalas subescalas, categorías de personal a quienes se reserve.
6. Forma de provisión por concurso o libre designación.
7. Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
8. Nivel de complemento de destino.
9. Complemento específico con indicación de los factores que se retribuyen con el mismo

Artículo 8. Selección Del Personal De Esta Corporación

Todos los procedimientos de selección y acceso del personal laboral se realizarán mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garantice en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, todo ello previsto en la ley 30/1984 de 2 de agosto de medidas para la reforma de la función pública (art. 19) y (art. 28 y siguientes el Real Decreto 364/95 de 10 de Marzo, regula el ingreso en la administración del estado, de aplicación a las corporaciones locales.

Artículo 9. Desempeño De Funciones De Superior Categoría..

Los trabajadores y las trabajadoras realizarán las funciones propias de la categoría profesional que ostenten, no obstante, en aquellos casos en que por necesidades del servicio se les encomiende por la jefatura del servicio con el visto bueno de la jefatura de personal la realización de funciones de una categoría superior a la suya, o las realicen, percibirán la retribución correspondiente a dicha categoría superior.

Artículo 10. Promoción Interna

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de su personal laboral desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior. Para ello se deberá poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener la antigüedad de al menos dos años en el cuerpo o escala a la que pertenezcan, así como reunir los requisitos que establezca el Ministerio para las Administraciones





Públicas.

Artículo 11. Bajas Laborales

Las bajas laborales que se produzcan por enfermedad o accidentes del personal laboral se podrán cubrir mediante nombramiento o contrataciones temporales siempre que sea necesario para el desarrollo del servicio y el puesto de trabajo lo permita.

Artículo 12. Incompatibilidades

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

Capítulo III. Organización Del Trabajo

Artículo 13. Jornada Laboral

La jornada laboral con carácter general y para todo el personal laboral, se ajustará a lo establecido en la resolución de la Secretaria de Estado para la Administración pública de 20 de Diciembre de 2005. La distribución de la jornada en su cómputo diario y anual vendrá determinada por los cuadros horarios que se establezcan en el Ayuntamiento.

Cada persona que preste su servicio en jornada completa y continuada dispondrá de un periodo de descanso de 30 minutos máximos diario computándose este tiempo como efectivo de trabajo, o la parte proporcional a la jornada laboral que preste.

Artículo 14. Vacaciones Y Calendario De Fiestas

14.1.- VACACIONES

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

En caso de circunstancias excepcionales (enfermedad) apreciadas por la Comisión Paritaria, se podrá ampliar este plazo hasta el 31 de Marzo del año siguiente.





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

Por 10 años	23 días hábiles
Por 15 años	24 días hábiles
Por 20 años	25 días hábiles
Por 25 años	26 días hábiles
Por 30 o más años	27 días hábiles

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

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

Se procurará que el personal laboral con personas dependientes a su cargo dentro de la unidad familiar tenga preferencia a la hora de elegir sus vacaciones.

Se elaborará un calendario anual de vacaciones en el primer trimestre de cada año, previa negociación con quienes representan al personal laboral. Se disfrutarán preferentemente en el periodo de 15 de Junio a 15 de Septiembre, salvo en aquellos servicios en que por su naturaleza u otras circunstancias no pueda aplicarse este criterio, al menos 15 días serán disfrutados en periodo estival y compensado con dos días más de vacaciones; exceptuando aquellos que voluntariamente lo soliciten en fecha distinta.

Si a cualquier trabajador o trabajadora, por necesidades imperiosas del servicio se le hubiera de modificar la fecha prevista para el disfrute de las vacaciones anuales, habrá de comunicársele por escrito dichas circunstancias modificativas, a la persona interesada y a la Comisión Paritaria, con una semana de antelación.

Si por necesidades del servicio, urgente y excepcional, con notificación escrita y con el visto bueno del Servicio de Recursos Humanos, fueran interrumpidas las vacaciones, se compensará cada día de interrupción con dos días más de vacaciones, que será disfrutada a continuación del permiso reglamentario o bien en otro período a petición del trabajador o la trabajadora y con el visto bueno del Servicio de Recursos Humanos.

El personal laboral tendrá derecho al retraso o interrupción de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal (los casos de incapacidad temporal serán estudiados en Comisión Paritaria a efectos de este



retraso o interrupción de vacaciones), maternidad, adopción, acogimiento previo o si se produce cualquiera de estas circunstancias durante el disfrute del periodo vacacional, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten. Asimismo, tendrá derecho a la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de paternidad, maternidad, separación legal, divorcio o viudedad y otras circunstancias excepcionales (las circunstancias excepcionales serán estudiadas en Comisión Paritaria a efectos de la acomodación del disfrute de las vacaciones), previa justificación de las mismas y, a petición de la persona interesada.

El personal que no lleve un año de servicio activo, disfrutará la parte proporcional.

14.2.- CALENDARIO DE FIESTAS

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

b) Los días considerados como festivos en el municipio de Paterna de Rivera.

c) El día de Santa Rita de Casia, 22 de mayo, patrona del personal de la Administración Local . Si este cayera en sábado, domingo o festivo se trasladaría al anterior o posterior al mismo, u otro que se pacte por ambas partes.

d) Los días 24 y 31 de diciembre se consideraran no laborables

e) El personal tendrá derecho a disfrutar cuatro días laborables de vacaciones en Navidad, distribuidos en dos turnos: el primero coincidirá con la semana del 25 de diciembre y el segundo con la del 1 de enero previamente establecido en el Plan anual de vacaciones.

f) Durante la Semana Santa se tendrá derecho a reducción de jornada de 9 a 14 horas.

g) Durante el período de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre) se reducirá la jornada diaria en una hora (se entrará a las 8:00 y se saldrá a las 14:00 h.). En Navidad y Semana Santa se reducirá la jornada en dos horas (se entrará a las 9:00 y se saldrá a las 14:00 h.). La reducción de dos horas diarias en el período de Navidad será aplicable desde el 21 de Diciembre al 6 de Enero del siguiente año.

h) El jueves y el viernes de feria se reducirá el horario en dos horas.

i) Se disfrutará de dos puentes no recuperables a lo largo del año, siendo a partir del tercero con disminución de los días de asuntos propios, previamente establecido en el calendario de vacaciones.

j) El personal que por la naturaleza de su servicio tenga que realizar trabajo en la noche del 24 y 31 de diciembre, considerados como festivos a todos los efectos, y





las mañanas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, se le compensará con dos días de descanso.

k) Los días festivos que caigan en sábado, su disfrute se fijará en la negociación del Calendario Laboral.

Artículo 15. Asuntos Propios

A lo largo de cada año y si esto no fuese posible, hasta el 15 de Enero del año siguiente y en casos excepcionales hasta el día 31 del mismo mes, se tendrá derecho a disfrutar de ocho días para asuntos propios, no acumulables a las vacaciones, ni puentes retribuidos.

Se podrán disfrutar dichos días a conveniencia, debiendo solicitarlo con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo casos excepcionales, y por escrito a la Jefatura correspondiente.

La negativa habrá de ser motivada y la persona interesada podrá requerir su comunicación escrita. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran (Fiestas anuales, puentes y otros permisos), en los distintos departamentos se establecerán turnos para el disfrute de los días recogidos en este artículo, correspondiendo a las personas responsables de los mismos establecer turnos que permitan el mantenimiento de la actividad, caso de solicitud de varios trabajadores o trabajadoras de un mismo centro, previo informe con la representación del personal.

Capítulo IV. Excedencias Y Licencias

Artículo 16. Excedencias

Las trabajadoras y los trabajadores fijos, podrán hallarse en situación de excedencia voluntaria y forzosa. Dichas situaciones se regulan en cada caso por la normativa vigente.

- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Esta situación se regula por la normativa vigente.

- EXCEDENCIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR

A) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a aquellas personas cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia por haber obtenido y estar

B) desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionario de carrera, en cualquier Administración Pública o personal fijo en





empresa privada.

C) Antes de finalizar el periodo de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

- VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las personas víctimas de violencia de género tendrá derecho a la reducción y a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad, al cambio de puestos de trabajo y a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

El Ayuntamiento formalizará contratos de interinidad para sustituir a éstas personas víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicta la orden de protección.

- EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD

El personal que como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral fija o fija-discontinua en el Ayuntamiento, siempre que el otro puesto de trabajo esté en el ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedara en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanece en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier otra vacante de igual categoría a la suya, que hubiera o se produjera en el Ayuntamiento.





- Los trabajadores y trabajadoras fijas, podrán hallarse en situación de excedencia voluntaria por interés particular, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia por cuidado de familiares, y excedencia por razón de violencia de género. Dichas situaciones se regulan en cada caso por la Ley 7/2007 de Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 17. Permisos No Retribuidos

Se podrán conceder atendiendo las necesidades del servicio al personal que lo solicite por causas justificadas, siendo su duración máxima de hasta un año. No serán retribuidos, debiendo solicitarse al menos con quince días de antelación al inicio del mismo.

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

Artículo 18. Licencias Retribuidas

A los efectos de la concesión de las licencias previstas en el presente artículo habrá de entenderse como localidad la de la residencia habitual de la persona trabajadora.

Se tendrá derecho a permisos o licencias retribuidas previa comunicación y solicitud y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

- a) por nacimiento: 4 días hábiles y 1 día más si es fuera de la localidad, el padre tendrá derecho al disfrute de los días que por este motivo contempla la legislación vigente.
- b) por adopción: 16 semanas a menores de 6 años, cuando sea necesario realizar desplazamiento fuera del país, y en caso debidamente justificado, se tendrá lugar hasta dos meses de licencia percibiendo retribuciones básicas.
- c) por acogimiento: hasta 8 semanas para menores de 9 meses y 6 semanas para mayores de 9 semanas y menores de 5 años.
- d) trámites de adopción o acogimiento: Se podrá disponer de hasta 3 días retribuidos al año o su equivalente en horas de trabajo de jornada ordinaria, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- e) nacimiento mediante cesárea: hasta 5 días hábiles.
- f) parto con complicaciones severas debidamente justificadas: hasta 5 días hábiles.



g) parto múltiple: hasta 6 días hábiles.

h) parto prematuro con hospitalización de la persona recién nacida: hasta 4 horas diarias mientras dure esta hospitalización una vez concluida la baja por maternidad, o reducción de la jornada de trabajo en dos horas diarias, no acumulables, con la disminución proporcional del salario.

i) Trámites por matrimonio, divorcio 2 días naturales.

j) matrimonio o unión de hecho del empleado o empleada: 18 días naturales en la aplicación del Convenio en los años 2009 y 2010, y 20 días naturales en la aplicación del Convenio desde el año 2011. El computo de esta licencia comenzará el día de la boda si es laborable para la persona interesada o en su defecto, del primer día que tenga la consideración para la misma, salvo que se elija hacerlo con anterioridad a la fecha del hecho causante; debiendo en cualquier caso quedar dicha fecha comprendida dentro de la licencia. En el caso de uniones de hecho no se concederá este permiso hasta transcurridos dos años del registro de dicha unión.

k) matrimonio de familiar de hasta 2º grado, por consanguinidad o afinidad, siempre que coincida con la jornada laboral: 1 día, 2 si es fuera de la localidad.

l) por enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: 5 días, y 1 día más si es fuera de la localidad. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse, bien de forma ininterrumpida, desde el inicio del hecho causante, alternativamente dentro de la duración del mismo o durante el postoperatorio, salvo en el caso de fallecimiento, que no podrá cogerse alternativamente.

m) por enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días, y 1 día más si es fuera de la localidad.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse, bien de forma ininterrumpida, desde el inicio del hecho causante, alternativamente dentro de la duración del mismo o durante el postoperatorio, salvo en el caso de fallecimiento, que no podrá cogerse alternativamente.

n) Por supuestos de hospitalización por intervenciones quirúrgicas no graves o supuestos similares, que no precisen hospitalización, de familiares de primer y segundo grado de la persona trabajadora o cónyuge, se concederá un día natural, coincidente con la intervención.

o) primera comunión o celebraciones similares de otras religiones de un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que coincida con la

jornada laboral: 1 día, 2 si es fuera de la localidad.

p) bautizo o celebraciones similares de otras religiones, de familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que coincida con la jornada laboral: 1 día, 2 si es fuera de la localidad.

q) traslado de domicilio: 2 días, 3 días si es fuera de la localidad.

r) exámenes prenatales de la empleada. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación facultativa de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

s) igualmente el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación.

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

u) Traslado de su domicilio habitual, 2 días naturales, 3 días naturales si es fuera del término municipal.

v) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de la persona trabajadora o cónyuge,

1 día si coincide con la jornada laboral.

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

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

Expedición y renovación de D.N.I, carné de conducir, pasaporte, Certificados y registros en organismos oficiales.

Citaciones de Juzgados, Comisarías.

y) Compensación por asistencia a Juicios. Los trabajadores y las trabajadoras que con motivo de su actividad profesional, tengan que asistir a Juicios estando de servicio, habiendo sido citados por los órganos judiciales, tendrán derecho al



tiempo necesario para su asistencia a los mismos, así como al abono del kilometraje y dietas si, con ocasión de la duración de los juicios se ocupase horario de comida, debiéndose aportar en todo caso los justificantes pertinentes de la asistencia al juicio y dietas.

z) Licencia por maternidad, adopción o acogimiento previo Serán de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras., así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OBSERVACIONES:

- las licencias no contempladas en este acuerdo, se remiten a la Ley 7/2007 de Estatuto Básico del Empleado Público.

- Dichas licencias serán reconocidas también para las parejas de hecho.

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

Se estará a lo dispuesto en la normativa correspondiente, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral. Al margen de lo reseñado en dicha normativa, el personal laboral de este Ayuntamiento disfrutará de hasta 20 semanas. Este artículo entrará en vigor a partir de la firma de este convenio.

Artículo 20. Derechos Sociales De La Mujer

La gestante tendrá derecho en su embarazo a cambio de puesto de trabajo y /o turno distinto al suyo si éste pudiera resultar perjudicial para ella y para el feto, sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, a petición de la interesada y con intervención de la representación sindical, previo informe médico favorable. Así mismo se adoptaran las medidas necesarias para dotar a las trabajadoras en situación de embarazo de los medios materiales que se acomoden a su situación, (sillas con respaldos altos, etc.)

Artículo 21. Otros Derechos Del Personal Laboral

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

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

Artículo 22. Protección Del Embarazo

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

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

Artículo 23. Maternidad/Paternidad

Será automática la reincorporación a su puesto de trabajo del personal que se haya acogido a la excedencia por atención a una hija o un hijo por un período de hasta tres años. Pasando este tiempo pasará a excedencia en interés particular. En ambos casos siempre que esté la plaza vacante de su categoría o similar

Artículo 24. Lactancia.

Por lactancia tendrá derecho el personal laboral (sea hombre o mujer, siempre que demuestren que el otro cónyuge ha renunciado a su derecho), a la ausencia de una hora y media del trabajo, pudiéndola dividir en dos fracciones para el cuidado de hijos o hijas hasta cumplir la edad de un año. El personal afectado, podrá por voluntad propia sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora y media con la misma finalidad, si dicha reducción se toma al inicio o al final de la jornada.

Capítulo V. Jubilación

Artículo 25. Jubilación Voluntaria

Con este motivo se establece un premio en metálico o su equivalente en licencias retribuidas, a elección de la persona trabajadora, en función de los años de servicio prestado a la corporación que será extensible a las jubilaciones forzosas, atendiendo al siguiente baremo:

más de 15 años	2 mensualidades del sueldo consolidado
más de 20 años	4 "....."....."
más de 30 años	5 "....."....."
más de 40 años	6 "....."....."

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora en servicio activo o baja

definitiva por invalidez permanente se abonará la compensación proporcionalmente a los años de servicio. Las personas beneficiarias serán aquellas designadas como herederas legales.

25.1 Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación, se establece una reducción de 2 horas diarias en la jornada de trabajo, desde el momento en que se cumplan los 63 años.

Se aplicará la normativa vigente en cada momento.

Al cumplir los 65 años se pasará a la jubilación obligatoria, salvo en aquellos supuestos en que no se tenga perfeccionado el derecho a obtener el 100 % de las prestaciones, en cuyo caso se mantendrá vigente la relación laboral hasta la fecha en que se cumpla dicho requisito.

Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación y en los casos en que esta se produzca cuando se cumplan los 65 años, se establece una reducción horaria en la siguiente escala:

Persona con 60 años	1 hora
Persona con 61 años	1 hora
Persona con 62 años	2 horas
Persona con 63 años	2 horas
Persona con 64 años	2 horas

Artículo 25 BIS. Jubilación parcial.

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato e relevo, según viene recogido en el artículo 9 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

A este tipo de jubilación podrá acogerse de forma voluntaria el personal que lo desee y cumpla los requisitos del párrafo anterior.

En el Anexo II del presente convenio se expresa la tabla que regulará la jubilación parcial

Artículo 26.- Plan De Jubilación Voluntaria

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

Las partes firmantes de este convenio acuerdan establecer para el personal laboral que así lo solicite personalmente, un plan de jubilación. El ayuntamiento aportará 10 Euros mensuales a dicho plan por cada trabajador o trabajadora a



partir del 2011.

Capítulo VI. Derechos Sociales

Artículo 27. Otras Prestaciones

a) Premio por vinculación a este Ayuntamiento:

A los 15 años de servicio	300 Euros
A los 20 años de servicio	500 Euros
A los 30 años de servicio	751 Euros
A los 35 años de servicio	900 Euros

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en el Ayuntamiento por invalidez permanente sin cumplir los 15 años de servicio, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados, considerándose la fracción como un año entero.

En el supuesto de que la persona trabajadora cause baja por alguna de las causas determinadas en lo anteriormente expuesto después de 15 años de servicio, sin llegar a los 30 años que dan derecho a este segundo premio, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados por encima de los primeros 20 años, a razón de porcentaje, por cada uno de los años o fracción que excedan de los años indicados.

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

b) En concepto de natalidad, adopción o similar, o pareja de hecho se percibirá la cantidad de 230 Euros.

c) En concepto de nupcialidad se percibirá la cantidad de 200 Euros.

d) El personal laboral acogido al presente Acuerdo, percibirá la cantidad de 170 Euros, al año, por cada descendiente en primer grado o cónyuge con disminución física o psíquica o persona dependiente, reconocida como tal en el correspondiente servicio común de la Seguridad Social, y que no pueda desarrollar ningún trabajo en base a su incapacidad, previa justificación del organismo correspondiente de la Junta de Andalucía.

Previa solicitud y justificación.

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

El personal laboral en situación de baja médica derivada de accidente de trabajo



percibirá el 100% de las retribuciones establecidas en la tabla salarial recogida en convenio y durante un plazo máximo de 6 meses.

Quien se encuentre en baja médica derivada de enfermedad común que suponga hospitalización, percibirá desde el primer día el 100% de las retribuciones establecidas en la tabla salarial recogida en convenio.

En los supuestos de baja médica no contemplados en los párrafos anteriores, se percibirá el 100% de las retribuciones establecidas en la tabla salarial recogida en convenio, completándose por el Ayuntamiento el porcentaje no cubierto por la Seguridad Social, durante un período máximo de 9 meses, ampliable a 12.

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

En todo caso , previa comunicación a la persona responsable del Área, Departamento o Centro de Trabajo en el que se preste servicio, podrá ausentarse el trabajador o la trabajadora dentro del la jornada laboral, por el tiempo necesario, para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección que le corresponda. Deberá acreditar la ausencia con la aportación del justificante médico. En dicho justificante, se hará constar el tiempo de permanencia en consulta, debiendo ser requerido en estos términos por la persona interesada. En ningún caso se autorizará estas ausencias cuando el horario de consulta permita asistir a ella fuera de la jornada laboral.

Así mismo, el Ayuntamiento en los mismos términos que el apartado anterior, en los casos de acompañamiento a consultas médicas, de hijas e hijos menores de 12 años (o menores de esa edad en acogimiento) y padres o madres de mas de 65 años, estudiará las peticiones del personal laboral actuando de buena fe, para otorgar la ausencia del mismo, y se justificará en los mismos términos del párrafo anterior. Tampoco se autorizarán estas ausencias cuando el horario de consulta permita asistir a ella fuera de la Jornada Laboral.

El personal que por prescripción facultativa tenga que efectuar desplazamientos fuera de la provincia para recibir asistencia sanitaria o tratamiento quirúrgico, como consecuencia de encontrarse en situación de baja por enfermedad, percibirá, si así lo estima la Comisión Paritaria, el importe de los gastos de desplazamiento y dietas, conforme a los criterios, extensión y cuantías vigentes, en materia de dietas y Kilometraje.

Los gastos anteriormente reflejados, serán aplicados igualmente a una persona acompañante del trabajador o trabajadora, si la comisión así lo determina.

En todo caso, será necesaria la previa petición y posterior justificación de la



necesidad del desplazamiento y de los gastos realizados.

Los gastos que se originen por lo reseñado en este párrafo correrán a cargo exclusivo del fondo social

Artículo 29. Ayudas De Estudio Al Personal Laboral

El Ayuntamiento promoverá entre el personal laboral la formación reglada en los mismos niveles que se desarrollan en los apartados b), c), y d) del artículo 30; para ello se establece con carácter general una ayuda de estudio consistente en el 50% de los gastos de matrícula y el 50% de los gastos de los libros de texto, hasta un máximo de 180 Euros por este último concepto. Para la obtención de dicha ayuda en años sucesivos será condición indispensable que se acredite haber superado al menos el 50% de las asignaturas del curso anterior. Asimismo se promoverá la formación y promoción del personal mediante cursos especializados. En caso de que los estudios que se cursen tuviesen relación con la actividad que la persona ejerza en el Ayuntamiento, dicha ayuda por matrícula será del 75%, dicho importe se abonará para un curso como máximo por año y persona.

Artículo 30. Ayudas De Estudios A Hijos E Hijas Del Personal Laboral

Se percibirán en concepto de ayuda de estudios por cada hijo e hija las cantidades siguientes:

a) Guardería	100 Euros
b) Educación infantil y Primaria	150 Euros
c) E.S.O. y Bachiller, o similar reglada	200 Euros
d) Enseñanzas Universitarias o similar reglada	350 Euros

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

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

Para ello las solicitudes se presentarán a partir del 1 de Septiembre previa justificación de matrícula y se harán efectivas a partir del mes siguiente. Serán beneficiarias de las ayudas contempladas en el párrafo anterior las personas huérfanas de padres o madres, si cualquiera de estas personas fue personal laboral del Ayuntamiento y falleció encontrándose en activo.



Artículo 31. Fondo Social

Se crea un fondo asistencial que se mantendrá con las aportaciones de la Corporación y los trabajadores y trabajadoras. Será administrado por la Comisión Paritaria, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Cada persona trabajadora contribuirá al mantenimiento del Fondo con una aportación mensual de 3 Euros y la Corporación con la cantidad mensual de 5 Euros por cada trabajadora o trabajador en activo. Las personas beneficiarias de dicho fondo serán todo trabajador y trabajadora que cumplan con el requisito de tener al menos un año de antigüedad, así como sus descendientes de primer grado menores de 18 años y cónyuge.

Este Fondo Social será conjunto para el personal laboral y funcionario.

Artículo 32. Pagas Reintegrables

a) Se podrán conceder anticipos reintegrables hasta un máximo de 3000 Euros, a devolver en 12, 24 o 36 mensualidades. La dotación para la asignación de anticipos reintegrables asciende a 21.000 Euros, cantidad que será conjunta para el personal funcionario y laboral.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo reintegrable hasta no haber reintegrado en su totalidad el anterior.

En el supuesto de que la persona beneficiaria de un anticipo vuelva a solicitarlo, ésta no podrá ser beneficiaria del mismo si hay otras personas que lo solicitan, aunque la solicitud de las últimas sea posterior a la de la primera.

Cuando alguien se haya acogido a una paga reintegrable el año anterior, no podrá volver a solicitarla hasta el último trimestre del año siguiente, si hay fondo para ello.

b) Se tendrá derecho durante los días 1 la 10 de cada mes, a un anticipo sobre la mensualidad de hasta un 50% de la misma.

c) Así mismo el personal con contrato superior a dos meses, tendrá derecho en la segunda quincena del mes a un anticipo de hasta un 50% sobre la mensualidad, que se deducirá de la nómina del mes siguiente al de su concesión.

Si existen situaciones excepcionales como embargo, enfermedad grave, u otras, que requieran anticipos de más de 3.000 €, serán valorados por la Comisión Paritaria, siempre que haya fondo suficiente para poder hacer ese pago

Artículo 33. Pólizas De Seguro

a) Seguros de vida y accidentes



El ayuntamiento concertará un seguro de vida y accidentes que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2009, para todo el personal a su servicio sujeto a este acuerdo y que tenga como mínimo una antigüedad de un año. Las garantías cubiertas serán las siguientes:

Invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo y Gran Invalidez	
	14.000 Euros
Incapacidad permanente total para la profesión habitual	11.000Euros
Muerte natural por cualquier causa	17.000 Euros
Muerte por accidente sea o no laboral	25.000 Euros

b) Seguro de responsabilidad civil:

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

Artículo 34. Permiso De Conducción

Al personal laboral que por necesidades del servicio deba actualizar periódicamente su permiso de conducir, la Corporación le abonará íntegramente los gastos que origine dicha circunstancia. Se excluyen los casos en que dicha actualización sea necesaria como consecuencia de la pérdida de puntos en el carnet de conducir y cualquier otro gasto derivado de la pérdida de puntos.

Artículo 35. Solicitudes Y Certificados

Se estará exento de cuantos reintegros acompañen a las solicitudes y certificados expedidos por el Ayuntamiento, en virtud de la relación laboral con el mismo

Artículo 36. Asistencia Jurídica

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

Artículo 37. Formación Profesional

El personal laboral tiene el derecho de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones, para ello, la Corporación promoverá la realización de cursos dirigidos hacia su formación continuada y permanente en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo. Siendo de aplicación para este artículo lo establecido en apartado Décimo, de la Resolución de 10 de Marzo de 2003 de la Secretaria de Estado para la Administración pública.

Podrán beneficiarse de este Capítulo VI todo el personal que cumpla como requisito tener un año de antigüedad, excepto para el art. 31.



Todas las cantidades económicas que aparecen en este Capítulo se incrementarán con el I.P.C. anual siempre que éste sea positivo.

Capítulo VII. Seguridad E Higiene

Artículo 38. Seguridad E Higiene

El Ayuntamiento de Paterna de Rivera, pondrá en marcha los mecanismos tendentes a la aplicación de la ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y a su Reglamento, aprobado por R.D. 39/1997 de 17 de Enero.

Artículo 39. Revisión Médica

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

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

Artículo 40 Seguridad Y Salud En El Trabajo

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

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

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



- Designación de las personas delegadas de prevención entre la representación del personal.
- Formación en materia de Seguridad y Salud de las personas miembros de C.S.S.
- Evaluación y valoración continua de los riesgos laborales.
- Dictaminar medidas preventivas encaminadas a evitar cualquier riesgo no tolerable o disminuir los mismos.
- Formación del personal por sección y/o departamento
- Elaboración y distribución de manuales en los que se recomienden procedimientos operativos y hábitos preventivos correctos.
- Concertación de un servicio de prevención. Dicho servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas del art. 34 del Reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 41. Personas Delegadas De Prevención

Las personas delegadas de prevención son quienes representen a las empleadas y a los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Se designarán por y entre, las personas trabajadoras que sean representantes del personal.

Las personas delegadas de prevención que sean representantes del personal laboral, contarán en el ejercicio de sus funciones, con las garantías inherentes a su condición representativa.

Sus competencias y facultades son las siguientes:

- 1) Colaborar con el Excmo. Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- 2) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de Riesgos Laborales.
- 3) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- 4) Velar para que el personal disponga de los medios necesarios de protección personal, vigilar el buen estado de los mismos y fomentar el buen uso de los distintos equipos de protección.
- 5) Analizar permanentemente la siniestralidad en el centro de trabajo, valorando su evolución mediante estadísticas (índice de incidencias, frecuencia y gravedad).



6) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.

7) Ser informadas por el Excmo. Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud del personal.

8) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

9) Guardar el sigilo debido, en todos aquellos asuntos que conozca por razón de su cargo.

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

Artículo 42 Vigilancia De La Salud

La corporación garantizará a todo el personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. No obstante esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona preste su consentimiento. Solo se exceptúan de este carácter voluntario, cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, es decir , evaluar si existe enfermedad profesional, o para evaluar si el estado de salud puede constituir un riesgo para la misma o para otras personas cuando esté establecido reglamentariamente (Reglamento sobre el plomo, amianto, ruido, etc.). En todos estos casos, se solicitará informe previo a la representación del personal laboral.

Las valoraciones médicas serán confidenciales y comunicadas a cada persona. A ellas solo tendrán acceso el personal medico y las autoridades sanitarias. No pondrán ser facilitadas al Ayuntamiento salvo con consentimiento expreso de la persona trabajadora.

El Ayuntamiento y los órganos de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos en relación con la aptitud del empleado o la empleada para el desempeño de su actividad o con la necesidad de modificar las medidas preventivas.

Artículo 43. Control Médico Al Personal Laboral De Baja

El Ayuntamiento podrá establecer un servicio médico con objeto de llevar a cabo revisiones médicas cuando se estime oportuno a todo el personal, atenderlo en situación de I.T. y proceder a informar a la comisión paritaria.



Artículo 44 Botiquín De Primeros Auxilios

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

Capítulo VIII. Derechos Sindicales

Artículo 45. Obligaciones Sindicales

La representación legal del personal laboral se obliga expresamente a:

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

Artículo 46 Órganos De Representación Del Personal Laboral

Son el Comité de Empresa o Delegación de Personal y las Secciones Sindicales. Para las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en el art. 53 de este Convenio

Artículo 47. Derechos Y Garantías

La representación del personal laboral dispondrá en el ejercicio de sus funciones de las siguientes garantías:

- El acceso y libre circulación por las dependencias municipales, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.
- La difusión libre de todo tipo de publicaciones ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- Ser oída en los expedientes disciplinarios incoados a sus miembros durante el período de su mandato, así como durante el año inmediatamente posterior.
- Un crédito de horas mensuales retribuidas que ascienda a 21 horas, (tres días). Estas horas se podrán acumular en una o más personas representante del personal.
- No ser trasladadas ni sancionadas durante el ejercicio de sus funciones, ni





dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el traslado o la sanción se basen en el ejercicio representativo del personal.

- No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación

Artículo 48. Derechos Sindicales

Sin perjuicio de la legislación vigente de derechos y facultades concedidos a las personas que integran la Representación del Personal, se reconocen las facultades siguientes:

a) Recibir información, que le será facilitada previa solicitud sobre la política de personal.

b) Emitir informe a solicitud del Ayuntamiento de las siguientes materias:

- Traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación del personal.

- Implantación o revisión de sistemas de organización, método de trabajo.

c) Ser informadas de todas las sanciones impuestas por faltas graves.

d) Tener conocimiento y ser oídas en las siguientes cuestiones y materias:

- Establecimiento de la jornada laboral y horarios de trabajo.

- Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

- Cantidades que perciba cada trabajador o trabajadora por complemento de productividad.

e) Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre materias recogidas en la ley.

f) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso las oportunas acciones legales ante los organismos competentes.

g) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad social e higiene en el trabajo.

h) Participar en la gestión de obras sociales para el personal.

i) Colaborar con la corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.



j) Informar al personal laboral de todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo

Artículo 49. Secciones Sindicales

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco confederal de 5 de enero de 1.980 apartado 11, epígrafe 2 y ley orgánica de libertad sindical.

A todos los efectos serán consideradas como un solo centro de trabajo la totalidad de las dependencias municipales productivas del Ayuntamiento de Paterna de Rivera

Artículo 50. Asambleas

Convocatoria. Están legitimadas para convocar Asamblea de Trabajadoras y Trabajadores y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

a) Las personas en quien recae la Representación del de Personal.

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

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

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

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

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

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

II. Que el total de las reuniones que se celebren, no supere el número de 36 horas anuales, las cuales estarán destinadas para las Asamblea que convoque, tanto la representación legal, como los sindicatos. No obstante, se excluye del cómputo de las 36 horas la negociación de un acuerdo colectivo, siendo determinado el número de las horas necesarias para el supuesto de la Comisión Paritaria.

Capítulo IX. Vestuario

Artículo 51. Vestuario





La fecha de entrega del vestuario de verano será del 1 al 15 de abril del año en curso, para la ropa de invierno será del 1 al 15 de octubre del año en curso.

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

Personal de limpieza y Ayuda a domicilio.

Verano:

1 par de zuecos o zapatillas.

2 batas sin mangas o pijama de trabajo.

Guantes apropiados a la tarea.

Invierno:

1 par de zuecos o zapatillas.

2 batas con mangas o pijama de trabajo.

guantes de goma apropiados.

1 Anorak cada tres años

1 faja lumbar protectora según prescripción médica.

1 rebeca o chaleco diario cada año.

1 ropa de agua con botas de agua incluidas para toda persona que en años anteriores no se le haya entregado.

Personal de vías y obras.

Verano:

2 camisas de manga corta.

2 pantalones.

1 par de zapatos.

Invierno:

1 par de zapatos.

2 mono o pantalón y chaquetilla (a elegir).





1 anorak cada 3 años.

2 pares de calcetines

Guantes apropiados al trabajo.

1 par de botas de seguridad cada año.

1 par de botas de seguridad dieléctricas (electricista)

1 par de botas de agua.

1 faja lumbar protectora según prescripción médica.

1 rebeca o chaleco diario cada año.

1 ropa de agua con botas de agua incluidas para toda persona que en años anteriores no se le haya entregado. Así como del equipamiento de seguridad necesarios para el desempeño de los diferentes departamentos, tales como (Arneses de Seguridad, caretas protectoras etc...)

Conducción de vehículos:

Verano:

2 camisas de manga corta.

2 pantalones.

1 par de zapatos.

3 pares de calcetines

2 cazadoras cada dos años

Invierno:

1 par de zapatos.

2 mono o pantalón y chaquetilla (a elegir).

1 anorak cada 3 años.

2 pares de calcetines

Guantes apropiados al trabajo.

Un par de botas de seguridad cada año.





1 faja lumbar protectora según prescripción médica.

1 rebeca o chaleco diario cada año.

1 ropa de agua con botas de agua incluidas para toda persona que en años anteriores no se le haya entregado.

Capítulo X. Retribuciones

Artículo 52. Retribuciones Básicas Y Complementarias

Son retribuciones básicas: El sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias (que serán dos durante el año).

Durante la vigencia del presente convenio, el personal laboral de este Ayuntamiento tendrá asignados los sueldos para las distintas categorías que se determinan en el anexo I. (Tabla Salarial).

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

52.1 COMPLEMENTO ANUAL A LA CONSTANCIA.

Al personal laboral que en el año no falte a su puesto de trabajo por causas que no sean: accidente de trabajo, enfermedad profesional, licencia maternal, vacaciones, matrimonio del trabajador y de la trabajadora, descanso por días trabajados o permisos retribuidos contemplados en este convenio, percibirán en la última nómina del año y como premio a la constancia en el trabajo la cantidad de: 225 € a partir del año 2011.

Esta cantidad será asignada a cada persona contratada a tiempo completo. A quienes estén contratados a tiempo parcial le corresponderá la cantidad proporcional a las horas efectivas de trabajo que desempeñen.

Este complemento se perderá para el caso de aquella persona que falte por un período de 25 días o más, durante el año por ausencias no justificadas. Entendiéndose que quien sufra una intervención quirúrgica, se establece que en los primeros 5 días no se aplicará descuento alguno, siendo este aplicable a partir del sexto día (descritas en el párrafo primero de este artículo).

Para el caso de que las ausencias no justificadas (descritas en el párrafo primero de este artículo). Sean inferiores a 25 días, el importe a cobrar por este concepto será el derivado de la siguiente fórmula:

Año 2011





N= número de ausencias no justificadas al trabajo durante el año.

Importe del complemento anual a la constancia= 9,00 Euros/día x (25-N)

52.2.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todas las personas incluidas en el presente acuerdo tendrán derecho a dos pagas extraordinarias en los meses de Junio y Noviembre, fijándose sus cuantías en las que se acuerde en cada momento entre la Administración Estatal y sindicatos

52.3. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

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

Artículo 53 Pluses

Plus tóxico, penoso, peligroso y de altura.

Todas las personas que realicen labores que conlleven las mencionadas circunstancias, percibirán las cantidades fijadas por dichos conceptos.

El plus de altura será recibido por trabajar a una altura superior a 3 metros.

Todos los pluses se devengarán cuando la ocupación de los mismos sea superior a 4 horas por día laboral.

plus tóxico-penoso	48.26/euros mes
plus peligrosidad-altura	48.26/euros mes

Las personas que fuera de su horario laboral tuvieran que realizar trabajos extraordinarios para el desarrollo de eventos culturales y festivos percibirán las siguientes gratificaciones extraordinarias:

a) La gratificación de fería que percibe el personal de Vías y Obras, Técnico de Cultura y Chofer Oficial tendrá una cuantía de 20 Euros por día.

b) La gratificación de las actividades de verano; Concurso de Peteneras, Conciertos de verano y actividades varias en general que percibe el personal de Vías y Obras,

Técnico de Cultura y Chofer Oficial tendrá una cuantía de 15 Euros por cada actividad que realice el trabajador o la trabajadora fuera de su horario laboral

Artículo 54. Clausula De Revisión Salarial

El presente acuerdo estará sujeto en cuanto a la revisión salarial para el año 2009,



así como para los siguientes en caso de prorroga, a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio en vigor.

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

Artículo 55. Horas Extraordinarias

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

Queda prohibida la realización de las horas extraordinarias que no tengan carácter estructural. Tendrán carácter estructural las que vinieran exigidas por la necesidad, siniestros, y otras análogas de conformidad con la legislación vigente.

El resto de las horas extraordinarias sólo tendrán la consideración de estructurales cuando exista acuerdo expreso con la representación sindical. Serán abonadas de acuerdo con el siguiente cuadro:

Grupos	NORMALES	NOCTURAS/FESTIVAS
1	14 Euros	16 Euros
2	13 Euros	15 Euros
3	12 Euros	14 Euros
4	11 Euros	13 Euros
5	10 Euros	12 Euros

Para el personal que solicite el disfrute de las horas extraordinarias determinadas en el párrafo anterior, se podrá acoger al disfrute en el tiempo de descanso, en la siguiente proporción:

Por una hora extraordinaria normal	1,75 horas
Por una hora extraordinaria nocturna/festiva	2,50 horas

Todas las cantidades reflejadas en este artículo se incrementarán según el I.P.C. real de cada año, siempre que éste sea positivo.

La fecha del disfrute del tiempo libre será por mutuo acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y el Ayuntamiento.

En base al artículo 35, del "Estatuto de los Trabajadores", el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del mismo artículo que dice: no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para



prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias

Artículo 56. Dietas Y Gastos De Desplazamientos

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

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

Artículo 57 Acuerdo Sindicato-Administración

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

Disposición Transitoria.

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

Disposiciones Finales

a) Al personal adscrito al Convenio marco con la Excma. Diputación Provincial para el desarrollo, financiación y funcionamiento de los Servicios Sociales Comunitarios le será de aplicación este Convenio salvo en los artículos que afecten al tema salarial que se regirá por los Anexos anuales que se reciben de dicha Administración y a otros que estén establecidos en ese Convenio marco.

b) A la firma del presente acuerdo y una vez constituida la Comisión Paritaria, se procederá a la realización de un estudio para crear el reglamento que regula el Fondo Social, para un más efectivo control y seguimiento del mismo

c) El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su firma por la representación legal del personal y la Corporación, con independencia de su posterior ratificación por el pleno corporativo, y tendrá carácter retroactivo desde



el 1 de Enero de 2009 y una vigencia de cuatro años, hasta el 31 de Diciembre de 2012.

d) Los niveles de complemento de destino se establecen en relación a la siguiente tabla:

Año 2009	2010	2011	2012
Nivel 1 (+1)	(=2009)	(=2009)	(+1)
Nivel 2 (+1)	(=2009)	(=2009)	(+1)
Nivel 3 (+1)	(=2009)	(=2009)	(+1)
Nivel 4 (+1)	(=2009)	(=2009)	(+1)
Nivel 5 (+1)	(=2009)	(=2009)	(+1)

e) A quienes se encuentren en el nivel máximo que permite su Complemento de Destino, la cuantía que le corresponda por la subida de un nivel, quedará reflejada en el Complemento de convenio que se creará a tal efecto.

CLÁUSULA ADICIONAL.-

- Durante la vigencia del presente convenio se revisará la valoración de los puestos de trabajo de este Ayuntamiento dado el desfase que sufren algunas categorías desde la última Relación de Puestos de Trabajo aprobada.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

PERSONAL LABORAL EVENTUAL

PARTIDA PRES.131

