

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERÍA DE EMPLEO

#### Delegación Provincial de Huelva

RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2010, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Trigueros.

Expte. núm. 1.729.

Código de Convenio: 2101792.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Trigueros a, que fue suscrito con fecha 15 de octubre de 2009 entre las representaciones legales de la empresa y sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

**Primero** Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

**Segundo** Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

**Tercero** Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, 8 de febrero de 2010. El Delegado Provincial. Fdo.: Eduardo Manuel Muños García

### ÍNDICE DE MATERIAS

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. OBJETO Y NORMAS SUPLETORIAS.



Artículo 2. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

Artículo 3. ÁMBITO TEMPORAL.

Artículo 4. COMISIÓN PARITARIA Y DE NEGOCIACION.

Artículo 5. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

Artículo 6. ADHESIÓN AL S.E.R.C.L.A.

## **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Artículo 7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 9. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 10. REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE PERSONAL.

## **CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES.**

Artículo 11. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

Artículo 12. INCREMENTO DE RETRIBUCIONES.

Artículo 13. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 14. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

Artículo 15. EL RECIBO DEL SALARIO O NÓMINA.

## **CAPÍTULO IV. EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

Artículo 16. GARANTÍAS DE EMPLEO.

Artículo 17. SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL.

Artículo 18. SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN.

Artículo 19. PLANES Y OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO.

Artículo 20. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 21. ADSCRIPCIONES PROVISIONALES.

Artículo 22. COMISIONES DE SERVICIOS.





Artículo 23. PROMOCIÓN INTERNA.

Artículo 24. CONVERSIÓN PLAZAS TEMPORALES EN FIJAS.

Artículo 25. FUNCIONARIZACIÓN.

Artículo 26. SELECCIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 27. FORMACIÓN Y PERFEC. PROFESIONAL.

Artículo 28. PLANES DE FORMACIÓN.

### **CAPÍTULO V. JORNADA, HORARIOS Y PERMISOS.**

Artículo 29. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS.

Artículo 30. VACACIONES.

Artículo 31. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS.

Artículo 32. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Artículo 33. EXCEDENCIAS.

### **CAPÍTULO VI. AYUDAS SOCIALES.**

Artículo 34. APLICACIÓN.

Artículo 35. JUBILACIÓN Y PREMIO.

Artículo 36. ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Artículo 37. AYUDAS DE ESTUDIOS.

Artículo 38. PRESTACIONES SANITARIAS.

Artículo 39. BOLSA DE VACACIONES.

Artículo 40. OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 41. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

Artículo 42. PLAN DE PENSIONES.

### **CAPÍTULO VII. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR Y REGIMEN DISCIPLINARIO.**

Artículo 43. GARANTÍAS PERSONALES.





Artículo 44. INCAPACIDAD TEMPORAL. LICENCIA POR ENFERMEDAD.

Artículo 45. PROTECCIÓN TRABAJADORA EMBARAZADA.

Artículo 46. ACOSO EN EL TRABAJO.

Artículo 47. SEGUNDA ACTIVIDAD.

Artículo 48. ASISTENCIA JURÍDICA.

Artículo 49. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

### **CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL.**

Artículo 50. SALUD LABORAL.

Artículo 51. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Artículo 52. RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Artículo 53. MATERIAL Y VESTUARIO TRABAJO.

### **CAPÍTULO IX. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.**

Artículo 54. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.

### **DISPOSICIONES FINALES**

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

## **Capítulo I. Disposiciones generales.**

### **Artículo 1. Objeto y normas supletorias.**

1.1. El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículos 32, 35 y s.s. de la Ley 9/87, de 12 de mayo de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (con las modificaciones introducidas por la Ley 7/90 de 19 de julio) y artículos 82, 83 y concordantes del RD Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo y las Ayudas Sociales del personal que bajo relación jurídico laboral presta sus servicios en el Ayuntamiento de Trigueros y establece sus propios sistemas de aplicación.



1.2. En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio 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 diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación municipal y la Representación Sindical de los Empleados Municipales. En lo sucesivo, siempre que se haga referencia a la representación sindical de los empleados municipales, se entenderá tanto a los órganos unitarios del Personal, como a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

1.3. Se consideran incorporados al presente Convenio los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos más representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) y la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), en aquellos aspectos no regulados en el presente reglamento, que sean de derecho necesario o que no siendo de derecho necesario, mejoren lo aquí acordado.

## **Artículo 2. Ámbito funcional y personal.**

2.1. El presente Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias actuales, así como los que pudiera crearse en el futuro, estén ubicados o no en el término municipal de Trigueros, y serán de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Trigueros que se encuentren en situación de servicio activo, con la única excepción de lo previsto para las Prestaciones Sociales Capítulo VI y las bajas de I.T. Artículo 44 que solamente será aplicable al personal Laboral Fijo o Indefinido con un mínimo de un año de antigüedad en esta condición..

2.2- La referencia al sustantivo del Empleado/Trabajador que se hace en este Convenio Colectivo se hace extensiva, como es obvio y por simplificación, a las Empleadas/Trabajadoras.

2.3. Siempre que en este Convenio Colectivo se hace referencia a los Empleados Municipales, deben entenderse hecha a los especificados en el apartado uno de este artículo, salvo que se disponga en el texto lo contrario.

2.4. No se incluirán, sin embargo, en el presente Convenio los empleados contratados para: Talleres de Empleo, Escuelas Taller, Planes AEPSA. Estos empleados se regirán por el Estatuto de los Trabajadores

## **Artículo 3. Ámbito temporal.**

3.1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de la aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de septiembre de 2008 para todo el personal fijo o indefinido y que a esa fecha gozase de un año de antigüedad en dicha condición, y su vigencia será desde dicha fecha hasta el 31 de Diciembre de 2011.

3.2. Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes antes de la fecha de su vencimiento.

3.3. La denuncia de la vigencia del presente Convenio, por cualquiera de las partes, será motivo para la convocatoria de la Mesa Paritaria de Negociación en el plazo máximo de un mes. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un Convenio que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio.

#### **Artículo 4. Comisión paritaria y de negociación.**

4.1. Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por tres miembros en representación de los empleados municipales (el Delegado de Personal y un miembro por cada una de las secciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo), y por tres miembros en representación de la Corporación (los cuales deberán ser designados por la misma) Ambas partes podrán estar asistidas por sus respectivos asesores.

4.2. Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo.

4.3. Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Se convocará de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas, y los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

4.4. En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en este Convenio Colectivo, y se constituirá formalmente a los 15 días de la entrada en vigor del mismo.

4.5. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con los representantes de los empleados municipales del mismo o ante petición expresa de cualquiera de las partes. En estos casos, los representantes citados que asistan a las mismas dispondrán de permisos considerados como de jornada efectiva de trabajo.

4.6. Para entender de asuntos especializados, esta Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán



vinculantes para ambas partes.

### **Artículo 5. Indivisibilidad del convenio.**

5.1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, asimismo, serán respetadas las circunstancias más beneficiosas que por común acuerdo vinieran los empleados municipales disfrutando, por lo que el Ayuntamiento establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus empleados obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con el mismo.

5.2. No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto o modificase alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del Convenio, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Comisión Paritaria y de Negociación.

### **Artículo 6. Adhesión al S.E.R.C.L.A.**

6.1. Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo de 11 de mayo de 1998, como sistema de resolución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Ayuntamiento de Trigueros con el personal laboral a su servicio.

6.2. Podrán solicitar la intervención del S.E.R.C.L.A.: El Ayuntamiento de Trigueros a través del representante que designe, la representación de los empleados y, expresamente, para el caso de conflictos colectivos jurídicos, todos aquellos que, conforme a la ley, puedan promover una demanda de conflicto colectivo.

6.3. La tramitación de los procedimientos queda sujeta a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento del S.E.R.C.L.A. La avenencia en mediación-conciliación deberá ser refrendada por el Pleno del Ayuntamiento cuando así sea preceptivo. A este fin las partes en conflicto, en caso de alcanzarse acuerdo y firmar con avenencia de acta, consensuarán el plazo para que el Pleno desista de cualquier otra vía para la solución del conflicto que se estuviera llevando a cabo al momento del refrendo del acuerdo.

6.4. El acuerdo alcanzado en mediación-conciliación con avenencia ratificada por







el Pleno, o a través de laudo arbitral, producirá los mismos efectos vinculantes que un Convenio, acuerdo o pacto colectivo, para lo cual serán objeto de registro y publicación oficial cuando la normativa así lo requiera.

Cuando dicho acuerdo se refiera al pago de cantidades adeudadas a los empleados, habrá de ejecutarse en plazo no superior a tres meses, debiendo la Corporación efectuar las modificaciones presupuestarias que fueran procedentes en tal sentido, y habilitar anticipos por importe no inferior al 50% de las mencionadas cantidades para satisfacerlas a los empleados afectados, entretanto se tramitasen dichos expedientes.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 7. Organización del trabajo.**

7.1. La organización del trabajo es facultad de la Corporación, que la ejercerá dentro del límite establecido por la Legislación vigente, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios.

7.2. Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se someterán al informe de la Comisión Paritaria y de Negociación, que en ningún caso será vinculante.

7.3. Igualmente se informará a esta Comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengan impuestas por la normativa legal, sin perjuicio del deber de informar a la Comisión Paritaria.

7.4. El Alcalde podrá disponer la adscripción de los puestos de trabajo no singularizados y de los empleados municipales titulares de los mismos a otras unidades o centros. Si la adscripción supusiera cambio de municipio, solamente podrá llevarse a cabo con la conformidad de los titulares de los puestos, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 22/1993, de 29 de Diciembre.

7.5. En el marco de los Planes de Empleo podrá promoverse la celebración de concursos de provisión de puestos de trabajo dirigidos a cubrir plazas vacantes en centros y organismos identificados como deficitarios, para empleados municipales procedentes de áreas consideradas como excedentarias. La obtención de una plaza en dichos concursos conlleva la suspensión del puesto de origen u otro del mismo nivel de complemento de destino y complemento específico en la relación de puestos de trabajo del centro u organismo de origen.





7.6. Asimismo se reconoce la necesidad de consenso de las partes firmantes del Convenio, tanto gestores públicos como representantes sindicales, para conseguir la plena eficacia de las medidas que se adopten. Para ello, se establecerán cauces de participación adecuados en esta materia.

7.7. Con objeto de contar con un conocimiento adecuado de la estructura organizativa municipal, se facilitará a la representación sindical de los empleados públicos municipales un organigrama de los Servicios y Departamentos del Ayuntamiento, una vez elaborado el mismo.

### **Artículo 8. Clasificación profesional.**

8.1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupados empleados municipales, de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

8.2. La categoría profesional (escala, grupo y empleo) define la prestación de servicio, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.

8.3. De conformidad con lo establecido en la Ley 7/2007, se establecen cinco grupos de clasificación: A1, A2, C1, C2 y Agrupaciones Profesionales (E).

8.4. La catalogación de nuevos puestos de trabajo requerirá informe previo en la Comisión Paritaria y de Negociación a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas y nivel o grado.

8.5. Se reconoce como propio del ámbito de auto organización de la Administración Pública, la flexibilidad funcional así como la movilidad, siempre y cuando se garantice como mínimo la categoría, grupo y nivel, que tuviesen los trabajadores afectados.

### **Artículo 9. Relación de puestos de trabajo.**

9.1. Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales, sin perjuicio de la flexibilidad funcional para la adecuación del contenido de los puestos de trabajo a las necesidades existentes en cada momento o de la movilidad, siempre y cuando se garantice como mínimo la categoría, grupo, nivel y tipo de jornada que tengan los trabajadores afectados.

9.2. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centros, con expresión de:

- Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).
- Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- Naturaleza (laboral fijo, eventual, etc.), empleos y categorías.
- Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.
- Código numérico de identificación.
- Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

9.3. La revisión y modificación de la RPT serán objeto de informe previo con la Comisión Paritaria y de Negociación, debiendo estar elaborada durante el plazo de vigencia de este Reglamento. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión Paritaria y de Negociación. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la plantilla orgánica y presupuestaria y se trasladará a la RPT.

9.4. Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT en el marco de la Comisión Paritaria y de Negociación y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos. Todo ello en los términos establecidos en el Art. 90 y s. de la Ley 7/85, Art. 126 y s. del RD Legislativo 781/1986 y Art. 32 de la Ley 9/87 y legislación concordante.

9.5. El Ayuntamiento confeccionará anualmente un listado de los puestos de trabajo, especificando los de nueva creación, así como de aquellos otros que se encuentren vacantes.

9.6. La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es pública.

#### **Artículo 10. Registros administrativos de personal.**

10.1. En el Ayuntamiento de Trigueros existirá un Registro de Personal, en el que se inscribirán a todos los empleados y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo. En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión, opinión o afiliación política o sindical del trabajador, el cual tendrá libre acceso a su expediente.

10.2. Dichas anotaciones tendrán carácter constitutivo, no pudiéndose materializar ni surtir efectos prácticos las variaciones que expresaren hasta que



constara su inscripción en el citado registro.

### Capítulo III. Retribuciones e indemnizaciones.

#### Artículo 11. Retribuciones económicas.

11.1. Las retribuciones para todo el personal laboral de este Ayuntamiento serán las fijadas en la tabla adjunta (anexo I) con las variantes que se establezcan en la relación de puestos de trabajos (anexo II). El personal que su contratación está motivada por proyectos suscritos entre el ayuntamiento y otro organismo público, y que sus retribuciones integras venga establecidas en el marco de dicho proyecto, no le será de aplicación las recogidas en el presente convenio.

11.2. Las obligaciones impuestas a la Corporación por Laudo o Sentencia en materia de personal se atenderán en plazo no superior a tres meses, habilitando si fuera necesario créditos extraordinarios o suplementarios y anticipos de tesorería para satisfacer aquéllas mientras se tramitasen las modificaciones presupuestarias correspondientes.

11.3. La ordenación del pago de gastos de personal tendrá carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos correspondientes de la Corporación.

11.4. Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento son las que se expresan en los presupuestos municipales aprobados de cada año y tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la función pública.

11.5. A los empleados municipales que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, realice una jornada de trabajo reducida experimentará una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básica como complementaria.

11.6. El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

**a). El sueldo y trienios.** El sueldo y trienios que correspondan al grupo de titulación al que pertenezca.

Sus cuantías serán las que cada año vengán reflejadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Los efectos económicos de los trienios se producirán en el mismo mes en que se cumpla el mismo y serán reconocidos de oficio por la cuantía del grupo en que se haya perfeccionado dicho trienio. A los trabajadores indefinidos les serán reconocidos y devengados de oficio sus trienios desde el mes 01/06/2009.

Para el perfeccionamiento de trienios se computarán los servicios efectivos prestados indistintamente en cualquiera de las Administraciones Públicas de los empleados municipales, cuya justificación se pueda acreditar adecuadamente.

Los derechos económicos reconocidos por la Ley 70/1978 de 26 de diciembre, en cuanto al reconocimiento de los servicios prestados en cualquier Administración pública, como trabajador, interino, laboral indefinido o temporal, serán de aplicación previa solicitud, a todo el personal que preste sus servicios en la Corporación.

**b). Las pagas extraordinarias.** Serán de dos al año y por la cuantía del sueldo y trienios, más los incrementos anuales sobre el Complemento de Destino que determinen la LPGE y los Acuerdos entre Administración Central y/o Autonómica con las organizaciones sindicales. Dichas pagas extraordinarias se devengarán junto con las nóminas de los meses de Junio y Diciembre, salvo en los siguientes casos:

- Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente de una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.
- Los empleados en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.
- En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha. Su cuantía será proporcional al tiempo de servicios prestados.

**c). Complemento de destino.** Que corresponderá al nivel del puesto que se desempeñe.

c.1. No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior. Los puestos de trabajo se clasifican en los siguientes Grupos y Niveles:

<b>GRUPO</b>	<b>NIVEL MÍNIMO</b>	<b>NIVEL MÁXIMO</b>
A1	20	30
A2	16	26
C1	14	22
C2	9	18
Agrup. Prof. (E)	7	14

c.2. El nivel se consolida por el desempeño del puesto durante dos años,

siempre que se ocupase con carácter definitivo, así como con la superación de cursos formativos a los que se accederá primando el mérito de antigüedad en los términos que establezca la Comisión Paritaria y de Negociación.

**d). El complemento específico.** Es el instrumento establecido para retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y cualesquiera otros conceptos que comporten condiciones especiales de los puestos de trabajo. Dicho complemento se regulará o modificará a través de la Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.). Cualquier modificación de los mismos o negociación individual o colectiva se hará a través de la Comisión Paritaria y de Negociación.

d.1. En ningún caso podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

d.2. El establecimiento o modificación del Complemento Específico exigirá, con carácter previo, la realización de una Valoración de Puestos de Trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado d) de este artículo, debiendo ser esta negociada en la Comisión Paritaria y de Negociación.

**e). El complemento de productividad.** Retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con la representación sindical de los empleados municipales.

e.1. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

e.2. Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales.

e.3,. En ningún caso las cuantías asignadas por este Complemento durante un período originarán ningún derecho individual respecto a las valoraciones correspondientes a periodos sucesivos.

e.4. Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico de funciones del puesto de trabajo, que de realizarse habitualmente comportaría el derecho a devengar Complemento Específico. La productividad así retribuida, se devengará por unidad de actuación y en proporción a las cuantías que se determinen por el Complemento Específico correspondiente.



e.5. Este Complemento no tendrá cuantía fija, y se percibirá cada tres meses.

e.6. El Vigilante que realice el servicio de corretornos, percibirá una productividad de 60 €/mes.

11.7. Los empleados que realicen TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA percibirán desde el primer día en este complemento durante la prestación de tales servicios, la diferencia de los complementos existentes entre las del puesto de trabajo al que pertenece y las del puesto que esté realizando, siempre que no venga percibiendo en su complemento específico cantidades en concepto de sustitución del inmediato superior y cuando realicen las mismas funciones de la persona a la que sustituya.

En ningún caso se podrá cubrir puestos de trabajo por empleados de un grupo distinto a los que el catálogo prevea para el citado puesto. En caso de necesidad inaplazable, y previo dictamen de la Comisión Paritaria y de Negociación podrá adscribirse un trabajador a un puesto distinto que no prevea su cobertura por trabajador de un grupo distinto, por el tiempo indispensable para cubrir el citado puesto por los procedimientos previstos en la normativa vigente.

El desempeño de un puesto de superior categoría no consolidará, en ningún caso, la categoría ni el puesto si el acceso al mismo no proviene de la participación y adjudicación en el correspondiente concurso o sistema de acceso público para ser cubierto.

Los trabajadores que habiendo ingresado en el ayuntamiento tras el correspondiente proceso de selección, hubieran sido luego destinados a otros puestos distintos de los de procedencia y de superior categoría, sin mediar para ello proceso selectivo que garantice la igualdad de oportunidades y demás principios aplicables, una vez se cubran reglamentariamente dichas plazas de superior categoría, tendrán derecho a volver a desempeñar las de origen, de manera que el ayuntamiento deberá efectuar la movilidad que sea necesario para ello. Igual regla se aplicará en el supuesto de cese en los puestos de libre designación para el personal que previamente a su incorporación a estos ya pertenecieran a la plantilla del ayuntamiento.

Si durante el tiempo en que el empleado municipal estuviese realizando este tipo de trabajos, sufriese algún accidente laboral, durante el período de baja percibirá las retribuciones que viniera percibiendo en el momento de sufrir dicho accidente.

### **Artículo 12. Incremento de retribuciones.**

El incremento de retribuciones durante la vigencia del Convenio será, para cada uno de los años, el establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### **Artículo 13. Gratificaciones por servicios extraordinarios.**



13.1. Tiene la consideración de Servicio Extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual.. La cuantía económica que suponga la realización de servicios extraordinarios en un mes natural, serán abonados en la nómina del mes siguiente al de su realización.

13.2. En todo caso tendrán carácter excepcional y responderán siempre a necesidades originadas no previsibles ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas.

13.3. La realización de servicios extraordinarios requerirá la voluntariedad del trabajador.

13.4. La Corporación Municipal, junto con la representación sindical de los empleados municipales, buscarán fórmulas para reducir o suprimir al máximo este tipo de servicio, al objeto de crear empleo.

13.5. La Corporación facilitará a los representantes sindicales, a petición de estos y de forma trimestral, memoria explicativa sobre la realización de Horas Extraordinarias, en la que se detallarán quiénes y dónde se han realizado, cuándo, qué cantidad y por qué causas.

13.6. Dichos servicios se abonarán como mínimo según el cuadro siguiente:

<b>GRUPO</b>	<b>HORA EXTRA SERVICIO NORMAL</b>
A1	27,50 €
A2	25,83 €
C1	22,45 €
C2	19,22 €
Agr. Prof	15,92 €

3.6. a. Los trabajadores que realicen trabajos en sus horarios laborales en los días de San Antonio Abad, Capeas, Feria, se fijará una gratificación de 30 € por día de trabajo, según turnos que a continuación se detallan: Fiestas patronales de San Antonio Abad. Sábado Domingo y lunes en todos sus turnos.

Fiestas de las Capeas: Primer Sábado Nocturno, Primer Domingo en el Turno de Mañana, Jueves nocturno, Viernes y Sábado en todos sus turnos y Domingo en los turnos de Mañana y Tarde.

Fiestas Ferias: viernes nocturnos, sábados en todos sus turnos y Domingos en el turno de mañana y tarde.

Además, si las horas extraordinarias se realizasen por un turno completo nocturno y/o en festivo se pagarán las cantidades siguientes:



Por un turno completo nocturno o en festivo se pagará 13,26 €

Por un turno completo nocturno y en festivo se pagará 26,52 €

Cuando no sean turnos completos se abonará la parte proporcional

13.6. b. Los turnos festivos se refieren a los 11 días festivos nacionales, 1 día festivo autonómico y 2 días de fiesta local.

13.7- Existirá la posibilidad de la compensación en descansos, del 50 % de las horas extras, de común acuerdo entre los empleados y la Corporación, de la forma siguiente: 1 hora extra normal = 1´50 h. Libre // 1 hora extra nocturna o festiva = 1´75 h. Libre // 1 hora extra nocturna y festiva = 2´00 h. Libres.

13.8. En ningún caso, el cómputo de horas extraordinarias podrá superar el máximo legal establecido.

13.9. Los vigilantes que realicen servicios nocturnos durante los días 24 y 31 de diciembre y la mañana del 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán una gratificación de 120,00 €

13.10. Únicamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual, cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por el órgano competente, a instancias de la Jefatura del Servicio afectado, a no ser que fuera necesario efectuarlo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados y en un plazo no superior a cinco días laborables.

13.11. Se establece una gratificación por asistencia a los distintos Juzgados para la celebración de juicio debidamente notificado cuando sea fuera de la jornada laboral equivalente a 50 € o día de descanso a elección del trabajador/a.

13.12. Complemento por valoración de jornada. Los trabajadores que su jornada de trabajo tenga horario especial, recibirán las compensaciones mensuales que se detallan en los siguientes subapartados, la percepción de estas compensaciones no son excluyentes, siendo compatible su percepción. Estos complementos van vinculados al puesto de trabajo y nunca al trabajador/a, por lo tanto no serán consolidables.

13.12.1. Jornada Partida. Todos los trabajadores que tengan jornada partida (al menos dos tardes o dos mañanas), percibirá un incremento mensual del 4% de la suma de todos sus conceptos retributivos brutos mensuales, excluyendo la antigüedad.

13.12.2. Jornada en fines de semana. Todos los trabajadores que parte de su jornada laboral se desarrolla en algún día del fin de semana (al menos dos fines



de semana al mes en sábados y/o domingos), percibirá un incremento mensual del 3% de la suma de todos sus conceptos retributivos brutos mensuales, excluyendo la antigüedad.

13.12.3. Jornada en Domingos. Si la jornada laboral del trabajador se desarrolla en domingos, (al menos dos domingos al mes). Percibirá un incremento mensual añadido al del apartado 13.12.2 del 2% de la suma de todos sus conceptos retributivos brutos mensuales, excluyendo la antigüedad.

13.13. Complemento por disponibilidad. Los trabajadores que se les requiera una mayor disponibilidad por necesidades del servicio cobrarán un complemento por este concepto de 85 € mes. La solicitud deberá ser tramitada por el responsable del servicio y contar con la aceptación del trabajador.

#### **Artículo 14. Indemnizaciones por razón del servicio.**

14.1. Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002 de 24 de Mayo y demás normas que sean de aplicación o que les sustituyan.

14.2. Para el cumplimiento de las funciones que requieran desplazamientos, los empleados municipales utilizarán, como norma, los vehículos del Ayuntamiento de Trigueros. Cuando por cualquier circunstancia no sea posible la utilización de vehículos municipales y se recurra a vehículo propio, el empleado municipal percibirá lo que marque la ley.

#### **Artículo 15. El recibo del salario o nómina.**

15.1. La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes.

El personal y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, antes del día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado de hasta el 50% de la liquidez de su nómina mensual. Debiendo realizarse la solicitud de dicho anticipo hasta el día 10 de cada mes.

15.2. Las habilitaciones solo podrán practicar en nómina los descuentos que fueran obligatorios, salvo que el interesado solicitare otros, preavisándolo así con dos meses de antelación al que deba surtir efectos, y tendrá en todo caso el carácter de formalizable.

15.3. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

- Nombre, DNI, Cuerpo y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de afiliación a la seguridad social,



grupo de cotización y número de registro.

- Nombre de la Corporación, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de inscripción de la Seguridad Social de la empresa; número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.
- Fecha, período de abono y total de días retribuidos.
- Todos y cada uno de los conceptos por lo que se percibe la retribución y cuantía.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.
- Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.
- Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

#### **Capítulo IV. Empleo, promoción y formación profesional.**

##### **Artículo 16. Garantías de empleo.**

16.1. La Corporación Municipal se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, al mantenimiento del nivel de empleo existente en la plantilla que se acuerde conjuntamente con la representación sindical de los empleados municipales.

16.2. Los empleados del Ayuntamiento que pudieran pasar o hubieran pasado a otra empresa, por motivos de contratación de servicios con la misma; en caso de rescindir el contrato con dicha empresa, dichos empleados volverán a ocupar sus puestos de trabajo en el Ayuntamiento como parte de la plantilla.

16.3. Al finalizar la concesión o rescindir el contrato por las causas que fuere, todo el personal cedido por el Ayuntamiento al reingresar en la plantilla municipal conservará todos los derechos adquiridos hasta ese momento, de acuerdo con la normativa vigente en cada caso.

16.4. De igual forma la empresa objeto de la concesión, desde el momento en que ésta se haga cargo de los empleados cedidos por el Ayuntamiento, les conservará todos los derechos que éstos posean en ese momento.

16.5. Si a lo largo de la concesión la empresa concesionaria necesitara desprenderse de algún trabajador (cedido por el Ayuntamiento), por alguna causa, excepto despido disciplinario declarado procedente por sentencia firme, éste reingresará en la plantilla del Ayuntamiento.

##### **Artículo 17. Del personal laboral temporal.**





17.1. La Comisión Paritaria y de Negociación en todo momento será informada de las necesidades de la Corporación y de la forma de cubrir urgencias imprevistas que no se correspondan con puestos de plantilla.

17.2. Cuando las citadas necesidades no pudieran satisfacerse por su personal conforme a lo estipulado en el presente Convenio, el Ayuntamiento hará sus contrataciones temporales acudiendo al orden establecido en una bolsa de trabajo que creará para tal fin.

### **Artículo 18. Seguimiento de la contratación.**

18.1. Los contratos serán visados por los representantes sindicales de los empleados municipales, a los que se entregará una copia literal o fotocopia de los mismos, así como a los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo. Igualmente se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan.

18.2. A requerimiento de los representantes sindicales, la Corporación informará por escrito del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación, de acuerdo con lo previsto en la Ley 2/91 de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los Representantes Sindicales en materia de Contratación, fijándose a continuación los criterios de selección y la modalidad de contratación en la Comisión Paritaria.

18.3. A requerimiento de los representantes sindicales, la Corporación informará por escrito de las subcontratas, asistencias técnicas y contratos de naturaleza mercantil, con la finalidad de considerar su eficacia, costes y condiciones de trabajo de este personal.

### **Artículo 19. Planes y ofertas de empleo público.**

19.1. La planificación integral de los recursos humanos y del empleo del Ayuntamiento de Trigueros se desarrollará en su caso, a través de Planes de Empleo. La misma estará vinculada a la planificación de tareas y actividades del ámbito a que se refieran.

19.2. Los Planes de empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

a) Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.

b) Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.



c) Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.

d) Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad y modificación o distribución de puestos de trabajo.

e) Incluirán las previsiones y medidas necesarias para transformar el empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión, para que, durante la aplicación de este Convenio, el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.

f) Se coordinará la política de empleo con la Formación y la Promoción Profesional.

g) Deberán incluir asimismo, la previsión y los procesos de funcionarización que procedan, de acuerdo con las propuestas realizadas tanto por la Corporación como por la representación sindical de los empleados.

h) Los Planes de Empleo deberán contemplar de forma conjunta las actuaciones a desarrollar tanto del personal trabajador como laboral del Ayuntamiento de Trigueros.

i) Deberán argumentarse suficientemente los motivos de eventuales supresiones de puestos de trabajo, que no podrán darse como consecuencia de contratación del Servicio correspondiente, salvo en los casos en que exista acuerdo entre la Corporación y los representantes sindicales firmantes del presente Convenio.

j) La Corporación deberá entregar los mencionados planes de empleo a la representación sindical con una antelación de, al menos, 60 días de su puesta en marcha.

k) No se podrán convocar Ofertas Públicas de Empleo sin que previamente se hayan intentado cubrir las vacantes con el personal que se encuentre en expectativa de destino o excedencia forzosa.

l) La contratación temporal obedecerá a trabajos específicos, estacionales o temporales.

m) La contratación temporal deberá estar documentalmente justificada, mediante certificación expresiva de su necesidad por el órgano competente de la Corporación en el oportuno expediente de gastos.

n) La Corporación Municipal informará a los representantes sindicales firmantes del presente Convenio, de los servicios realizados en o para el Ayuntamiento por personas físicas y/o jurídicas, que supongan la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por el personal del propio Ayuntamiento.





19.3. La Oferta de Empleo Público deberá convocarse y resolverse anualmente, y contendrá al menos, las plazas no reservadas que aún no hubieran sido cubiertas de modo definitivo.

19.4. Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre los empleados que reúnan los requisitos señalados en la RPT para dichos puestos:

- Excedentes forzosos.
- Concurso de méritos.
- Promoción Interna
- Oferta de Empleo Público.

19.5. El proceso de reasignación de efectivos exigirá audiencia previa de los representantes de los empleados, no podrá implicar cambio de localidad, merma de retribuciones ni de expectativa o posibilidades de promoción para el afectado, y se hará en todo caso, respetando la categoría de éste.

19.6. Los puestos bases dotados y no cubiertos definitivamente por los empleados del Ayuntamiento mediante concurso de méritos o promoción interna, constituirán la oferta de empleo público.

19.7. El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a 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.

19.8. El sistema de selección será el que determine la Comisión Paritaria y de Negociación.

19.9. La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

19.10. En cada Oferta Pública de Empleo se reservará el porcentaje previsto en la legislación vigente, de plazas para personas con capacidad física o sensorial disminuida.

## **Artículo 20. Provisión de puestos de trabajo.**

20.1. Los puestos de trabajo se proveerán conforme a lo establecido en la Legislación Vigente, previo informe de la Comisión Paritaria y de Negociación.

20.2. Cuando las necesidades del servicio quedaran debidamente justificadas,

mediante las oportunas certificaciones del órgano competente del Ayuntamiento acreditando la urgencia, las plazas podrán proveerse de forma temporal, por un tiempo no superior a doce meses y conforme a los sistemas reglamentados en la normativa de aplicación. Transcurrido el indicado plazo, la Comisión Paritaria y de Negociación, o Delegados de Personal podrán, si no lo hiciere antes de oficio el Ayuntamiento, solicitar que se cubra la vacante por el procedimiento que resulte conforme a la Legislación Vigente o el presente Convenio.

20.3. Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

Concurso de Méritos. En el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especificados en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Cada mérito será valorado entre un cinco y un cuarenta y cinco por ciento del total de puntos.

La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante concurso específico, que constará de dos fases, en una primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, que no se valorará en porcentaje superior al 60% de la puntuación total.

El personal del Ayuntamiento de Trigueros deberá permanecer un mínimo de cuatro años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

Libre Designación. Se podrá cubrir por este sistema los puestos de carácter directivo asimilable a jefe de servicio o superior y los de secretario particular de la presidencia de la Corporación. El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional, conforme a lo previsto en el Art. 58 del R.D. 364/95 de 10 de Marzo.

Todas las adscripciones provisionales, en comisión de servicios así como las efectuadas sin procedimiento de adscripción definitiva solo generarán derecho a cobrar las retribuciones inherentes al puesto, no otorgarán derecho a consolidar nivel o categoría superior al mínimo del grupo profesional al que pertenezca el trabajador y no podrán tener duración superior a doce meses, salvo que el motivo venga determinado para cubrir una baja por incapacidad temporal o excedencia. Transcurrido dicho plazo y fuera de los supuestos para cubrir bajas o excedencias, si el trabajador siguiera realizando trabajos de superior categoría el Ayuntamiento vendrá obligado a convocar el proceso correspondiente para cubrir la vacante. Previamente en el seno de la Comisión Paritaria y de Negociación deberá

declararse la existencia de tal puesto como vacante.

### **Artículo 21. Adscripciones provisionales.**

21.1. Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o período de lactancia y en los casos en que existan informes médicos que lo aconsejen.

### **Artículo 22. Comisiones de servicios.**

22.1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un empleado municipal que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

22.2. Podrán acordarse también comisiones de servicios de carácter forzoso. Cuando, celebrado concurso para la provisión de una vacante, ésta se declare desierta y sea urgente para el servicio su provisión podrá destinarse con carácter forzoso al empleado que preste servicios en el mismo Departamento.

22.3. Las citadas comisiones de servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo y se autorizarán por el Alcalde.

22.4. El cese y la toma de posesión deberán producirse en el plazo de tres días desde la notificación del acuerdo de comisión de servicios.

22.5. El puesto de trabajo cubierto temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del presente artículo, será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

22.6. A los empleados municipales en comisión de servicios se les reservará el puesto de trabajo de igual categoría al de procedencia y percibirán la totalidad de sus retribuciones con cargo a los créditos incluidos en los programas en que figuren dotados los puestos de trabajo que realmente desempeñan.

### **Artículo 23. Promoción interna.**

23.1. Consiste en el ascenso de un trabajador fijo del Ayuntamiento a un grupo profesional superior, o a otra categoría o cuerpo dentro de un mismo grupo,

siempre que el aspirante tenga una antigüedad mínima de un año en el cuerpo o escala desde la que promociona.

23.2. Se hará mediante convocatoria independiente del turno libre, conforme al sistema que acuerde la Comisión Paritaria y de Negociación, y primando los méritos de grado consolidado, trabajo desarrollado y antigüedad.

23.3. Se flexibilizará la exigencia de la titulación, suprimiendo las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados, así como convalidando titulación académica por experiencia profesional y cursos de formación.

23.4. A los efectos de promoción profesional el ascenso se efectuará, en todo caso, mediante promoción interna, por el sistema de concurso, con sujeción a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, entre los empleados municipales que posean los requisitos señalados para el puesto, conforme a la RPT, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que pertenezcan.

23.5. A tenor de lo expuesto, el Ayuntamiento podrá realizar la convocatoria de la promoción interna en los siguientes supuestos, entre otros:

a). Cuando se viniera realizando trabajos de una Categoría superior durante un período superior a doce meses continuados, salvo que el motivo venga determinado para cubrir una baja por incapacidad temporal o excedencia.

b). Cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, cinco años y se realizase un Curso de Formación específico, al que se accedería por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria y de Negociación.

c). Cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, diez años.

#### **Artículo 24. Conversión de plazas temporales en fijas.**

24.1. En aras erradicar la precariedad en el empleo público del Ayuntamiento y ajustarlo a las previsiones legales actualmente vigentes sobre la materia, el Ayuntamiento reconoce la condición de indefinido, y emitirá la correspondiente comunicación de conversión de contrato temporal en contrato indefinido ante el ministerio de trabajo y asuntos sociales, respecto de todos los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses por la Corporación.

24.2. Durante el período de vigencia del presente Convenio se desarrollara un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas, a juicio de la Comisión Paritaria y de Negociación, tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.



24.3. Las bases de los procedimientos serán negociadas y consensuadas en el seno de la Comisión Paritaria y de Negociación de este Ayuntamiento, estableciéndose el concurso como medio exclusivo de acceso, en atención a las características de las mencionadas plazas, en aras de priorizar la experiencia en el desempeño de las mismas y respetando, en todo caso los principios constitucionales en la materia.

24.4. El referido compromiso de estabilidad alude únicamente a los contratos ya vigentes con las características antedichas, en tanto que los sucesivos habrán de concertarse, dependiendo de la naturaleza o la duración de los mismos, mediante los correspondientes procesos selectivos o intervención de la Mesa de Contratación, en su caso.

### **Artículo 25. Funcionarización.**

25.1. La Corporación se compromete a concluir durante la vigencia del presente Convenio los procesos de funcionarización correspondientes a los puestos de trabajo que puedan tener tal carácter conforme a la normativa vigente al respecto, procurando y facilitando la formación adecuada al personal afectado, y priorizando los méritos de trabajo desarrollados y antigüedad en tales procesos.

25.2. El sistema de selección será el acordado en la Comisión Paritaria y de Negociación, debiéndose arbitrar fórmulas presupuestarias que posibiliten un cumplimiento desahogado de las obligaciones económicas que se deriven de estos procesos.

### **Artículo 26. Selección de personal.**

26.1. Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, serán informados por la Comisión Paritaria y de Negociación y se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

21.2. En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el Real Decreto 462/2002 de 24 de Mayo.

### **Artículo 27. Formación y perfeccionamiento profesional.**

27.1. Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las Administraciones Públicas, siempre que éstos estén





homologados por las mismas; comprometiéndose el Ayuntamiento a conceder permisos retribuidos a sus empleados a tales efectos siempre que el servicio lo permita.

27.2. Estas oportunidades de formación son derecho de cada empleado o empleada, especialmente de los incardinados en los grupos o categorías inferiores; generarán las correspondientes indemnizaciones y dietas, y puntuarán como mérito profesional en las correspondientes baremaciones de concursos.

27.3. El acceso a tales cursos se hará en condiciones de igualdad, mérito y capacidad. Sólo por causa justificada podrán ser denegadas las peticiones.

27.4. Para los empleados municipales que realicen cursos fuera de la jornada de trabajo se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Le serán concedidos el 100% de los días que dure dicho curso y todos los gastos de matriculación, desplazamientos y dietas, siempre y cuando lo sea autorizado al Alcalde.

b) Todos los cursos que no sean organizados por el Ayuntamiento a través de sus propios servicios sino que sean realizados por el personal municipal por propia iniciativa han de ser autorizados por el Ayuntamiento expresamente, una vez admitido el empleado municipal en el curso correspondiente, acompañando los datos de identificación del curso, materia, calendario, lugar de realización, etc.

c) En relación con estos cursos no municipales se dará preferencia a los cursos que se realicen fuera de la jornada laboral sobre los que se desarrollen dentro de la misma.

d) Las materias preferentes para cursos externos serán las siguientes: Informática al nivel de Usuario, Atención al público, Gestión Procedimientos Administrativos y aquellos propios de cada departamento.

e) Para el personal de oficinas en servicios generales se dará preferencia además a los cursos relativos a Procedimiento Administrativo.

f) Para el personal de oficinas en áreas financieras y contables y recaudación: cursos sobre Gestión tributaria y Gestión presupuestaria.

g) Para el personal de oficinas de atención al público: cursos sobre atención al público.

h) Para el personal de obras: cursos sobre prevención de riesgos laborales.

27.5. La asistencia a los cursos que se autoricen y se realicen dentro de la jornada ordinaria de trabajo se considerará como de trabajo efectivo. El





Ayuntamiento de Trigueros dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

### **Artículo 28. Planes de formación.**

28.1. El Ayuntamiento de Trigueros realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal, estudio que remitirá a los representantes sindicales con la finalidad de proceder a la negociación anual de un plan de formación. El mismo debería contemplar, entre otras, las siguientes necesidades formativas:

- a) Una adecuada adaptación al puesto de trabajo y a las nuevas tecnologías.
- b) Un adecuado aprendizaje para llevar a cabo los Sistemas de Calidad y organizativos.
- c) La preparación de los empleados a las expectativas promocionales de la organización.
- d) Una adecuada formación para la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.

28.2. El desarrollo y gestión de dichos planes se realizará con la participación de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, a las que se dará cuenta anualmente de su nivel de realización.

28.3. El Ayuntamiento de Trigueros directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación o, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 4 del artículo anterior.

28.4. Para este fin, anualmente destinará una partida presupuestaria de 1.500,00 € para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

## **Capítulo V. Jornada, horarios y permisos.**

### **Artículo 29. Jornada de trabajo y horarios.**

29.1. A efectos de distribución de horarios, se distingue entre el horario laboral de régimen común, que afecta a las dependencias de carácter administrativo y similar, y los horarios especiales ajustados a las peculiares necesidades de los servicios permanentes, de turnos o exigencias específicas. Se contemplará la jornada partida en los puestos de trabajo donde así se desarrolle actualmente. Igualmente, se podrá optar por este tipo de jornada en aquellos puestos que pudieran crearse en un futuro.





29.2. La jornada máxima de trabajo efectivo del personal al servicio del Ayuntamiento de Trigueros será de treinta y cinco horas, a razón de siete horas diarias.

29.3. El horario de régimen común se establece de lunes a viernes y de 8 a 15 horas, preferentemente en régimen de horario intensivo, salvo los meses del periodo vacacional del 15 de junio al 15 de septiembre que se reducirá media hora diaria, quedando establecida de 8 a 14'30 horas y los viernes de los meses de Julio y Agosto que se reducirá una hora quedando establecida de 8 a 14'00 horas, para el resto de los trabajadores cuyo horario no pertenezca al régimen común se practicará la reducción de horas en proporción a la jornada y el horario tras la reducción se fijará de mutuo acuerdo entre las partes.

29.4. La Corporación encomendará a los Jefes de Servicio y/o Departamentos, la elaboración de un calendario laboral antes de la finalización del año precedente, dicho calendario deberá ser ratificado o enmendado en el seno de la Comisión Paritaria y de Negociación. Cualquier modificación posterior del calendario laboral, por recuperación de horas no realizadas, imprevistos, etc. será negociada en la Comisión Paritaria.

29.5. Anualmente se negociará el calendario laboral, de acuerdo con las presentes normas, en el marco de la Comisión Paritaria y de Negociación, que es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada, y se establecen los horarios de trabajo de todo el personal.

29.6. Salvo actividades urgentes o imprevistas, y para garantizar el adecuado rendimiento en el puesto de trabajo, el tiempo de descanso mínimo continuado que debe mediar entre jornadas, incluso en los supuestos de servicios extraordinarios, será de doce horas entre la terminación de una y el principio de otra. Este mismo criterio será aplicado cuando por razones del servicio se prevea una alteración de los turnos establecidos.

29.7. Los empleados tendrán derecho un descanso semanal de 48 horas continuadas (en sábados y domingos), como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma, salvo aquellos sistemas de trabajo en que se acuerde otro tipo de distribución por necesidades del servicio. El personal que trabaje a turnos, disfrutará este descanso al menos en fines de semana alternos. Por el contrario, el personal contratado específicamente para realizar su trabajo o parte del mismo en fines de semana, tendrá su descanso semanal, como mínimo, de 48 horas continuadas en otros días que no sean fines de semana.

29.8. Cuando por razones del servicio se prevea una alteración de los turnos establecidos, existirá entre la terminación de uno y el principio de otro como mínimo 12 horas de descanso.

29.9. Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo



de 30 minutos diarios.

29.10. Se tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de carácter oficial, relacionados con el puesto de trabajo desempeñado u otros cursos de formación sindical o perfeccionamiento individual (Primaria, Secundaria, Universidad...) si el servicio lo permite.

29.11. El horario del personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias especiales, deberá conocer el mismo con al menos una semana de antelación, La plantilla de estos horarios, el posible número de operativos o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas o imprevistos, deberán ser negociados con carácter anual, con la representación sindical de los empleados municipales, con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer, en su caso, las correspondientes compensaciones.

29.12. Durante la semana de las fiestas de Las Capeas, se reducirá la jornada a cuatro horas, quedando establecida de 9 a 13 horas para los trabajadores con horario en régimen común. Igualmente, el lunes, martes y miércoles de Semana Santa, se reducirá la jornada, quedando establecida de 9 a 14 horas para los trabajadores con horario en régimen común. Así mismo, el martes posterior a la fiesta de San Antonio Abad el horario será de 9'30 horas a 13'30 horas, en dos turnos de 2 horas, respectivamente, para los trabajadores con horario en régimen común.

Para estos tres casos y los trabajadores que sus horarios sean no de régimen común, se practicara la reducción de horas en proporción a la jornada y el horario se fijara de mutuo acuerdo entre las partes.

29.13. Las vísperas de Fiestas se reducirá la jornada laboral en media hora. Exceptuando el colectivo de vigilantes locales que por razones de su especificad, contarán con un día festivo más en compensación por la no reducción de ½ hora de jornada de vísperas de fiestas.

29.14. La jornada que se realice total o parcialmente entre las 23:00 y las 07:00 horas tendrá la consideración de nocturna.

29.15. Se tiene derecho al descanso de los 14 días festivos anuales correspondientes.

29.16. A los Vigilantes no le será de aplicación los puntos 2, 7 y 12 de este artículo por estar sometida a un horario de servicio especial que ha dado lugar a una valoración específica de sus puestos de trabajo durante la vigencia de este Convenio Colectivo y aplicándose el resultado en la misma, negociando dichos puntos por días de disfrute o gratificación.

29.17. El día de la festividad de Santa Rita, Patrona de los empleados públicos,

sin ser festivo, será un día especial de convivencia deportiva-lúdica-festiva entre los/as empleados/as municipales. Para ello, cada año, la Comisión Paritaria del Personal Laboral y Funcionarios, junto con los representantes de la Corporación, organizarán las actividades y eventos del citado día. El coste de éstos será cofinanciado entre el Ayuntamiento y los/as empleados/as, en el porcentaje que en la Comisión se pacte. No obstante, para que la falta de acuerdo no sea obstáculo para su celebración, primará en último caso la propuesta del Ayuntamiento. En todo caso, la utilización de las instalaciones deportivas municipales para actividades del día, será gratuita, además de estar disponibles ese día en exclusividad.

El día será hábil a todos los efectos, por lo que el Registro Municipal (SAC) permanecerá abierto, en horario especial de 9 a 13 horas previamente anunciado al público, y se establecerá un sistema rotatorio para cubrir el servicio cada año. Este servicio no será retribuido especialmente.

### **Artículo 30. Vacaciones.**

30.1 Con carácter general, las vacaciones serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales. Los sábados no se consideran como hábiles a estos efectos.

30.2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad reflejados a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones:

- 15 años de servicio = 23 días hábiles.
- 20 años de servicio = 24 días hábiles.
- 25 años de servicio = 25 días hábiles.
- 30 o más años de servicio = 26 días hábiles.

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

30.3. Las vacaciones se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de Enero del año siguiente. Preferentemente el disfrute de las mismas será en los meses de Junio a Septiembre, y en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

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

a) La distribución en los turnos se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicarán a la Jefatura del Servicio con una antelación de, al menos, 15 días. Sólo por causa justificada y con el informe



favorable de la Comisión Paritaria, podrán ser denegadas las peticiones.

b) Una vez programadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de su disfrute, salvo por causas urgentes imprevistas debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito dirigido a la Comisión Paritaria. Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los empleados municipales que se encuentren disfrutando de licencia de vacaciones. No obstante, en el supuesto de que, por ineludibles e inaplazables necesidades del servicio, fueran reclamados, dicho empleado municipal generará el derecho a percibir 2 días hábiles por cada día de vacaciones que tuviera que prestar servicios en el Ayuntamiento con interrupción de sus vacaciones. En caso de conflicto de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales.

c) Podrán unirse, exclusivamente a las vacaciones las siguientes licencias:

1. Por matrimonio del empleado municipal.
2. Por nacimiento o adopción de un hijo.
3. Por muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad.
4. Por traslado de domicilio.
5. Por maternidad.
6. Los días de descanso a que se tuviera derecho por la realización de servicios extraordinarios.

d) Si antes del comienzo del disfrute de las vacaciones o descanso anual reglamentario programado, el empleado municipal padeciera accidente o enfermedad constitutiva de incapacidad temporal, que coincidiera en el tiempo con tal licencia programada, ésta quedará suspendida, debiendo el empleado municipal, al ser dado de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular una nueva programación, compatible con las necesidades del servicio.

e) Teniendo presente la jurisprudencia existente al efecto, en el caso de que la enfermedad o el accidente se produjesen una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, tal circunstancia no interrumpirá el período vacacional ni dará derecho a incremento del mismo.

f) No obstante, el Alcalde, previo informe y de acuerdo con la Comisión Paritaria, teniendo presente las circunstancias concurrentes, podrá conceder discrecionalmente, licencias para posibilitar el descanso efectivo de quienes, dentro del período de vacaciones, sufrieron ingreso hospitalario o probada inmovilización.





g) La solicitud de vacaciones se realizará en impreso normalizado con una antelación de 15 días al comienzo del periodo vacacional, debiendo contestar el Ayuntamiento en un plazo máximo de cinco días con anterioridad al inicio de las mismas. En el supuesto de que por parte del Ayuntamiento no se resolviera dicha solicitud en el plazo antes indicado, esta se entenderá estimada.

h) Si, por necesidades del servicio, y una vez establecidos los turnos de vacaciones, tuviera que cambiarse la fecha prevista para dicho disfrute, se le comunicará al interesado con, al menos, quince días de antelación. Aún así, en aquellos casos en que se ocasionen perjuicios al empleado municipal (como consecuencia de reserva de billetes u otros que pudieran ser demostrados), éste habrá de ser compensado por la Corporación.

i) Todos los empleados municipales con más de un año de servicio ininterrumpido tendrán derecho a una semana de descanso retribuido durante la temporada de Navidad, (semana completa del 25 de diciembre, la del 1 de enero ó la del 6 de enero), por turnos. Los días 24 y 31 de Diciembre serán no laborables.

j) En el caso de que el empleado municipal cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, sea separado del servicio, cese por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen tendrá derecho a que se 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.

### **Artículo 31. Permisos y licencias retribuidos.**

31.1. El empleado municipal tendrá derecho a permisos retribuidos previa autorización y justificándolos debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

a) Por matrimonio o uniones de hecho debidamente registradas del trabajador, 15 días naturales. Por Separación y/o divorcio en firme, 7 días naturales. Todos estos actos deberán ser debidamente acreditados

b) Por matrimonio de familiares, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día hábil.

c) Permiso por parto: la empleada tendrá derecho a 17 semanas ininterrumpidas, ampliables a 19 por parto múltiple, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre posteriores al parto, en el caso de que el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento de





Trigueros, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Los periodos a los que se refiere el presente punto podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. El trabajador podrá disponer de 4 semanas a deducir de las anteriores.

d) Permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días a disfrutar por el padre o el tutor progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso se verá reducido a 3 días naturales si el trabajador opta por la suspensión del contrato de trabajo por motivos de nacimiento o adopción según recoge el Art. 48 bis del (EB).

e) Por la adopción de un menor, el empleado municipal tendrá derecho al permiso estipulado y regulado en el estatuto básico del empleado público.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

h) En caso de enviudar, el empleado municipal teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñe actividad





retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 30 días naturales.

i) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica de familiares hasta 1º grado de consanguinidad hasta 3 días laborales, siempre que exista hospitalización, si no hay hospitalización, hasta 1 día laboral.

j) Por fallecimiento de familiares hasta 1º grado de consanguinidad hasta 5 días Naturales.

k) Por fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad: 3 días Naturales.

l) Por fallecimiento de familiares hasta 3º grado de consanguinidad: 1 día Natural.

m) Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales, y 3 días naturales si es fuera de la localidad.

n) El empleado municipal que curse estudios en Centros de Enseñanza tendrá derecho a 3 días laborales antes de los exámenes finales de curso. Este derecho solo podrá utilizarse dos veces al año; y se entenderá sin perjuicio del establecido en el punto siguiente.

o) Por exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

p) Por asistir a consulta médica, el tiempo imprescindible, presentando justificante con la hora de la consulta.

q) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público o personal.

r) Seis días por asuntos propios. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vacacional Además los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El trabajador deberá notificarlo al ser posible con 24 horas de antelación a su disfrute, y en su defecto deberá notificarlo el mismo día de su disfrute.

s) Excepcionalmente, el Ayuntamiento de Trigueros podrá conceder permisos de hasta quince días por asuntos propios, cuya petición deberá responder a causas debidamente concretadas y justificadas, no pudiéndose utilizar globalmente, sino sólo y exclusivamente los que sean estrictamente necesarios para ello y una vez agotados los días de asuntos propios ordinarios y las vacaciones.

t) Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborables, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial.



u) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

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

w) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

31.2. Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan en una provincia limítrofe de Huelva, el permiso se incrementará en 1 día natural, y en 2 si es en cualquier otra parte del Estado. Si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales, se estudiara el caso en concreto.

31.3. Todas las peticiones de permiso salvo los permisos referidos en la letra r) de este artículo deberán ser cursadas a través de la Delegación de Personal a la Alcaldía, con la antelación mínima de una semana, salvo imposibilidad manifiesta. Se cursarán siempre por escrito en el modelo oficial.

31.4. En caso de denegación, ésta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los empleados municipales en los supuestos de disconformidad excepto los permisos referidos en la letra r) de este artículo.

31.5. Los derechos aquí regulados son de aplicación a aquellos empleados municipales que acrediten una situación familiar de convivencia en los casos que se requiera.

## **Artículo 32. Permisos no retribuidos.**

32.1. A petición del personal se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad del responsable del servicio, por un período de hasta seis meses al año, conservando durante este tiempo derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a la antigüedad. Los derechos de toda índole devengados en función del tiempo de trabajo realizado se reducirán proporcionalmente al tiempo de duración del permiso, causando baja en la Seguridad Social. El Ayuntamiento cubrirá la ausencia los mismos efectuando contrataciones temporales a partir del primer

mes de dicho disfrute.

32.2. Las peticiones de estos permisos, salvo casos de fuerza mayor, deberán ser cursadas a través de la Comisión Paritaria y de Negociación, con una antelación de, al menos, 15 días. Dicha Comisión será la encargada de proponer a la Alcaldía el disfrute de dichos permisos.

32.3. Estos permisos no podrán disfrutarse más de una vez cada cinco años salvo que, a juicio de la Comisión Paritaria y de Negociación concorra justa causa para ello.

### **Artículo 33. Excedencias.**

33.1. En todo lo relativo a excedencias y situaciones administrativas del personal afectado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 365/95 de 10 de marzo (Art. 13 al 19), o bien la Norma que le sea de aplicación en cada momento.

33.2. Podrá concederse excedencia voluntaria incentivada al personal afectado por un plan de empleo. Este tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos en el sector público bajo ningún tipo de relación jurídica. Quienes pasen a esta situación tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

## **Capítulo VI. Ayudas sociales.**

### **Artículo 34. Aplicación.**

34.1. Las ayudas sociales reconocidas en este capítulo serán de aplicación al personal Laboral fijo o indefinido con un mínimo de un año de antigüedad en esta condición.

34.2. Las ayudas sociales del presente capítulo se aplicará proporcionalmente a la jornada laboral realizada teniendo como jornada completa las 35 horas semanales.

### **Artículo 35. Jubilación y premios.**

35.1. Se entiende por jubilación forzosa, la establecida legalmente por cumplimiento de 65 años, el empleado recibirá un premio especial, por una sola vez, de 60,00 € por cada año de servicio prestado a esta Corporación, garantizando un mínimo de 300,00€, el Ayuntamiento se comprometerá a realizar el pago de la cuantía en los cinco días siguientes al de la jubilación.

35.2. El Ayuntamiento de Trigueros realizará las previsiones de jubilación con un



año de antelación informando de ello a los representantes de los empleados municipales, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

35.3. Los empleados mayores de 60 años, tendrán derecho a ser relevados una hora de trabajo diario, sin merma de sus retribuciones económicas, previo dictamen del Tribunal Médico designado.

35.4. En el supuesto que se produzca una situación de invalidez de algún trabajador para el desempeño de sus funciones el Ayuntamiento situará al mismo, si el grado de invalidez lo permite, en otro puesto que pueda desempeñar, si existe plaza vacante. Las retribuciones del trabajador serán la diferencia entre la prestación por incapacidad y el sueldo real. Si esta reclasificación fuera imposible dado el grado de incapacidad se le abonara una ayuda especial siendo de aplicación el baremo que se establece para la jubilación voluntaria.

35.5. Jubilación Voluntaria: Los trabajadores con más de 60 años o más y, al menos, 15 años de servicios, podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio en función de la escala abajo reseñada.

35.5.1 Faltando cinco años o más para la jubilación, 600,00 euros por cada año de servicio, garantizando un mínimo 15.000,00 euros.

35.5.2 Faltando cuatro años para la jubilación, 500,00 euros por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 12.000,00 euros.

35.5.3 Faltando tres años para la jubilación, 400,00 euros por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 10.000,00 euros

35.5.4 Faltando dos años para la jubilación, 300,00 euros por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 8.000,00 euros.

35.5.4 Faltando un año para la jubilación, 200,00 euros por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 5.000,00 euros.

35.6. Premio a la constancia y asistencia: Se establece para todos los trabajadores, un premio a la Constancia y Asistencia, al trabajo. Para la percepción del citado complemento el personal del Ayuntamiento estará obligado al cumplimiento total de los días laborales (menos vacaciones, días convenidos de asuntos propios, días de representación sindical y de la delegación de prevención de riesgo laborales, baja por accidente de trabajo). El referido premio ascenderá a las siguientes cantidades:

a) Un pago único de 300,00 € al cumplir los veinte años de servicios completos y continuados. El incumplimiento de las jornadas previstas y calculadas, dará lugar a reducciones en el importe del premio, según la siguiente tabla:



- 1 a 5 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los veinte de servicio (incluidas bajas laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 300,00 €
- 6 a 10 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los veinte de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 200,00 €
- 11 a 15 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los veinte de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 150,00 €
- Más de 15 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los veinte de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 0 €

b) Un pago único de 350,00 € al cumplir los veinticinco años o más de servicios completos y continuados. El incumplimiento de las jornadas previstas y calculadas, dará lugar a reducciones en el importe del premio, según la siguiente tabla:

- 1 a 5 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los veinticinco de servicio (incluidas bajas laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 350,00 €
- 6 a 10 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los veinticinco de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 250,00 €.
- 11 a 15 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los veinticinco de servicio los veinte de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 150,00 €
- Más de 15 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los veinticinco de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 0 €

c) Un pago único de 400,00 € al cumplir los treinta años o más de servicios completos y continuados. El incumplimiento de las jornadas previstas y calculadas, dará lugar a reducciones en el importe del premio, según la siguiente tabla:

- 1 a 5 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los treinta de servicio (incluidas bajas laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 400,00 €
- 6 a 10 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los treinta de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común





o accidente no laboral) 300,00 €

- 11 a 15 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los treinta de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 200,00 €

- Más de 15 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los treinta de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 0 €

d) Un pago único de 450,00 € al cumplir los treinta y cinco años completos y continuados. El incumplimiento de las jornadas previstas y calculadas, dará lugar a reducciones en el importe del premio, según la siguiente tabla:

- 1 a 5 días de inasistencias en cualquiera de los años del periodo de (últimos cinco) los treinta y cinco de servicio (incluidas bajas laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 450,00 €

- 6 a 10 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los treinta y cinco de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 350,00 €

- 11 a 15 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los treinta y cinco de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 250,00 €

- Más de 15 días de inasistencias en cualquiera de los (últimos cinco) años del periodo de los treinta y cinco de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 0 €

e) De un pago único de 500,00 € al cumplir más de treinta y siete años de servicios completos y continuados.

El incumplimiento de las jornadas previstas y calculadas, dará lugar a reducciones en el importe del premio, según la siguiente tabla:

- 1 a 5 días de inasistencias en cualquiera de los (dos últimos) años del periodo de los treinta siete de servicio (incluidas bajas laboral en cualquiera de los (dos últimos) años del periodo de los treinta siete de servicio 500,00 €

- 6 a 10 días de inasistencias en cualquiera de los (dos últimos) años del periodo de los treinta siete de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 400,00 €

- 11 a 15 días de inasistencias en cualquiera de los (dos últimos) años del periodo de los treinta siete de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o





accidente no laboral) 300,00 €

- Más de 15 días de inasistencias en cualquiera de los (dos últimos) años del periodo de los treinta siete de servicio (incluida la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral) 0 €

Se consideran “servicios completos y continuados en este Ayuntamiento” aquellos servicios prestados de manera ininterrumpida y continuada durante un periodo del tiempo (veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco y más de treinta y cinco años) en este Ayuntamiento.

No se computan los servicios prestados en otras administraciones, o empresas privadas, ni las relacionadas funcionariales o contractuales con el Excmo. Ayuntamiento de Trigueros que haya sido suspendido o interrumpida por cualquier motivo (excedencia, suspensión de funciones, traslados, etc.), siempre que no tenga la calificación de “servicio activo”.

Este premio será abonado por la antigüedad en este Ayuntamiento y en servicio continuado, previa solicitud del interesado, en el mes de Febrero de su cumplimiento, sin que pueda percibirse más de una vez este premio, por cada una de las señaladas.

El presente premio no tiene carácter retroactivo de manera que el personal afectado accederá únicamente al que le correspondan al presente momento por sus años de servicios sin acceder a los establecidos para periodos inferiores de antigüedad.

### **Artículo 36. Anticipos reintegrables.**

36.1. Los empleados del Ayuntamiento de Trigueros, tendrán derecho a percibir como anticipo a cuenta de sus haberes una cantidad de hasta 3.000,00 €, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador hasta en 30 meses, en cantidades mensuales iguales, sin intereses de ningún tipo.

36.2. El Ayuntamiento dispondrá de una cuenta con 30.000 € para hacer frente a estos anticipos, de la cual se abastecerán dichos anticipos.

36.3. Las solicitudes deberán dirigirse al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Trigueros.

36.4. No se podrá solicitar este tipo de anticipos de nuevo hasta que se haya terminado de abonar el concedido con anterioridad, ni mientras existan pendientes de concesión otras personas que no las hubieran disfrutado durante el período mencionado, salvo que por causas excepcionales así se acuerde por la Comisión Paritaria y de Negociación.

36.5. En aquellos supuestos en que los dos miembros de la unidad familiar trabajen en el Ayuntamiento de Trigueros, solo uno de ellos podrá hacer uso de este anticipo.

### **Artículo 37. Ayuda de estudios.**

37.1. Consiste en una ayuda económica que el Ayuntamiento de Trigueros otorgará a sus empleados e hijos que cursen estudios de enseñanzas oficiales.

37.2. En el caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento de Trigueros, sólo uno de ellos podrá ejercer el derecho de solicitar estas ayudas.

37.3. Los beneficiarios de esta ayuda deberán encontrarse matriculados y cursando estudios oficiales en el año académico que establezca cada convocatoria.

37.4. Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento hasta el 15 de Octubre del curso en cuestión, acompañado de la documentación necesaria.

37.5. Estas ayudas serán abonadas en la nomina del mes de Octubre y para el periodo de vigencia del presente Acuerdo serán las siguientes:

<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>	<b>IMPORTE</b>
GUARDERÍA, PREESCOLAR Y EDUCACIÓN INFANTIL	80,00 €
EDUCACIÓN PRIMARIA	110,00 €
ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA	170,00 €
CICLOS FORMATIVOS, F.P., COU, ACCESO UNIVERSIDAD, IDIOMAS Y BACHILLERATO	170,00 €
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	350,00 €

37.6. Para optar a las ayudas de la enseñanza no obligatoria, se exigirá, haber aprobado el 60% de las asignaturas que se halla matriculado en el curso anterior.

37.7. Se establece con carácter general una ayuda de estudios a los empleados municipales, consistente en los gastos totales de matriculación, siempre que se trate de estudios de carácter oficial y previa justificación documental de la matriculación así como tener aprobado como mínimo el 60% de las asignaturas del curso anterior.

### **Artículo 38. Prestaciones sanitarias.**

38.1. Ayudas de Odontología. Con la finalidad de complementar las prestaciones sanitarias para el personal laboral, esposa e hijos, el Ayuntamiento abonará el 35 %, hasta un máximo de 80,00 €, de los gastos originados por tal motivo, quedando excluidas las extracciones.

38.2. Ayudas de Oftalmología. Este apartado afectará al trabajador/a, esposa e hijos, será a cargo del Ayuntamiento el 35 %, hasta un máximo de 80,00 €, de los gastos originados por tal motivo. En el supuesto de rotura de prótesis en accidente laboral se indemnizará por el 100% de su importe.

38.3. Ayudas para Prótesis: Auditivas, de Fonación, Quirúrgicas y Ortopédicas, la Corporación abonará el 35 %, hasta un máximo de 320,00 €.

38.4. Para la concesión de las ayudas establecidas en este artículo, será necesario la presentación de la factura correspondiente.

38.5. Quedan excluidos de estas ayudas los cónyuges e hijos que perciban salario o nomina.

### **Artículo 39. Bolsa de vacaciones.**

39.1. Estará compuesta por una cantidad anual de 500,00 € que será igual para todos los empleados municipales afectados por este Capítulo, será devengada y abonada en dos plazos, en los meses de Marzo y Septiembre.

### **Artículo 40. Otras prestaciones sociales.**

40.1. Ayudas por hijos disminuidos o en educación especial. Por hijo, con acreditación oficial de capacidad, que convivan con el trabajador o trabajadora y a sus expensas, y sin percibo de ingresos por actividad empresarial, profesional, laboral, artística o similar: 90,00 € / mes.

40.2. Nupcialidad. Se abonará una gratificación en concepto de ayuda por nupcialidad – registro civil, religioso o pareja de hecho- y por una sola vez de 200,00€ al trabajador que acredite este hecho.

40.3. Natalidad. Se abonará una gratificación por ayuda por natalidad, y por una sola vez, de 200 €, a cada trabajador que acredite el nacimiento, acogimiento permanente o preadoptivo o adopción legal de un hijo.

40.5. Sepelio. Se establece una ayuda para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa del empleado municipal o su cónyuge e hijos y que con él hayan convivido durante el año anterior a la fecha del óbito la cantidad de 400,00 €.

40.6. Renovación permiso de conducir. Los empleados municipales que, por razón del servicio, deban actualizar periódicamente el permiso de conducir, la Corporación le abonará el 100% de los gastos por ello originado.

40.7. Para la concesión de las ayudas establecidas en este artículo, será necesario la presentación de la documentación justificativa y facturas correspondientes.



## **Artículo 41. Seguro de vida y accidentes.**

41.1. El Ayuntamiento de Trigueros vendrá obligado a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora, entregándose copia de la misma a cada trabajador. Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan:

- Muerte, incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez, para todo tipo de trabajo, por cualquier causa 30.050,61 €.

41.2. 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 del Ayuntamiento crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos. Igualmente, el Ayuntamiento suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos sus empleados, estableciéndose las condiciones y coberturas del mismo en la Comisión Paritaria y de Negociación y dándose copia del mismo a cada trabajador.

41.3. Esta póliza entrará en vigor el día siguiente a la aprobación por el pleno del presente convenio.

## **Artículo 42. Plan de pensiones.**

42.1. La Corporación concertará con una entidad financiera un fondo de pensiones suscrito por los empleados.

42.2. Dicho Fondo, deberá partir con una dotación inicial anual de los 140 euros más la subida del I.P.C. real en el mes de noviembre. Esta aportación se realizará en el mes de Abril de cada año.

## **Capítulo VII. Protección del trabajador y régimen disciplinario.**

### **Artículo 43. Garantías personales y colectivas.**

43.1. La retribución total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida en ningún caso, por la aplicación de las normas que en el mismo se establece. En todo caso serán respetadas las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose “ad personam” mientras no sean expresamente compensadas por acuerdos posteriores, salvo las retribuciones vinculadas al complemento específico cuya modificación requiere, en cualquier caso, el acuerdo de modificación de la Valoración de Puestos de Trabajo.



43.2. Será considerado nulo todo acuerdo individual o colectivo que suponga discriminación entre los empleados o establecimiento de condiciones de trabajo y remuneración distintas o inferiores a las fijadas en el presente Convenio.

43.3. En ningún caso la supresión de un servicio llevará consigo la supresión de los puestos de trabajo. Los empleados que prestaran sus servicios en el mismo, serán adscritos a otros de características similares, teniendo en cuenta su categoría y aptitud profesional, respetándosele en todo caso, las retribuciones que viniere percibiendo.

43.4. Las obligaciones de la Corporación respecto de sus empleados, no podrán causar baja por razón de prescripción sin la previa audiencia de los interesados o sus causahabientes, que deberá producirse con una antelación mínima de un mes a que se extinguieran aquellas.

#### **Artículo 44. Incapacidad temporal. Licencia por enfermedad.**

44.1. En los supuestos en que un trabajador fijo o indefinido con una antigüedad superior a un año en la expresada condición, se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el total de sus retribuciones hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista.

44.2. En cualquier momento la Corporación podrá exigir al trabajador una revisión médica, la cual podrá ser efectuada por un médico o equipo médico designado por el Ayuntamiento. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos conllevará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del Ayuntamiento por dichas situaciones.

44.3. Si de dicha revisión resultase la idoneidad del empleado para el trabajo, la Corporación propondrá a este su incorporación a su puesto o en su caso, a un nuevo puesto donde pudiera desempeñar su trabajo, en caso de negativa del trabajador, la Corporación retiraría el complemento de hasta el 100%.

44.4. La Comisión Paritaria y de Negociación, emitirá informe sobre los casos de baja existentes en el Ayuntamiento, a partir del decimoquinto día. Y en la misma serán tratadas y acordadas todas las cuestiones planteadas en este artículo.

#### **Artículo 45. Protección de la trabajadora embarazada.**

45.1. Las trabajadoras embarazadas que, a juicio de la Comisión Paritaria y de Negociación desempeñaran en la Corporación tareas que supongan riesgos para su estado, tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas), a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.



45.2. Asimismo, se les concederán permisos retribuidos para asistir, a partir del séptimo mes de embarazo, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello a cursos de preparación del parto. Para ello deberá solicitarlo al Alcalde, acompañando a la solicitud informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad; debiéndose justificar en todo caso la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el centro y organismos impartidores de dichos cursos.

#### **Artículo 46. Acoso en el trabajo.**

46.1. El personal al servicio del Ayuntamiento de Trigueros tiene 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 tipo.

46.2. Las ofensas de cualquier tipo, la presión y el acoso 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.

#### **Artículo 47. Segunda actividad.**

47.1. Los empleados municipales podrán pasar a realizar servicios secundarios en otras áreas del Ayuntamiento de Trigueros cuando aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados, si existe plaza vacante.

47.2. Conservarán las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional, además de los complementos correspondientes a los servicios que venían desarrollando.

47.3. Los empleados municipales del Ayuntamiento de Trigueros, al cumplir la edad de 60 años, podrán pasar a realizar servicios secundarios dentro de la organización del propio Servicio, o bien realizar sus funciones en otras áreas del Ayuntamiento, si existe plaza vacante, en este último caso se declararán vacantes los puestos que correspondan.

47.4. El pase a la segunda actividad se tramitará previa solicitud de los interesados, a través de la Comisión Paritaria y de Negociación, podrá ser temporal o definitiva, comportando en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

47.5. En el plazo de seis meses desde la aprobación del presente Convenio, se elaborará un Reglamento específico para regular la 2ª actividad.

#### **Artículo 48. Asistencia jurídica.**

48.1. El Ayuntamiento responderá civilmente de los daños y perjuicios que se

deriven del ejercicio profesional de los empleados incluidos en el ámbito de este Convenio, y garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre y cuando éste se haya realizado de buena fe y con la debida diligencia. Las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán sufragados por la Corporación Municipal, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser el Ayuntamiento el demandante.

48.2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales será considerado como tiempo de trabajo efectivo y devengarán las indemnizaciones que procedan.

### **Artículo 49. Régimen disciplinario.**

49.1. En el ejercicio de su potestad disciplinaria, la Corporación podrá sancionar, por faltas leves, graves o muy graves, que prescribirán a los cuatro, doce o cuarenta y ocho meses respectivamente, a contar a partir de su comisión.

El ejercicio de la mencionada potestad se hará en todo caso mediante la tramitación de expediente administrativo, en el que tendrán audiencia previa los representantes de los empleados.

49.2. En tales procedimientos se designará, con carácter preceptivo, un secretario, y no podrá concluir con sanción que no derivase de la existencia de culpa o dolo en el trabajador (sin perjuicio de la obligación que se derive de indemnizar o reparar los daños irrogados por su actuación).

## **Capítulo VIII. Salud laboral.**

### **Artículo 50. Salud laboral.**

50.1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopte legal y reglamentariamente y en concreto a:

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave inminente y no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.

c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posible daños originados por los riesgos a que esté expuesto.



d) Un mínimo de 10 horas al año de formación en salud laboral, computable como horas de trabajo.

e) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consigne una adecuada prevención.

50.2. El Ayuntamiento deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los empleados en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

b) Los empleados municipales están obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo.

c) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

d) Elaborar, en la mayor brevedad posible, tras la firma del presente Convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

e) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad, sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

f) Dotar a los centros de trabajo con un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente equipado y al alcance de los empleados municipales que lo necesiten. El mismo deberá ser revisado periódicamente, reponiéndose el material que falte.

### **Artículo 51. Los delegados de prevención.**

51.1. Se procederá a la designación de los Delegados de Prevención que correspondan, según la legislación al efecto, cuyas funciones serán las siguientes:

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

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo





sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y estudiar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la Corporación las medidas a adoptar en cada caso.

d) Promover en el Ayuntamiento de Trigueros la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.

e) Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.

f) Colaborar anualmente con la Corporación en la elaboración del presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

g) Ser informados por la Corporación de los riesgos y resultado de las evaluaciones de prevención.

h) Informar y promover formación a los empleados en horas de trabajo.

i) Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión de los representantes de los empleados municipales, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

j) Proponer a la Corporación Municipal cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursillos de formación y sensibilización de los empleados públicos en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

k) Paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, dando comunicación inmediata a la Jefatura del Servicio o Delegación de Personal del Ayuntamiento.

l) Ser consultados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones y gastos o modificaciones de procesos de trabajo que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular, el control de emisiones y el tratamiento de desechos.

m) Ser informados del seguimiento o comprobaciones de Incapacidad Permanente

que se instruyen y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.

51.2. Dada la importancia y responsabilidad que deberán asumir los Delegados de Prevención en el futuro de la empresa, y al objeto de facilitar al máximo su labor, éstos dispondrán de un crédito horario suficiente para realizar su actividad.

51.3. Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre los miembros del Comité de Empresa, en proporción a la representación sindical obtenida en el mismo.

## **Artículo 52. Reconocimiento médico.**

52.1. Anualmente se realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador.

52.2. El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

52.3. Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

52.4. No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa y se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador.

52.5. Además del reconocimiento médico anual, a los mayores de 50 años se les hará con carácter voluntario, un examen cardiovascular cada dos años.

## **Artículo 53. Material y vestuario de trabajo.**

53.1. El Ayuntamiento de Trigueros facilitará el material y vestuario de trabajo adecuados e indispensables para el buen funcionamiento de los distintos servicios, al menos, dos veces al año: verano e invierno. Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie, al menos una vez cada dos años.

53.2. Los representantes sindicales y los delegados de salud laboral, participarán en la selección del vestuario, determinando el más indicado, en cuanto a calidad, tallas y características técnicas. Las prendas de verano deberán facilitarse durante el mes de mayo y las de invierno durante el mes de octubre.

53.3. El Ayuntamiento de Trigueros se compromete a la renovación y cambio



automático de aquellas prendas y/o materiales que se deterioren en servicio, con el preceptivo informe del Jefe correspondiente que constate tal eventualidad.

## **Capítulo IX. Derechos y garantías sindicales.**

### **Artículo 54. Derechos y garantías sindicales.**

54.1. La Corporación garantiza el más escrupuloso respeto a los derechos sindicales, incluido el de facilitar tabloneros de anuncios en los centros de trabajo del ayuntamiento, locales, medios, etc.

54.2. Se garantiza el acceso de los Delegados de Personal y Delegados de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales del Ayuntamiento, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito, actas y órdenes del día de las Sesiones ordinarias y extraordinarias del Ayuntamiento, en todo aquello que pueda afectar directa o indirectamente al personal a su servicio.

54.3. Asimismo se facilitará, a los mismos, copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal, así como todos aquellos documentos que puedan afectar al personal incluido en el presente Convenio.

54.4. En los casos de Huelga, se establecerán los servicios mínimos teniendo como referencia los prestados en día no hábil de trabajo, es decir, aquellos que son realmente esenciales para la comunidad, mediante acuerdo con los representantes de los empleados y de las organizaciones convocantes de la Huelga.

54.4. Los Delegados de Personal tendrán un crédito horario no inferior a 192 horas anuales, consideradas como de trabajo efectivo, de cuyo cómputo se excluyen las derivadas de reuniones convocadas por el Ayuntamiento y las de negociación colectiva, el número de horas sindicales reconocidas será de 16 horas/mes, asimismo, la corporación dotará a los Delegados de Personal de medios para facilitar las labores de Representación Sindical. La designación y/o denegación de la condición de la "acumulación horaria" será otorgada por los órganos de la dirección de dichas organizaciones sindicales, quienes así lo comunicarán por escrito a la Corporación, con 48 horas de antelación, al objeto de que ésta pueda prever la sustitución y/o reincorporación de estas personas en sus puestos de trabajo.

54.5. Asimismo, se creará una bolsa de horas única de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, que podrá acumular los créditos horarios de los delegados (del conjunto de órganos de representación) a la misma.

54.6. La variación en las condiciones laborales o la imposición de sanciones a los





representantes de los empleados exigirá informe favorable previo tanto de los Delegados de Personal, como de la Comisión Paritaria y de Negociación y no surtirá efecto sino hasta que fuera firme.

54.7. Los representantes unitarios del personal, así como los de las secciones sindicales, gozarán de una protección que se extenderá, en orden temporal, mientras dure su mandato y durante los cuatro años siguientes al mismo. Igualmente, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

54.8. Tanto los representantes unitarios del personal como las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, contarán con un crédito horario suficiente para reuniones y/o asambleas, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

## **Disposiciones finales**

### **Primera**

Conjuntamente con la aprobación del presente Convenio, se acuerda efectuar las modificaciones oportunas en la Relación de Puestos de Trabajo; a fin de incluir en la misma aquellos puestos que no estuvieran en la misma y se encuentren operativos en la actualidad, así como actualizar otros que hayan sufrido modificaciones funcionales o no se hayan valorado debidamente.

### **Segunda**

En el ámbito de aplicación del presente Convenio, lo pactado para el Personal Laboral será equivalente a lo que corresponda al Personal Funcionario. Cualquier mejora retributiva o social que se acuerde, con carácter previo o posterior al presente Convenio, para cualquier empleado o grupo, ya sean funcionarios o personal laboral, será de aplicación inmediata al resto de los empleados Laborales.

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

### **Tercera**

La Corporación y/o los empleados darán conocimiento a la Comisión Paritaria y de Negociación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del mismo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

### **Cuarta**





Cuando en el presente Convenio se hace referencia a relación de consanguinidad de los empleados, dicho vínculo ha de entenderse extensiva al parentesco por afinidad, en los términos de las normas correspondientes del Derecho Civil. Igualmente, se entenderá por cónyuge a la persona con la que el trabajador se halle ligado por vínculo legal o por análoga relación, acreditado por un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

### **Quinta**

Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos contenidos en el R.D. 383/1984 de 1 de Febrero y O.M. de 8 de Marzo de 1.984 debiendo aportar el certificado oficial establecido.

### **Sexta**

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita, la no contestación expresa en un período no superior a 15 días naturales (treinta días hábiles para las vacaciones anuales) supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

### **Séptima**

Las condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

## **Disposición derogatoria**

La entrada en vigor de este Convenio tiene plena eficacia para esta Corporación y para la totalidad de los empleados laborales al servicio del Ayuntamiento de Trigueros. Supone, por tanto, la sustitución de las condiciones laborales y acuerdos anteriores por estimar que las condiciones y derechos contemplados en el presente Convenio, en conjunto y globalmente considerados, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados afectados por su ámbito personal.

Por tanto, el Convenio que se venía aplicando con anterioridad queda derogado en toda su extensión.

