

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y Patronato Municipal de Deportes, (Código: 4103333), suscrito por las referidas entidades y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2010.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser representados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

Acuerda:

Primero.— Registrar el convenio colectivo del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y Patronato Municipal de Deportes, suscrito por las referidas entidades y la representación legal de los trabajadores, con vigencias desde el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2010.

Segundo.— Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C., para su depósito.

Tercero.— Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.— Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Notifíquese esta resolución a los interesados en la forma en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, entregando a las partes la copia literal, con la advertencia de que la misma no agota la vía



administrativa y que contra ella cabe interponer recurso de alzada, directamente o por conducto de este Centro Directivo, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo, acompañado de acreditación de la representación, en su caso, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación o publicación, de conformidad con los artículos 32.3, 48.2, 114 y 115 de la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

El Delegado Provincial.

**ACTA DE LA ÚLTIMA SESIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL
CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE Y DEL PATRONATO
MUNICIPAL DE DEPORTES**

Reunidos en San Juan de Aznalfarache, siendo las treces horas del día 6 de octubre de 2009.

Los representantes de los trabajadores del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y del Patronato Municipal de Deportes, don Custodio de la Maya Pavón; don Andrés Mejías Aguilar; don Juan C. Navarrete Rojas; don Francisco Ignacio Limón; doña Isabel Cabrera Agüera; don Luis Ibáñez Asencio; doña Sebastiana Valencia Peña; don Jacinto Macipe Bravo; don Andrés Albato Sánchez y don Francisco Javier Soto Pérez.

Los representantes del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y del Patronato Municipal de Deportes, don Juan R. Troncoso Pardo; doña María Dolores Mogollo Díez y doña Elisa Parra Gordillo.

Actúan en calidad de asesora por el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, doña María del Carmen Espejo Barranco, y en calidad de asesora, por parte del sindicatos Unión General de Trabajadores, doña Josefa Lorence García.

Ambas partes acuerdan:

I. Aprobar por unanimidad de todas las partes, el Texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y del Patronato Municipal de Deportes.

II. Se acuerda, una vez remitir al Pleno de la Corporación para su ratificación por los mismos la aprobación del Convenio Colectivo, remitirlo a la Autoridad Laboral, para su registro, depósito y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta en el



lugar y fecha arriba indicados.

Don Juan R. Troncoso Pardo.

Doña María Dolores Mogollo Díez.

Doña Elisa Parra Gordillo.

Doña María del Carmen Espejo Barranco.

Doña Isabel Cabrera Agüera.

Doña Josefa Lorence García.

Don Custodio de la Maya Pavón.

Don Andrés Mejías Aguilar.

Don Juan C. Navarrete Rojas.

Don Francisco Ignacio Limón.

Doña Sebastiana Valencia Peña.

Don Andrés Abato Sánchez.

Don Jacinto Macipe Bravo.

Don Luis Ibáñez Asencio.

Don Francisco Javier Soto Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE Y PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES.

Título I. Disposiciones generales.

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio establece y regula las normas y condiciones de trabajo del personal que, con relación laboral, presta servicios en el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y en el Patronato Municipal de Deportes, con la sola excepción de los trabajadores cuyos contratos se realicen con cargo a Fondos Europeos, Diputación, S.P.E.E, Junta de Andalucía, y en general, de cualquier





Administración o Institución de carácter público, a quienes se les aplicará el convenio colectivo sectorial de la actividad que se subvenciona en el caso de que así lo exija la convocatoria de subvención, pacto o convenio y, en defecto de esta exigencia concreta, se les aplicará el presente convenio colectivo en todas sus prescripciones, con excepción de los aspectos retributivos y de jornada de dichos contratos, que se regularán por lo dispuesto en la respectiva convocatoria de subvenciones pacto o convenio que regule su contratación.

2. Respecto del personal laboral que preste sus servicios en régimen de contratación temporal en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación vigente, las medidas que, en su caso, le sean de aplicación lo serán de acuerdo y en proporción a las características y duración de sus contratos.

Las dudas que plantee la aplicación del presente convenio a este personal serán resueltas por la comisión paritaria.

3. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contraríen lo establecido en el presente convenio colectivo, serán de aplicación al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, en todo aquello que le resulte más favorable.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente convenio se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de personas que lo atiendan, considerándose, a tal efecto, el Ayuntamiento y cada uno de sus organismos autónomos como una única unidad de trabajo.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008.

2. La vigencia del convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2010, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y artículos 2 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, el convenio colectivo único para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y del patronato Municipal de Deportes, será presentado ante la



autoridad laboral a los solos efectos de registro.

4. Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, permanecerá vigente íntegramente en su totalidad.

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

Capítulo II.

Artículo 4. Comisión de interpretación, estudio y seguimiento.

1. Dentro del mes siguiente a la publicación en el «BOP» será constituida una Comisión paritaria de interpretación o seguimiento, integrada por el Concejal/a Delegado/a de Régimen Interior, La Técnico/a de Recursos Humanos, y dos representantes Sindicales. De mutuo acuerdo, podrán nombrarse mediador/res, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la Negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos o pactos.

2. La comisión paritaria se reunirá cuando la soliciten una de las partes integrantes de la misma, con una antelación mínima de siete días, debiendo reunirse la misma en el plazo de los siete días siguientes.

3. Serán funciones de esta comisión las siguientes:

a. Interpretar la totalidad de los artículos, cláusulas y anexos del convenio.

b. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c. Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio se planteen por la Administración, los representantes de los trabajadores o estos mismos.

d. Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio.

e. Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del convenio, y sobre los términos que se establecen en el mismo.

f. Crear cuantas comisiones delegadas considere necesarias, determinar su composición y funciones, así como coordinar su actuación.

g. Actualizar el contenido del presente convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos, o de acuerdos o





pactos suscritos, entre la Administración y las organizaciones sindicales así como para incorporar al texto del convenio colectivo los acuerdos que en desarrollo de las previsiones comprendidas en el mismo pudieran producirse.

h. Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el convenio.

4. Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

Título II. Tiempo de trabajo, jornadas horarias.

Artículo 5. Calendario Laboral.

El calendario laboral del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, se establecerá anualmente de común acuerdo con la representación sindical, debiendo encontrarse prefijado a fecha día 31 de enero de cada ejercicio.

Artículo 6. Jornada de trabajo.

a) Jornada laboral Ordinaria:

La jornada laboral ordinaria queda establecida, con carácter general, en treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, prestadas preferentemente y cuando los servicios así lo predeterminen, de lunes a viernes, sin perjuicio del régimen de jornadas y horarios especiales recogidos en Anexo I al presente convenio al que se refiere los puntos siguientes.

b) Jornadas especiales.

La jornada laboral establecida en el artículo 6.a) será objeto, previa negociación en la comisión paritaria, de las necesarias adaptaciones para colectivos específicos con jornadas especiales, sin que, en ningún caso, el resultado de dicha adaptación pueda suponer una jornada superior a treinta y cinco horas semanales.

c) Jornada superior a la jornada ordinaria.

Se realizarán jornadas de trabajo superiores a la ordinaria, por razones de urgente y extraordinaria necesidad en la prestación de los servicios, debiéndose dar cuenta de dicha circunstancia a la Comisión de Seguimiento del presente Convenio.

Se entenderá por razones de urgente y extraordinaria necesidad aquellas circunstancias que no se puedan prever con antelación.

d) Se establece el incremento a 35 horas semanales para aquellos empleados adscritos al Servicio de Limpieza de Dependencias Municipales y de Colegios Públicos, al cumplimiento de los 63 años de edad.





No obstante el Ayuntamiento determinará en la Relación de Puestos de Trabajo, aquellos puestos que pudiesen ser desempeñados en segunda actividad por el referido personal, y en ese supuesto el incremento de jornada anteriormente referido, se dispondrá al cumplimiento de los sesenta años de edad, condicionando el mismo a que concurren todas las circunstancias que a continuación se desglosan:

- Voluntariedad de el/la empleado/a a desempeñar el citado puesto en situación de segunda actividad.
- Acreditación del perfil personal y profesional para su desempeño.
- Existencia de puesto vacante en el momento del cumplimiento de la edad

Artículo 7. Pausa durante la jornada de trabajo.

Para el personal que preste servicios de forma continuada se establece una pausa en el desarrollo de la actividad de veinte minutos.

En los centros de trabajo se dispondrán los turnos necesarios entre los/as trabajadores/as para este tiempo de descanso que, en ningún caso, será compensable económicamente ni acumulable como tiempo de libranza.

Artículo 8. Horario de trabajo.

a) Horario ordinario.

1 El horario de trabajo de los diversos servicios municipales y organismos autónomos será con carácter general, el siguiente: En turno de mañana de 8,00 a 15,00 horas y en turno de tarde de 15,00 a 22,00 horas, ambos de lunes a viernes.

No obstante este horario no será de aplicación a aquellos servicios que por su propia naturaleza requieran ser prestados por cuestiones de eficacia y eficiencia en jornada y horarios diferentes.

2. El horario laboral especial establecido para algún colectivo figurará como Anexo al presente convenio, o bien, de conformidad con lo acordado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

b) El horario de trabajo durante la temporada estival (período comprendido entre el 1 de junio al 31 de agosto) para aquellos puestos que por la penosidad de su desempeño así lo aconseje, se establece de 7,00 a 14,00 horas.

c) Se acuerda fijar una reducción de dos horas a la finalización de la jornada de trabajo para todos los trabajadores durante la Feria de Sevilla, Feria de San Juan y Semana Santa.





Artículo 9. Descanso semanal.

1. Con carácter general el descanso semanal se disfrutará en sábado y domingo, a excepción de aquellos servicios que dispongan de jornadas y horarios especiales y de aquellas relaciones contractuales que específicamente dispongan de otros diferentes.

2. Los/as trabajadores/as con jornada de trabajo ordinaria, que con carácter excepcional y por necesidades del servicio deban trabajar algún sábado, domingo o festivo será compensados bien mediante la libranza de dos días por cada uno trabajado en caso de que se disfrutara en la semana siguiente, o, en su defecto y de acuerdo entre el/la trabajador/a y el servicio, mediante el abono de horas extraordinarias.

En el caso de que la prestación de servicios en sábado, domingo y festivo, sea inferior a cuatro horas, las mismas se complementarán con dos horas que a todos los efectos tendrán carácter de horas extraordinarias, no obstante dicho incremento no será objeto de aplicación en el supuesto de que las horas extraordinarias realizadas durante la jornada superen las cuatro horas.

Artículo 10. Control horario.

La asistencia al puesto de trabajo, puntualidad y permanencia del personal será exigible con carácter general e igual a todos los trabajadores.

El Ayuntamiento determinará el mecanismo de control de horario que considere oportuno.

Título III. Vacaciones, permisos y excedencias.

Capítulo I. Vacaciones.

Artículo 11. Vacaciones.

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por el responsable de cada servicio, a salvo de lo que pueda acordarse por la comisión paritaria en casos excepcionales.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:





Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

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

El período vacacional se interrumpirá por la presentación de situaciones de incapacidad temporal.

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

Artículo 12. Régimen de disfrute de vacaciones.

1. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y hasta el día quince de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Con arreglo a la planificación que se efectúe por cada departamento y atendiendo a las necesidades del servicio.
2. En el caso de acumulación de peticiones en un mismo período y para una misma categoría profesional, las vacaciones se disfrutarán en la fecha en que, de común acuerdo, se establezca entre el servicio y el/la trabajador/a. De no ser ello posible, primará el criterio de antigüedad, con rotación para años sucesivos para todos aquellos colectivos que no estén sujetos a normativa específica.
3. El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses al comienzo del período vacacional, para conocimiento del personal y a fin de prever los posibles errores.
4. A las vacaciones no se podrán acumular ningún otro permiso o licencia, a excepción de las licencias retribuidas por matrimonio, el de maternidad/paternidad, y los días de libre disposición y siempre condicionado a que las necesidades del servicio lo permitan.

Capítulo II. Permisos y licencias.

Artículo 13. Permiso por matrimonio.

1. Por matrimonio del/de la trabajador/a se concederá un permiso de quince días naturales, pudiéndose acumular al período vacacional, y acreditándose en un





plazo máximo de un mes desde que se produce el hecho, mediante Certificado de matrimonio expedido por el Registro Civil, ante el Servicio de Recursos Humanos.

2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se asimilará al matrimonio la unión de hecho acreditada legalmente, mediante la inscripción en el Registro correspondiente.

Artículo 14. Asuntos propios y días de libre disposición.

Para los trabajadores contratados a tiempo completo y que presten sus servicios ininterrumpidamente en el ejercicio en cuestión, se establecen seis días de asuntos propios al año no recuperables, los cuales se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos períodos de tiempo, a elección del/de la trabajador/a, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, intentando la empresa poner los medios necesarios para su disfrute. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parciales, éstos dispondrán de los días que correspondan proporcionando su jornada con respecto a lo establecido para el personal que preste sus servicios a tiempo completos.

En cuanto a los trabajadores que en el ejercicio en cuestión hayan prestado sus servicios interrumpidamente, éstos dispondrán de los días de asuntos propios que correspondan tras proporcionar los mismos con el total de días del ejercicio.

La negativa al disfrute de los mismos por necesidades del servicio deberá ser motivada. Cuando por causa justificada, imputable a las necesidades del servicio, no se pudiese disfrutar de la totalidad de los días durante el año, se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.

Igualmente se establecen dos días de libre disposición a partir del cumplimiento del sexto trienio. Estos días se complementarán con un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos descansos (Asuntos propios y días de libre disposición) se podrán disfrutar por horas efectivas de trabajo.

Artículo 15. Días 24 y 31 de diciembre, puentes, festivos.

1. Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como días no hábiles, no obstante permanecerán abiertas las Oficinas de Información y Registro.

2. No obstante, a los/as trabajadores/as a los que les es de aplicación la jornada laboral común y presten servicio efectivo en los mencionados días, se les compensará individualmente con un días de libranza.

3. Se acuerda el disfrute de puentes alternativos, entendiéndose por puentes los días laborables que existan entre dos días festivos y entre un festivo y un sábado



o un martes.

En cualquier caso, la plantilla se dividirá en dos turnos y quedará supeditado el disfrute de dicho puente a la cobertura de los servicios.

4. Se recoge el derecho a disfrutar de un día laborable en Navidades, que tendrá carácter retribuido y que se unirá al anterior o posterior a los días 24 de diciembre o 31 de diciembre.

El disfrute de este día seguirá el mismo régimen establecido para los puentes (mitad de la plantilla con carácter alternativo).

5. Para el personal adscrito a los fines de semana, se le concederá los días 25 de diciembre y 1 de enero, como días de descanso con carácter retribuido. No obstante aquellos servicios que se deban prestar en esas fechas, se retribuirán los mismos con carácter extraordinario.

Artículo 16. Otros permisos retribuidos.

Se concederán permisos retribuidos, previa justificación, salvo en casos de urgencia, en que podrá ser posterior, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

1. Fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización.

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (Padres, cónyuges, suegros, hijos, yerno y nuera): 3 días hábiles o 5 días hábiles si el hecho se produce fuera de la localidad.

En el supuesto de fallecimiento, el permiso se referirá a los días inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante. Para disponer de los cinco días se deberá acreditar que el empleado público ha requerido efectuar un traslado hasta llegar al hecho causante de al menos 50 Km.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (Abuelos, hermanos, cuñados y nietos): 2 días hábiles o 4 días hábiles si se produce fuera de la localidad. En el supuesto de fallecimiento, el permiso se referirá a los días inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.

Para disponer de los cuatro días se deberá acreditar que el empleado público ha requerido efectuar un traslado hasta llegar al hecho causante, de al menos 50 Km.

2. Formación y promoción profesional.

a) El Ayuntamiento facilitará la formación y promoción profesional de los



empleados públicos fomentando su participación en las diferentes actividades formativas, y disponiéndose el siguiente tratamiento:

a.1.) La Formación referida a los conocimientos básicos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, que el personal deba disponer y que éste no posea por causas imputables a él, tendrá la consideración de realización obligatoria y se desarrollará fuera de la jornada de trabajo.

a.2.) La formación referida a nuevos conocimientos que deban disponerse por la dotación de funciones diferentes del puesto de trabajo, tendrá la consideración de realización obligatoria y se desarrollará durante la jornada de trabajo.

b) El Ayuntamiento facilitará la formación para que el empleado público pueda desarrollar su promoción profesional.

Esta formación con carácter general se realizará fuera de la jornada de trabajo, no obstante si el responsable del servicio al que se encuentre adscrito el empleado público, considerase que dicha formación puede transferirse al puesto de trabajo que desempeñe, la misma se realizará un 50 por 100 dentro de la jornada laboral, y el resto fuera de ella.

En relación con lo anteriormente expuesto, se crea, para cada funcionario, una Bolsa de 20 horas en concepto de crédito horario en materia de formación, requiriéndose para poder utilizarla, previa comunicación y autorización del Ayuntamiento, así como posterior justificación por parte del interesado, mediante la aportación del correspondiente certificado de asistencia.

Esta Bolsa de Formación comprenderá únicamente las horas que los interesados soliciten con carácter voluntario para este fin, excluyéndose aquéllas correspondientes a actividades formativas a las que el Ayuntamiento remita al empleado público por considerarlo de interés para el servicio.

La naturaleza, carácter y tratamiento de la formación de los empleados de este Ayuntamiento vendrá determinada por los responsables de los diferentes Servicios del Ayuntamiento y el Departamento de RR.HH.

En cuanto a la justificación de la formación realizada durante la jornada de trabajo o siempre que la misma haya representado gastos en concepto de inscripción, dietas y traslados, el empleado público tiene la obligación de justificar y acreditar la asistencia a la misma, mediante diploma o certificado de la correspondiente acción formativa, debiéndose hacer entrega de la misma en el Servicio de RR.HH. del Ayuntamiento.

c) Por exámenes relacionados con estudios oficiales, convocados por organismos públicos, incluyendo las pruebas objetivas y selección convocadas por el Ayuntamiento), el día de celebración del examen.

3. Deberes Públicos o personales

3.1. Deberes Públicos: Por la asistencia a tribunales, previa citación, ordenados por la autoridad competente, el tiempo legal indispensable, debidamente acreditado.

3.2. Deberes Personales: Se concederán permisos retribuidos por el tiempo indispensable en los siguientes casos:

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia por parte del trabajador/a a consulta médica de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiéndose presentar a la empresa, justificación de dicha asistencia médica.

3.3. Los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache con hijos o acogidos menores de 12 años, o con familiares ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dispondrán de permiso con flexibilidad horaria recuperable, para asistir a visitas o pruebas médicas, así como para acudir a reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos. El tiempo de ausencia tiene que recuperarse durante la dos semanas siguientes al momento en que se produzca el hecho causante, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

4. Otros.

a) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia: un día.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las trabajadoras embarazadas: por el tiempo necesario para su realización.

Capítulo III. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 17. Permiso por maternidad.

1. La mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso por alumbramiento y gestación de dieciséis semanas ininterrumpidas con cargo a la Seguridad Social, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas por cada hijo/a a partir del/de la segundo/a.

2. El período de disfrute se distribuirá a opción de la interesada, siempre que las seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

3. En caso de parto con discapacidad del hijo, este permiso a cargo a la Seguridad



Social, se amplía a 18 semanas.

4. Estos permisos se harán extensibles a los casos de adopción o acogimiento pre-adoptivo o permanente, contadas a la elección del/de la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En caso de que la madre o el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

5. El permiso retribuido con cargo a la Administración será ininterrumpido y se disfrutará a la finalización del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social. No obstante, en el caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del/de la adoptado/a, dicho permiso podrá disfrutarse antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

6. En el supuesto de parto de hijos/as prematuros/as que deban permanecer ingresados por motivos de salud, y a la fecha del alta hospitalaria del/de la niño/a se hubiese agotado el permiso con cargo a la Seguridad Social, el Ayuntamiento concederán dos semanas adicionales de permiso retribuido. En este supuesto, las dos semanas de permiso con cargo al Ayuntamiento se disfrutarán a partir de la fecha de alta hospitalaria del/de la niño/a.

Sí una vez finalizado el permiso a cargo de la Seguridad Social, el hijo sigue hospitalizado, la madre/padre podrá ausentarse dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

A decisión del trabajador/a, se podrá también reducir la jornada de trabajo más de dos horas, con una reducción proporcional en las retribuciones a partir de las mismas.

7. Por lactancia de un menor de 12 meses: Reducción en una hora de la jornada al inicio o al final de la misma o ausencia de una hora durante la jornada de trabajo, en este punto se estará a lo dispuesto en el artículo 48.f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Artículo 18.

Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o discapacitados físico, psíquico o sensorial, o persona mayor que requiera especial dedicación, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá

derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma con la consiguiente reducción proporcional de su retribución.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 19.

Por nacimiento, de hijos se tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles y cinco si el suceso se produce en otra localidad que requiera traslado y que se encuentre al menos a 50 Km del centro de trabajo.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Artículo 20. Permiso de Paternidad.

El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de 15 días naturales que comenzará disfrutarse a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, según se recoge en el artículo 49.c) de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 21. Permisos no retribuidos.

Podrán concederse permisos no retribuidos cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años. Su concesión se condicionará a las necesidades del servicio, para lo cual será preceptivo informe del responsable del mismo.

Título IV. Estructura salarial.

Artículo 22. Principios generales.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Se actualizará anualmente con efectos de 1 de enero en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Artículo 23. Estructura salarial.

1. La estructura salarial del presente convenio es la siguiente:

2. Retribuciones básicas:

1.1. Sueldo

1.2. Pagas extraordinarias.

3. Retribuciones complementarias:

2.1. Complemento de Destino

2.2. Complemento Específico

4. Retribuciones de carácter personal:

3.1. Trienios.

3.2. Complementos personales. (Complemento de permanencia)

Artículo 24. Sueldo.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Disponiéndose al efecto seis Grupos.

Grupo: A-1; A-2; B; C-1; C-2; E.

Artículo 25. Antigüedad.

25.1. Los trabajadores fijos, en función de los servicios prestados al Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y al Patronato Municipal de Deportes, percibirá:

25.1.a) Trienios.

Este complemento estará constituido por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios efectivos en el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y Patronato Municipal de Deportes.



El importe por trienio, vendrá determinado por lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los Grupos.

25.1 b) Complemento de Permanencia.

Es la cantidad fija que, como consecuencia de la modificación de la estructura retributiva tras la «funcionarización» de la nómina del personal laboral, perciben los trabajadores del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y del Patronato Municipal de Deportes, por la diferencia con el Complemento de Antigüedad que cada uno de ellos venía percibiendo.

25.2. El personal laboral, que no tenga provista la plaza en propiedad, percibirá los trienios que correspondan a la última relación laboral suscrita.

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas de una mensualidad del Sueldo, Trienios y Complemento de Destino, más una paga adicional que se percibirá en las mensualidades en que se satisfagan dichas pagas extraordinaria, que comprende el porcentaje del complemento Específico según se determine para el personal funcionario en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. Se devengarán los días 30 de los meses de junio y de noviembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria sea inferior a una anualidad, el importe de cada una de las pagas extraordinarias se reducirá proporcionalmente en función de los días trabajados hasta ese momento, fuese cual fuese el número de tales días y sin completar la semana o el mes.

b) Los trabajadores en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional, de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados.

c) En el 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, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados. El tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados. Si el cese del servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones vigentes en el mismo.

Artículo 27. Complemento de Destino.

1. El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. Los puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y del Patronato Municipal de Deportes, se clasificarán 30 niveles en función de las siguientes circunstancias:
 - 2.a) Especialización de las funciones a desarrollar.
 - 2.b) Responsabilidad.
 - 2.c) Competencia.
 - 2.d) Mando o nivel jerárquico.
 - 2.e) Complejidad funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

La asignación niveles se realizará dentro de los siguientes intervalos

Cuerpos o Escalas	Nivel Mínimo	Nivel Máximo
Grupo A-1	22	30
Grupo A-2	18	26
Grupo B		
Grupo C-1	14	21
Grupo C-2	12	18
Grupo E	10	14

La cuantía del Complemento de Destino, según el nivel vendrá determinado por lo establecido al respecto en la Ley de Presupuestos del Estado, o en la normativa autonómica que regule o desarrolle dicho complemento. No obstante para aquellos puestos no incluidos en R.P.T., le será de aplicación los siguientes niveles de Complemento de Destino.

Personal de Administración.

Categoría	Nivel de Complemento de Destino
Técnico Superior	22
Técnico Medio	18
Administrativo	16
Auxiliar Administrativo	15
Personal de Oficinas.	
Encargado General	21
Supervisor de Servicios	17

Oficial de 1.ª	16
Oficial de 2.ª	14
Oficial de 3.ª	14
Peón Subalterno	14

Artículo 28. Complemento específico.

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. La cuantía del complemento específico se incrementará anualmente según el porcentaje, que al efecto se apruebe, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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

3. Se expresarán en euros/años de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo realizada por el Ayuntamiento en fecha para todos los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

4. Para los puestos no recogidos en R.P.T. se recoge la siguiente tabla:

Personal de Administración.

Categoría	Complemento Específico Mensual
Técnico Superior	17,10 euros
Técnico Medio	71,79 euros
Administrativo	337,24 euros
Auxiliar Administrativo	267,26 euros
Personal de Oficinos.	
Encargado General	764,94 euros
Supervisor de Servicios	591,20 euros
Oficial de 1.ª	350,98 euros
Oficial de 2.ª	416,51 euros
Oficial de 3.ª	396,16 euros
Peón Subalterno	4210,4 euros

Artículo 29. Complementos singulares de puesto.

Retribuyen las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo que en atención a sus especiales características exigen del trabajador un contenido prestacional que se separa del considerado tipo dentro de su categoría profesional.



Como tales se consideran los siguientes, sin perjuicio de que por acuerdo de la comisión paritaria puedan incorporarse otros:

Nocturnidad:

Retribuye los servicios prestados en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El mencionado complemento será abonado en la parte proporcional correspondiente a aquel personal que sólo realice parte de su jornada en turno de noche.

El importe será el 25% del Salario Base, por día efectivamente trabajado.

El abono de la nocturnidad se realizará al mes siguiente de realizarla.

Asimismo, para aquellos trabajadores, sometidos a cuadrante, que realicen su trabajo coincidiendo con horario nocturno.

Turnicidad:

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo en su horario de trabajo.

D) Plus de disponibilidad.

Todos aquellos trabajadores que por razón de servicios deban de estar plenamente disponibles, percibirán una cuantía de 125 euros mensual, incrementándose anualmente esta cantidad en el porcentaje que al efecto se apruebe con carácter general para las retribuciones en las correspondientes Leyes de Presupuesto.

Artículo 30. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

Son todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo o por una mayor dedicación y un mayor rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo, o por la consecución de determinados objetivos o resultados. Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

1.1. Horas extraordinarias: Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidos por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, no pudiendo superar en ningún caso cada trabajador el número de ochenta horas anuales.





Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en situaciones especiales que afecten a la seguridad o protección de bienes, edificios e instalaciones, para cubrir ausencias imprevistas del personal o afrontar circunstancias sobrevenidas que comprometan el adecuado funcionamiento de los servicios públicos.

Las horas extraordinarias se remunerarán con un valor único para cada grupo profesional con arreglo a los siguientes importes:

Grupo	Normal (euros)	Nocturnas/festivas (euros)
A-1	24,20	30,25
A-2	20,06	25,07
B	18,43	23,04
C-1	16,81	21,01
C-2	14,18	17,72
E	12,66	15,82

Mensualmente el Servicio de Personal informará por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado, trabajadores con sus categorías que las han efectuado y servicio al que están adscritos.

1.2. Horas complementarias: En los contratos a tiempo parcial, se podrán realizar horas complementarias, no pudiendo superar las mismas el 60% de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo.

1.3. Productividad o incentivos de producción: Son todos aquellos complementos que se perciben en función de la dedicación, el rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo y/o por la consecución de ciertos objetivos o resultados, a determinar por los respectivos departamentos.

Este complemento que no tendrá la consideración de consolidable, se percibirá hasta la consecución de los objetivos marcados.

En todo caso las cantidades que perciba cada trabajador/a por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores/as.

1.4. Complemento de no absentismo.

Se acuerda crear una Bolsa de Productividad, cuyo objetivo será premiar la asistencia al puesto de trabajo previniendo el absentismo. Esta paga retribuirá dos conceptos, en primer lugar, el denominado absentismo histórico y, por otro lado, el absentismo reciente, que afectará al del ejercicio inmediatamente anterior a la fecha de satisfacción de la referida paga.



Dicha Bolsa se repartirá en el mes de enero y con carácter previo a la festividad de Reyes.

En cuanto al primer componente de la paga de absentismo, el absentismo histórico, comprenderá el 30% de la cantidad anual que se destine a retribuir la misma, y participarán en ella, con carácter directamente proporcional a los días efectivamente trabajados, aquellos empleados/as que reúnan los siguientes requisitos:

a) Que durante los cuatro ejercicios inmediatamente anteriores a la fecha de satisfacción de la paga, el trabajador en cuestión no haya presentado doce o más situaciones de Incapacidad Temporal y/o ausencias injustificadas al puesto de trabajo, quedando excluidos los procesos de incapacidad temporal derivado de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, así como las situaciones derivadas de procesos oncológicos.

b) Que durante el ejercicio en cuestión el porcentaje de días en situación de Incapacidad Temporal y/o ausencias injustificadas al puesto de trabajo no supere el 10% de los días naturales de dichos ejercicio.

El período de computo para generar dicho complemento será el comprendido entre el 1 de diciembre del cuarto ejercicio anterior a la fecha de generación de la referida paga y el 30 de noviembre del ejercicio inmediatamente anterior.

En cuanto al segundo componente de la paga de absentismo, el absentismo reciente, comprenderá el 70% de la cantidad anual que se destine a retribuir la misma, y participarán en ella, con carácter directamente proporcional a los días efectivamente trabajados, aquellos trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

a) Que durante el ejercicio en cuestión el trabajador no haya presentado tres o más situaciones de Incapacidad Temporal y/o ausencias injustificadas al puesto de trabajo, quedando excluidos los procesos de incapacidad temporal derivado de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, así como las situaciones derivadas de procesos oncológicos.

b) Que durante el ejercicio en cuestión el porcentaje de días en situación de Incapacidad Temporal y/o ausencias injustificadas al puesto de trabajo no supere el 10% de los días naturales de dicho ejercicio.

El período de cómputo para generar dicho complemento será el día 1 de diciembre del ejercicio inmediatamente anterior al 30 de noviembre del ejercicio en cuestión.

Los requisitos para poder percibir la paga absentismo serán los siguientes:



Encontrase prestando servicios a 31 de diciembre del ejercicio inmediatamente anterior al mes de enero en que se procederá a satisfacer la referida paga.

Tener, al menos 180 días de cotización en este ayuntamiento a 31 de diciembre del ejercicio inmediatamente anterior al mes de enero en que se procederá a satisfacer la referida paga. En cuanto al personal que presta servicios durante los fines de semana, únicamente se requiere disponer de 60 días de cotización.

Se asignará inicialmente a esta paga absentismo la cantidad de noventa y cuatro mil cuatrocientos dieciocho anuales, asimismo se creará, una Comisión de Estudio que aborde la dotación en el futuro de dicha Bolsa de Productividad.

Artículo 31. Indemnizaciones por razón de servicio.

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

a) Dietas.

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originen la estancia y manutención fuera del término municipal de San Juan de Aznalfarache, por razón del servicio.

Cuando por razón de servicio, se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal, se percibirá en concepto de dietas la cantidad establecida en la legislación vigente para las Administraciones Públicas.

b) Gastos de viaje.

Se conceptúa como gasto de desplazamiento, la cantidad que se abone al trabajador por gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, situado fuera del término municipal, o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

La cuantía de gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre, supondrá en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado, cuando se utilicen, como medios de transporte, líneas aéreas, la tarifa será la denominada «clase turista», y caso de estar agotada esta clase el desplazamiento se efectuará en una categoría superior.



El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose, el devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el trabajador.

Título V. Derechos sociales.

Artículo 32. Garantías judiciales y del puesto de trabajo.

1. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe. Y asimismo, salvo renuncia ex presa del propio interesado, o ser el Ayuntamiento el demandante.
2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurren algunas de las excepciones en él contenidas.
3. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste servicio de conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en el caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurren causas de culpa, dolo o mala fe por parte del trabajador.
4. Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador sea declarado por el organismo oficial correspondiente inválido permanente parcial para su trabajo u oficio habitual, el Ayuntamiento o el Patronato Municipal de Deportes, deberá adaptarse su puesto de trabajo a dicha circunstancia.

Artículo 33. Ayudas Sociales.

1. Ayuda para Estudios. Todo trabajador que no reciba libros escolares gratuitos y tengan a sus hijos cursando estudios escolares, percibirá con carácter global y por una sola vez la cantidad de 30,05 euros anuales en concepto de ayuda escolar, siempre que lo acredite documentalmente incluyendo a los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales; incrementándose anualmente esta cantidad en el porcentaje que al efecto se apruebe con carácter general para las retribuciones en las correspondientes Leyes de Presupuesto.
2. Seguro de Accidentes de Trabajo.

El Ayuntamiento suscribirá para todo el personal del Ayuntamiento y organismos autónomos una póliza que asegure a todo el personal, en aquellas situaciones de



incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, derivado de enfermedad profesional o accidente sufrido durante el ejercicio de las ocupaciones profesionales, cuya cuantía será de cuarenta mil euros. No obstante en un futuro se intentará ampliar la contingencia a Seguro de Vida, sin que ello represente incremento actual en la prima que actualmente se satisface.

Artículo 34. Complemento en situación de Incapacidad Temporal, derivados de Enfermedad Común o Accidente de Trabajo.

El Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, complementará hasta el 100%, las retribuciones, tanto básicas como complementarias (Complemento de Destino, Complemento Específico y Complemento de Permanencia), del personal laboral que se encuentre en situación de incapacidad temporal, y siempre que reúna todas y cada una de las condiciones que a continuación se detallan:

Primero.—Que el trabajador reúna ciento ochenta días cotizados en este Ayuntamiento, computándose los mismos en el año inmediatamente anterior al momento en que se produzca el hecho causante (inicio del proceso de incapacidad temporal).

Segundo.—Que no se hayan presentado:

- Durante el año inmediatamente anterior al momento de iniciarse el proceso de incapacidad temporal, el trabajador/a no haya presentado cuatro o más procesos de incapacidad temporal.
- Durante los dos años inmediatamente anteriores al momento de iniciarse el proceso de incapacidad temporal, el trabajador/a no haya presentado siete o más procesos de incapacidad temporal.

Tercero.—Que no se haya permanecido en situación de incapacidad temporal más de 42 días laborales computados durante el año inmediatamente anterior al momento de iniciarse el proceso de incapacidad temporal.

Quedan excluidos a efectos de los cálculos anteriormente referidos los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias profesionales, accidente laboral, los derivados de procesos oncológicos, los ingresos hospitalarios, así como las intervenciones quirúrgicas con hospitalización y su proceso de rehabilitación.

Se creará una Comisión de Control de situaciones de Incapacidad Temporal, cuya composición tendrá carácter paritario y a la que acudirá facultativo designado por la mutua o por el centro que gestione la Prevención de Riesgos Laborales, para determinar la procedencia o improcedencia de abonar el complemento de incapacidad temporal en determinadas situaciones.





Asimismo y con carácter excepcional dicha Comisión estudiará particularmente determinados casos en los que sin reunir los requisitos anteriormente referidos fuese procedente el abono de dicho complemento.

Artículo 35. Anticipos reintegrables.

A) Anticipos reintegrables en varias mensualidades.

1. El Ayuntamiento incluirá en sus Presupuestos un fondo de 18.000 euros para anticipos reintegrables en varias mensualidades o préstamos.
2. Para acceder a los mismos, el/la trabajador/a que lo solicite deberá contar, como mínimo, con un año de antigüedad en el Ayuntamiento.
3. La cuantía máxima no podrá exceder de 1.200 euros.
4. Los anticipos concedidos se reintegrarán en un máximo de 12 mensualidades.
5. No podrán solicitar otro préstamo quienes tengan pendiente el reintegro del anterior, y hasta que no transcurran 3 meses desde la finalización del pago del préstamo anterior, salvo casos imprevistos de fuerza mayor que podrán ser objeto de revisión, tanto, en su cuantía, como en los plazos de reintegro, previo informe de los representantes de los trabajadores; o que en el momento de la petición exista efectivo y no hubiera ninguna solicitud pendiente de concesión.
6. Los préstamos deberán ser solicitados por el personal en el impreso que se confeccione al efecto indicando la cuantía y la forma de reintegro.
7. Las peticiones deberán resolverse en el Departamento de Recursos Humanos, por riguroso orden de presentación en el registro general.
8. Las cantidades que mensualmente se reintegren pasarán nuevamente a formar parte del fondo disponible.

B) Anticipos reintegrables en una sola mensualidad.

1. El Ayuntamiento concederá un anticipo reintegrable en una mensualidad, una cantidad máxima de 400 euros a aquellos trabajadores que así lo soliciten, y a fecha 15 de cada mes, tengan generado dicho importe por los servicios prestados.
2. Dicha solicitud se presentará en el Departamento de Recursos Humanos, entre el día 1 y 13 de cada mes.

Título VI. Jubilación.

Artículo 36. Jubilación Parcial.





Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta y un años por trabajadores a tiempo completo, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado o no con un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social con todas las novedades incluidas en la Ley 40/2007.

Los empleados a partir de los 61 años, y antes de los 65 años, que reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, cumpliendo los requisitos establecidos al efecto en el RD 1131/002, de 31 de octubre, tendrán derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en el Ayuntamiento a tiempo parcial.

La empresa queda obligada a aceptar cuantas solicitudes de jubilación parcial se formulen, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en el presente precepto.

1. Generales.

1.1. Los interesados deberán solicitarlo a la empresa, al menos con tres meses de antelación a la fecha en que se desee pasar a la situación de jubilación parcial.

En la solicitud deberá constar la fecha en la que se desea comenzar a disfrutar de la jubilación parcial, así como el porcentaje de reducción de jornada que desea realizar en régimen de a tiempo parcial.

1.2. Simultáneamente a la jubilación parcial del trabajador menor de 65 años, la empresa contratará un nuevo empleado mediante un contrato de relevo, según los términos establecidos en el RD 1131/2002, sometiéndose la contratación al procedimiento y requisitos establecidos en el presente convenio.

1.3. la jubilación parcial y la transformación del contrato de relevo producirán sus efectos cuando la Entidad Gestora de la Seguridad Social, informe por escrito al trabajador, que reúne los requisitos generales exigidos para tener derecho a la pensión y, queden formalizados los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. A partir de ese instante, la jubilación parcial tendrá carácter irreversible, no pudiendo el trabajador volver a solicitar la modificación de su contrato a tiempo total.

1.4. El contrato de trabajo a tiempo parcial del trabajador jubilado, se extinguirá obligatoriamente en la fecha en la que cumpla los 65 años, por jubilación total ordinaria, salvo que la extinción se haya producido con anterioridad por cualquier otra causa prevista legalmente.

1.5. Los trabajadores con 65 años no podrán acogerse a la jubilación parcial.

2. Tiempo de trabajo.



2.1. La jornada de trabajo del jubilado parcial será a elección de éste, entre el 25% y el 75% de la jornada ordinaria a tiempo completo, establecido en el convenio colectivo, calculada en tiempo anual.

2.2. La distribución será, como criterio general, por jornadas diarias de igual duración a la de los trabajadores con jornada completa.

2.3. Por mutuo acuerdo entre las partes, la totalidad de las horas de trabajo que debe realizar el jubilado parcial, podrán quedar concentradas en determinados períodos.

3. Lugar y condiciones de trabajo.

3.1. El trabajador jubilado parcial, seguirá desarrollando preferentemente su trabajo en el mismo centro de trabajo en el que venía haciéndolo antes de pasar a dicha situación.

3.2. Con carácter general, el trabajador jubilado parcialmente realizará las mismas o similares funciones a las que venía desempeñando antes de pasar a la situación de jubilado parcial.

3.3. A efectos de ascensos por promoción interna, los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial, serán tenidos en cuenta para ello durante este período hasta su jubilación definitiva.

4. Retribuciones.

4.1 El salario a percibir por el trabajador jubilado parcial, será el correspondiente a su categoría profesional en el momento de jubilarse, percibiendo de este modo los conceptos retributivos indicados en este convenio colectivo, en la misma proporción al tiempo de trabajo pactado en su contrato de trabajo a tiempo parcial.

Percibirá igualmente los complementos salariales que se devenguen en el desempeño de su trabajo.

5. Acción Social y Asistencial.

5.1. Los empleados jubilados parcialmente mantendrán los mismos beneficios de acción social y régimen asistencial que el resto de los trabajadores.

5.2. Los jubilados parciales no podrán solicitar anticipos reintegrables previstos en este convenio colectivo.

Artículo 37.

Independientemente de ello, e incompatible con la jubilación parcial, se





establecen premios a la jubilación para los trabajadores que cesen por voluntad propia antes de los 65 años, en las siguientes cuantías.

- 60 años de edad 18.000 euros.
- 61 años de edad 15.000 euros.
- 62 años de edad 12.000 euros.
- 63 años de edad 10.000 euros.
- 64 años de edad 8.000 euros.

Título VII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 38. Principios generales.

1. El Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, consciente de la importancia de la prevención de riesgos laborales y con objeto de fomentar una auténtica cultura de la prevención en el trabajo que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones, asume el compromiso de garantizar:

- a. La protección de la seguridad y salud de todos sus empleados/as mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- b. El cumplimiento de toda la legislación de prevención de riesgos laborales.
- c. La garantía de que los/las representantes de los empleados/as públicos son consultados y alentados a participar activamente en la actividad preventiva.
- c. La mejora continua del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 39. Derechos y deberes de los trabajadores.

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho a:

- a. Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b. Ser informado/a de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- c. Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.





d. Efectuar propuestas de mejora al Servicio de Prevención, a los delegados de Prevención y al comité de Seguridad y Salud, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

e. Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

f. La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley y ante una situación de riesgo grave o inminente el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.

2. De acuerdo a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, los/as trabajadores/as tienen la obligación de:

a. Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.

b. Informar de inmediato a su superior jerárquico y en su caso al Servicio de

Prevención, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

c. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, equipos y cualquier medio con los que desarrollen su actividad.

d. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

e. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.

f. Cooperar para que la Administración pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Artículo 40. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

2. Serán designados por los representantes de los trabajadores.

3. En cuanto a las competencias, facultades y garantías se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, y demás normas de desarrollo, con independencia de cuantas otras les vengan impuestas en el propio Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 41. Medios de protección.

1. El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados a las funciones y actividades que deba realizar el personal, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Asimismo deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual (E.P.I.) adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes y los equipos de protección individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

3. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de



organización del trabajo.

Artículo 42. Ropa de Trabajo.

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice.
2. Se creará una «Comisión de Ropa» formada por un empleado designado a tal efecto por el Ayuntamiento y un miembro del comité de empresa.
2. En la Comisión de Ropa se propondrán las modificaciones, ampliaciones o ajustes necesarios en la dotación de prendas y calzado. No obstante, desde el Comité de Seguridad y Salud se velará para que los uniformes reúnan las condiciones de idoneidad y seguridad a las características del puesto de trabajo de que se trate. A tales efectos, la Comisión de Ropa podrá solicitarles informes previos a la compra del vestuario.
3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de dos veces al año: una en verano (1 de abril al 31 mayo) y otra en invierno (1 septiembre al 1 de octubre). En el Anexo (II) se determinará la relación de prendas, tipo de calzado y duración de las mismas.
4. Se regula la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto, si no se está debidamente uniformado.

A todos los efectos, el uniforme de trabajo será considerado como equipo de protección individual, cuando éste afecte directamente a las condiciones de seguridad y salud en el desempeño del mismo.

5. Las prendas y calzado que se deterioren como consecuencia de su uso en el trabajo se repondrán inmediatamente, previa entrega de las mismas.
6. Cuando se produzcan traslados de Sección o Departamento que conlleven un cambio en la uniformidad, se dotará al personal afectado de las prendas adecuadas al nuevo puesto de trabajo.
7. Al personal que sufra anomalías en los pies y con la debida prescripción facultativa del Servicio Médico de Empresa, se le dotará de calzado especial con arreglo a sus circunstancias y a las funciones del puesto de trabajo que ocupe.

Artículo 43. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello los delegados de Prevención.

Artículo 44. Protección de trabajadores con alteraciones de sus





capacidades psicofísicas.

1. Cuando el servicio de prevención indique que la adaptación del puesto de trabajo resulta inviable, se adscribirá al/a la trabajador/a a un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias, preferentemente de su misma categoría profesional y en todo caso de su mismo grupo de titulación. Si no existiese puesto de trabajo adecuado a su capacidad, el/la trabajador/a podrá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo de titulación, conservando en este caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios.
2. A los trabajadores con declaración de incapacidad permanente parcial les serán adaptadas las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo conforme a lo que determine la declaración del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la finalidad de que puedan desarrollar la prestación laboral sin riesgo para su salud.
3. La aplicación de este artículo se realizará con la participación de los representantes de los trabajadores, a los que se informará en relación a las actuaciones de la Administración en los supuestos recogidos en este artículo, sin perjuicio de las competencias que en esta materia correspondan al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 45. Protección de trabajadoras embarazadas.

1. Con objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá de derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe o recomendación del servicio de prevención.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o de hijo y en tal sentido existiese informe o recomendación del servicio de prevención. Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al responsable del servicio y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Artículo 46. Planes de autoprotección.

- 1 En cumplimiento del artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

la Administración, teniendo en cuenta las características de sus centros de trabajo y las diferentes actividades realizadas en ellos, implantará planes de autoprotección o medidas de emergencia que permitan adoptar medidas en materia de lucha contra incendios, evacuación de trabajadores y usuarios, primeros auxilios y otras medidas de seguridad. Igualmente, designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobará periódicamente su correcto funcionamiento.

Título VIII. Provisión de puestos, acceso, promoción y formación.

Capítulo I. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 47.

1. El sistema de provisión de cada puesto de trabajo será el determinado en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo que contemplen la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad, así como la denominación y las características específicas del puesto, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.

2. A las relaciones de puestos de trabajo una vez aprobadas se les dará la adecuada publicidad en el plazo de un mes a partir de la comunicación realizada a la comisión paritaria.

Asimismo, se dará cuenta a los representantes de los trabajadores de las modificaciones que se introduzcan en las relaciones de puestos de trabajo ya elaboradas.

Capítulo II. Acceso y promoción.

Artículo 48. Oferta de Empleo Público.

1. Los puestos de trabajo de carácter fijo dotados presupuestariamente que no hubiesen sido cubiertos por los procedimientos oportunos, así como los liberados como resulta de los mismos, comprenderán la Oferta de Empleo Público de Personal Laboral.

Igualmente, una vez celebrados los procesos de promoción profesional específica, las plazas que resulten liberadas o desiertas, se incluirán en la siguiente Oferta de Empleo Público.

2. La selección del personal laboral fijo comprendido en el ámbito del presente convenio, se hará de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante la convocatoria a través de los sistemas de concurso de valoración de méritos, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen, en todo caso, los



principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

No obstante con carácter general el sistema de selección será el concurso de valoración de méritos para los procesos selectivos que afecten a los Grupos B, C-1, C-2 y E, y excepcionalmente el resto de sistemas, todo ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 61.7. de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Artículo 49. Plan de Estabilidad y Consolidación de Empleo.

1. con el objeto de mejorar la prestación de los servicios públicos y garantizar la neutralidad y objetividad del personal que sirve a este Ayuntamiento, es voluntad del mismo que sus empleados presten sus servicios desde los principios de objetividad, neutralidad, eficacia y legalidad.

2. Igualmente, dada la situación de temporalidad de una parte importante del personal que presta servicios en el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y del Patronato Municipal de Deportes, se hace necesario la puesta en marcha y previa negociación con la representación sindical, de un Plan de Consolidación y Estabilidad del Empleo.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, en determinadas áreas funcionales y para convocatorias singulares podrá preverse la posibilidad de sustituir el requisito de la titulación por cinco años de servicios prestados en la plaza objeto de la convocatoria, y que corresponden a aquellas plazas que tras la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional surgida tras la Ley 7/2007, no requieran estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo, todo ello aunque las plazas hayan sido ofertadas con anterioridad a dicha normativa con titulación. (Actual Grupo E).

Artículo 50. Promoción profesional.

1. La Administración Municipal fomentará la promoción profesional del personal a su servicio de conformidad con la legalidad vigente.

Con esta finalidad, y sin perjuicio del desarrollo de los procesos de Oferta de Empleo Público, se formalizarán en la medida en que surjan nuevos puestos, convocatorias de promoción profesional en régimen exclusivamente restringido y para el acceso a categorías inmediatamente superiores dentro del mismo grupo profesional y área funcional, todo ello con la finalidad de incrementar la capacidad de trabajo y los niveles de motivación e integración de los/las trabajadores/as.

2. Podrán tomar parte en estos procesos todos los trabajadores fijos del mismo grupo profesional y área funcional siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumplan los requisitos para su desempeño.

3. El sistema de promoción profesional será exclusivamente el Concurso de Valoración de Méritos y la publicidad del mismo se hará a través del tablón de anuncios del Ayuntamiento, no requiriéndose publicación alguna de ninguna de las fases del procedimiento en los correspondientes «Boletines Oficiales».

Título IX. Sistema de Clasificación Profesional.

Artículo 51. Criterios generales.

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales y áreas funcionales y se establece con el fin de facilitar la movilidad del personal y de favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

2. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

3. Las áreas funcionales agrupan, unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

Artículo 52. Grupos profesionales.

1. Existen cinco grupos profesionales en los que se integran las categorías profesionales. Los grupos referidos con su definición son los siguientes:

Grupo 1. Titulados superiores.

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo 2. Titulados medios.

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo 3. Técnicos especialistas.

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo 4. Técnicos auxiliares.

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo 5. Servicios generales y subalternos.

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión del Certificado de Escolaridad.

2. Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

Artículo 53. Áreas funcionales.

1. La adscripción de los trabajadores en los distintos grupos profesionales se hará a través de las áreas funcionales.

2. La definición de cada área, agrupación de categorías por rama homogénea y diferenciada de actividad, se lleva a cabo independientemente del sector específico de actuación del servicio o centro de gestión, y de la categoría profesional que ostente el trabajador en ella encuadrado.

3. Se definen las siguientes áreas funcionales:

A. Administrativa, informática.

Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la administración económica y presupuestaria; con la gestión de personal; con las labores de documentación, biblioteca y secretaría; con el control y contabilidad de los suministros y relación con proveedores; con la administración de bienes; con los procesos informáticos y de comunicación y, en general, con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del servicio o centro respectivo, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringidas.

B. Servicios generales, mantenimiento, oficios y servicios técnicos.

Comprende esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes; con la vigilancia de personas, locales, fincas y enseres; con la comunicación interna y externa de los servicios y centros; con la custodia reparto y distribución de bienes y correspondencia; el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con el cuidado, conservación, montaje, mejora, reparación y construcción de



bienes muebles e inmuebles y mantenimiento de instalaciones de todo tipo; con el aprovechamiento agrícola, forestal y pecuario; con las labores de conducción y transporte de personas y bienes; con la restauración de alimentos; con la limpieza de dependencias, útiles y maquinaria; con el servicio de comedores y de plantas; con el lavado, planchado y arreglo de ropa, y, en general, con aquellas otras de análogo carácter a las descritas, que, sin corresponder específicamente a un oficio determinado, demanda el normal funcionamiento de los centros, desde las propias de organización del trabajo, realizadas con responsabilidad e iniciativa, hasta las más sencillas y básicas que no requieren habilidad o destreza específica alguna.

C. Prestación de servicios públicos y promoción de la actividad económica.

Comprende esta área el conjunto de actividades o tareas que posibiliten el desarrollo e integración social, familiar y profesional de un determinado colectivo con una especial situación individual o social, abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos tecnificados y conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental; el conjunto de actividades o tareas relacionadas con la acción educativa, en su más amplia significación, abarcando, por tanto, la docencia, en sus diversos grados y niveles, así como colectivos y edades; la instrucción deportiva; el apoyo psicológico en las vertientes de diagnóstico, orientación y tratamiento; el apoyo social en su expresión personal y familiar; la socialización y la adquisición de hábitos de la vida diaria. Asimismo, incluye la gestión de las políticas municipales de empleo, la intermediación laboral, la orientación y formación de los desempleados y trabajadores, y el fomento del empleo estable y de calidad; la organización y desarrollo de las actividades de ocio y tiempo libre; la organización de festivales, conciertos y certámenes, y, en general todas aquellas que vayan encaminadas a la formación, desarrollo e integración de las personas o colectivos sobre los que la acción educativa o cultural se ejerce, desde las que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos y exijan máxima responsabilidad, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que sólo se requiere cualificación profesional elemental.

Título X. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 54. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. Los órganos competentes de la Administración en cada caso podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.



Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.

2. Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, la Administración abrirá un período previo de consultas y negociación de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, así como con las organizaciones sindicales más representativas, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

3. De no existir acuerdo, las actuaciones se elevarán a la comisión paritaria, quien tomará sus decisiones por mayoría de los componentes de cada una de las partes. De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación a los trabajadores afectados y a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 55. Movilidad funcional.

1. Los órganos competentes de la Administración podrán acordar en el ámbito de este convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrán la retribución de origen.

Artículo 56. Trabajos de superior e inferior categoría.





1. La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, no podrá ser superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos para los trabajadores fijos a jornada completa o a tiempo parcial, salvo cuando se deba a ausencia del titular del puesto de trabajo, en cuyo caso el período de duración podrá extenderse hasta la reincorporación del mismo.

3. Excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular, el puesto de trabajo que requiera funciones superiores se comprometerá para su cobertura definitiva por los procedimientos oportunos.

Podrá renovarse la situación por un nuevo período cuando la vacante haya sido comprometida para su provisión definitiva y el proceso de cobertura exceda de los seis meses señalados en el apartado 2 del presente artículo.

4. Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de categoría superior, estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño y/o, en su caso, de la experiencia profesional exigida en los procesos selectivos correspondientes.

5. El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es superar un proceso selectivo de promoción interna.

6. La adscripción de un trabajador a funciones de superior categoría, supondrá el abono de la diferencia salarial.

7. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a quince días, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Artículo 57. Suspensión del contrato de trabajo.

1. Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a. Mutuo acuerdo de las partes.

b. Las consignadas válidamente en el contrato.

c. Maternidad.





- d. Ejercicio de cargo público representativo.
 - e. Cuando sea autorizado por el órgano competente para realizar una misión por un período superior a seis meses en organismos internacionales, entidades públicas, gobiernos extranjeros o en programas de cooperación internacional.
 - f. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme.
 - g. Privación de libertad por sentencia condenatoria firme por hechos que no constituyan delito doloso.
 - h. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
 - i. Fuerza mayor temporal ajena a la voluntad de las partes.
 - j. Excedencia forzosa.
 - k. Por el ejercicio del derecho de huelga.
2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en los apartados c, f, i y k del número anterior del presente artículo.

Artículo 58. Extinción del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos y por las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores,
2. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que pueda completar los períodos de carencia para la misma, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.
3. Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal fijo que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente y de forma total desee dar por finalizada su actividad profesional, tal y como se recoge en el Título VI de este Convenio.

Título XI. Régimen disciplinario.

Artículo 59. Faltas.

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán, con independencia de lo regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, atendiendo a su importancia, reincidencia e





intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 60. Son faltas leves.

Son faltas leves:

- a) De una a cinco faltas de puntualidad alternas o tres consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
- b) Faltar un día al mes sin justificar.
- c) La falta de atención y diligencia con el público, así como inadecuada presencia en el puesto de trabajo.
- d) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio leve.
- e) No cursar parte de baja de la Seguridad Social en el plazo de 48 horas.

Artículo 61. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en el período de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada en el período de un mes, o cuatro en el período de seis meses; cuando se deriven perjuicios notorios para el trabajo encomendado, se considerará muy grave.
- c) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores relacionadas con el puesto de trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) Falta notoria de respeto y consideración a superiores, compañeros, subordinados o al público.
- i) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o en el centro de trabajo, o el uso para fines propios de los enseres y herramientas de propiedad municipal.





- j) Reincidencia en más de 2 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplada en la normativa vigente.
- l) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- m) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- n) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- ñ) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- o) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilice en provecho propio.
- p) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

Artículo 62. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse caso voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o haya tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o





clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

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

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

m) El incumplimiento de las obligaciones de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) El acoso laboral

o) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales y de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso del personal laboral.

Artículo 63 Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones en función de la importancia, reincidencia o intención:

Por razón de las faltas, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas Leves.

- Apercibimiento.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:





- Suspensión de empleo y sueldo, de cuatro días hasta tres años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 años y 1 día a seis años.
- Despido

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

En el supuesto de que algún trabajador, que tenga la consideración de personal laboral fijo, fuera sancionado con despido disciplinario y los Juzgados de lo Social dictarán sentencia declarando su improcedencia o nulidad, el Ayuntamiento readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, salvo que el mismo optara por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 64. Procedimiento.

1. Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio por el Servicio de Personal, en el que será oído el interesado y la representación sindical, pudiendo solicitar la presencia de sus representantes sindicales.

La aplicación de cualquier sanción por la comisión de faltas graves o muy graves requerirá el conocimiento del Comité de Empresa con un plazo mínimo de un día hábil, a fin de que el mismo pueda emitir su informe que en ningún caso, podrá ser vinculante. Dicha notificación interrumpirá el plazo de prescripción de la falta establecida en el artículo 60.2 del RDL 1/95. Asimismo se le dará cuenta de la sanción a las Organizaciones Sindicales.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia del interesado.

En los procedimientos disciplinarios incoados por la comisión de faltas graves o muy graves, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y que se mantendrá por el tiempo que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.





El trabajador suspenso provisionalmente tendrá derecho a percibir durante la suspensión, las retribuciones básicas, no obstante cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, éste deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla.

Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, el Ayuntamiento deberá restituir al trabajador la diferencia entre las retribuciones percibidas y las que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

Artículo 65. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
3. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 66. Cancelación de faltas y sanciones.

1. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en sus hojas de servicios, con indicación de las faltas que la motivaron.
2. Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones de oficio o a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción. La anotación de apercibimiento se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.
3. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

Título X. Régimen de garantía.

Artículo 67.

El personal laboral de carácter fijo que fuera adscrito o que en un futuro pueda serlo a empresas de ámbito municipal, mancomunadas u otras, tendrán garantizado el retorno al Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, en el caso





de que dichos organismos dejen de prestar servicios y funciones que, en su momento, propiciaron la transferencia de tales trabajadores, siempre que el referido servicio revirtiese al Ayuntamiento.

No obstante, si el servicio no revirtiese, los empleados tendrán un derecho de ingreso preferente siempre que exista vacante en plazas adecuadas al perfil profesional del mismo Asimismo, les serán de aplicación las cláusulas y los artículos pactados en el presente Convenio, sin posibilidad alguna de congelación o absorción, en relación con los derechos que les fueron reconocidos al momento de ser transferidos.

Artículo 68. Derechos sindicales.

El Comité de Empresa: Además de las competencias establecidas en la legislación vigente, y en calidad de representantes de los trabajadores intercambiarán información con la dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

- 1.º Planificación del trabajo en aquellos casos en que el personal pueda aportar su experiencia y conocimientos.
- 2.º Absentismos del personal.
- 3.º Mantenimientos de los locales de reunión.
- 4.º Concurso-oposición, ascenso y escalafón.
- 5.º Adecuación de puestos de trabajo para empleados con capacidad disminuida.
- 6.º Vigilancia en materia de salud, seguridad e higiene laboral.
- 7.º Cultura y deportes.

Artículo 69. Horas sindicales, Comité-Secciones Sindicales.

Los miembros del comité de empresa podrán ceder sus horas a cualquier otro del mismo comité adscrito al mismo sindicato para tal actividad (horas según ley).

Artículo 70. Local del Comité de Empresa.

El Ayuntamiento facilitará al Comité de Empresa un local adecuado para el desarrollo de sus funciones. Dicho local deberá estar dotado de todos los medios materiales necesarios para el ejercicio de su actividad.

Anexo I

(Referido al artículo 6.º)





Jornada laboral ordinaria, distintas recogidas en el artículo 6.º).

Limpiezas viarias:

- Fines de semanas: 14 horas semanales.
- Recogidas de basura fines de semanas: 14 horas semanales.

Peón vigilante Polideportivo: Fines de semanas, 18 horas.

Anexo II

Ropa de verano: Camisa, pantalón y zapato de seguridad.

Ropa de invierno: Pantalón, camisa, chaquetilla y zapato de seguridad. Alternativamente se hará entrega de un año de un anorak y otro de un jersey.

El calendario de entrega se estima para la ropa de verano, el día quince de mayo, y para la de invierno el 15 de septiembre de cada ejercicio.

Toda la ropa deberá ajustarse a la correspondiente homologación, requiriéndose que la misma sea de alta visibilidad para aquel personal que preste sus servicios en la vía pública.

Las características de la ropa de los diferentes servicios será:

- Jardineros: Verde y de alta visibilidad.
- Limpieza viaria: Azul de alta visibilidad.
- Pintores: Blanca.
- Encargados: A determinar según servicio.
- Obras y Servicios: Azul de alta visibilidad.
- P.M.D.: Azul de alta visibilidad.
- Vigilantes: Azul de alta visibilidad.
- T.V. Cable: Pantalón y camisa gris.
- Limpiadoras: Pijama verde.

