



CONVENIO COLECTIVO DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE LA ALGABA

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de La Algaba (Código: 4104822), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 5 de agosto de 2007 a 31 de diciembre de 2011.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de La Algaba, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 5 de agosto de 2007 a 31 de diciembre de 2011.

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.

Sevilla a 21 de febrero de 2008.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA ALGABA AÑOS 2007 - 2011

Título preliminar

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto

1. El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las condiciones de trabajo, económicas y sociales, entre el Excmo. Ayuntamiento de La Algaba y los trabajadores a su servicio.

2. Se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras, los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la Federaciones Española y Andaluza de Municipios y Provincia, así como los acuerdos marcos que puedan suscribirse con la Administración General del Estado y la Junta de Andalucía, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta del Excmo Ayuntamiento de La Algaba, prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración de su contrato, con las peculiaridades que se especifican en el articulado.

Si bien, el presente Convenio Colectivo, no afectará a aquellos trabajadores de este ayuntamiento con contratos temporales sujetos a Convenios con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regularán por la normativa de dichos Convenios, o con las condiciones contractuales pactadas. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal laboral que se encuentre en situación de activo al servicio del Excmo. Ayuntamiento de La Algaba, será de aplicación a los personal laboral interinos, en práctica y eventuales de la Corporación.

Artículo 3. Garantía Personal

Se respetarán las condiciones individuales, que en su conjunto sean para los trabajadores más favorables que las fijadas por el presente Convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por los acuerdos que se establecen en el mismo.

Artículo 4. Ámbito Temporal

1. La vigencia del presente acuerdo será desde el día de la firma hasta el día 31 de diciembre de 2011, excepto el artículo 25 que será desde el día 1 de enero de 2007.

2. Las condiciones establecidas en este acuerdo, se considerarán, mínimas y por tanto, cualquier acuerdo o norma más favorable al personal municipal prevalecerá sobre lo aquí pactado.



3. Si cualquiera de las partes que suscriben el presente Convenio no formulase denuncia de éste con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, este Convenio se considerará automáticamente prorrogado por un año más, tanto en sus cláusulas normativas como obligaciones a partir del 1 de enero de 2.012.

Artículo 5. Ámbito Funcional

1. Los reglamentos de régimen interior de los diferentes centros de trabajo o servicios municipales no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tiene carácter de mínimos y forma un cuerpo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

2. Se aplicarán las normas contenidas en este Convenio al conjunto de actividades y servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de La Algaba, en tanto en cuanto afecta al personal que se refiere los artículos 1.º y 2.º.

Artículo 6. Homologación Y Equiparación

En el presente Convenio se seguirá la línea tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento de La Algaba (Empleado municipal de Carrera y Personal Laboral Fijo), y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, que incluirá al Personal Laboral Eventual que acredite unos servicios prestados al Excmo. Ayuntamiento de La Algaba superior a un año.

Artículo 7. Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión mixta paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del presente acuerdo que entenderás de la aplicación del mismo, integrada por 3 representantes designados por el Alcalde y 3 Delegados de Personal.

2. Esta Comisión deberá constituirse en el plazo de un mes a partir de la firma del presente acuerdo quedando sujeta además a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica de Representación Sindical y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

3. Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión en el plazo máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y con una periodicidad mínima cada 3 meses.

Artículo 8. Vinculación De Lo Pactado

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como



retribuidas, forman un todo orgánico e indivisible.

2. El Convenio devendrá ineficaz si por la jurisdicción competente se anulara, modificara o interpretara alguno o algunos de sus preceptos de forma distinta a la realizada por la comisión mixta paritaria, dicha comisión elevara al Pleno del Ayuntamiento sus propuestas de acuerdo.

Capítulo I. Organización Del Trabajo Formación Profesional, Ingresos, Vacantes, Categorías

Artículo 9. Organización Y Racionalización

1. La Organización Práctica del trabajo corresponderá a la Corporación que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2. Será objeto de informe, consulta o negociación con la representación del personal laboral, cualquier modificación sobre la jornada de trabajo, horarios de servicios, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistemas de trabajo y rendimiento.

3. Los representantes del personal laboral tendrán entre otras las siguientes competencias:

- a) Participar en cualquier organigrama nuevo, cambio o modificación del mismo.
- b) Emitir informe sobre traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los traslado de personal.
- c) Conocer todos los puestos de trabajo vacante en dicho organigrama y plantilla municipal
- d) Todas aquellas otras competencias que con relación a esta materia le venga atribuidas legalmente.

4. La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al Ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

Artículo 10. Clasificación De Los Trabajadores

El personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de La Algaba está





integrado por todas aquellas personas que presten sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración de su contrato, según se recoge en el art. 2 del presente Convenio.

Artículo 11. Relación De Puestos De Trabajo

1. La corporación elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en el ámbito personal de este Convenio.

2. Todos los puestos de trabajo que se reconozcan en el organigrama funcional deberán relacionarse completando, como mínimo las siguientes condiciones:

- a) Requisitos de desempeño.
- b) Denominación de las funciones del puesto.
- c) Concreción de las retribuciones.

Para modificar una relación de puesto de trabajo, los representantes del personal laboral participaran en su confección conjuntamente con la Corporación en los términos previsto legalmente.

Artículo 12. Registro De Personal

1. La Corporación constituirá un Registro de Personal, coordinado con los de las demás Administraciones Públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

2. En el Registro de Personal deberá inscribirse:

- a) Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.
- b) Al personal que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el Sector Público o el ejercicio de actividades privadas que deban inscribirse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 5381984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

La inscripción deberá contener el nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número del Registro de Personal del interesado y se efectuará una vez formalizado el nombramiento o contrato origen de la relación de servicios y resolución de compatibilidad correspondiente, en su caso.

3. El número de Registro de Personal estará compuesto por el número del Documento Nacional de Identidad, completado de ceros a la izquierda hasta la cifra de nueve dígitos, a continuación se añadirán dos dígitos, uno de control y

otro para evitar posibles duplicaciones, seguidos del código del Cuerpo, Escala, Convenio y Categoría a que pertenezca la persona objeto de la inscripción.

4. Deberán anotarse preceptivamente en el Registro de Personal, respecto del personal laboral inscrito, los actos y resoluciones siguientes:

a) Toma de posesión del primer puesto de trabajo y de los sucesivos.

b) Ceses en los puestos de trabajo.

c) Cambio de situación administrativa.

d) Reingresos.

e) Adquisición del grado personal y sus modificaciones.

f) Excedencias.

g) Jubilaciones.

h) Pérdida de la condición de funcionario.

i) Reconocimiento de antigüedad y trienios.

j) Categoría laboral.

k) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.

l) Títulos, diplomas e idiomas.

m) Premios, sanciones, condecoraciones y menciones.

5. En ningún caso podrán incluirse en nómina nuevas remuneraciones, sin que previamente se haya comunicado los representantes laborales la resolución o acto por el que hubieran sido reconocidas.

6. En la documentación individual del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de La Algaba no figurará ningún dato relativo a su raza, religión ú opinión.

7. El empleado municipal tendrá libre acceso a su expediente individual.

8. El Registro de Personal será único para todos los Servicios donde deberán figurar los méritos de cada empleado municipal.

Artículo 13. Oferta De Empleo Público

1. El Ayuntamiento negociará con la representación del personal laboral la

preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público.

2. Las plazas vacantes de la plantilla de personal y aquella cubierta interinamente además de las de nueva creación.

Constituirán, en su caso la Oferta de Empleo Público del Excmo. Ayuntamiento de La Algaba, salvo las que se consideren amortizables.

3. La Oferta de Empleo Público deberá contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacante.

4. Todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes se convocarán necesariamente dentro de los dos años siguientes a su creación.

Artículo 14. Ingreso En Plantilla

1. El Ayuntamiento formulará su oferta pública de empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. La selección de todo empleado municipal debe realizarse de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios básicos de igualdad, mérito y capacidad.

3. Los procedimientos de selección y acceso del personal, se regirán por las bases de la convocatoria respectivas, que se ajustarán en todo caso a la legislación aplicable sobre el empleo público y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de prueba a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

4. Los puestos de trabajo que resulten vacantes tras los procesos de provisión internos, se integrarán en la Oferta de Empleo Público del Excmo. Ayuntamiento de La Algaba del siguiente año.

5. Para ser admitidos a las pruebas para el acceso a la plantilla de personal, será necesario cumplir los requisitos que contempla la legislación vigente sobre los empleados públicos.

6. La representación del personal laboral tendrán facultad de informar preceptivamente respecto a lo reseñado anteriormente.

7. Concluido el proceso selectivo, quienes lo hubieran superado serán nombrados personal laboral fijo hasta el límite de plazas anunciadas y que se hallen dotadas presupuestariamente.

Artículo 15. Promoción Interna



1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna consistente en el ascenso de categoría o escalas de un grupo de titulación a otro superior.
2. Los empleados públicos deberán para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, haber prestado servicios efectivos durante al menos dos años, como personal fijo en las categorías o escalas del grupo inferior y superar las pruebas que para cada caso establezca el Ayuntamiento.
3. Dichas pruebas en la que deberán respetarse los principios de igualdad, mérito y capacidad, podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación así lo autorice el Ayuntamiento.
4. Los empleados municipales que accedan a otro cuerpo y escala por el sistema de promoción interna tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.
5. El personal afecto a este acuerdo quedará excluido del pago de los derechos de examen.

Artículo 16. Trabajo De Superior Categoría

1. Los jefes de los diferentes servicios podrán habilitar para desempeñar puestos de superior categoría al personal de los mismos de la categoría inmediatamente inferior, por necesidades de servicio y comunicándolo, dentro de los dos días laborables siguiente, al servicio de personal y este a su vez a la representación del personal laboral.
2. Las Jefaturas de Servicios que componen el Excmo. Ayuntamiento de La Algaba, no podrán encontrarse vacantes más de tres días consecutivos por motivos de enfermedad, permisos, vacaciones..., teniéndose que nombrar a alguien en su lugar que cumplan los requisitos del punto anterior.
3. El empleado municipal que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convenientemente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, la cual se abonará en concepto de productividad.

Artículo 17. Formación

El Ayuntamiento de La Algaba, realizará, en colaboración con la representación de los trabajadores, planes anuales de formación, por sí mismo o en colaboración con la Diputación Provincial y las Uniones Sindicales.

Se constituirá una Comisión paritaria para la formación continua, que entenderá de los siguientes temas. Formación profesional en todas las categorías, permisos





retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparten, documentación gratuita, todo ello bajo el principio de igualdad.

No obstante a lo anterior, siempre que el Ayuntamiento dé su conformidad previa, redunde en beneficio de sus funciones y no se produzca detrimento alguno para el servicio, los empleados municipales tendrán derecho a:

a) Asistencia a clases sin menoscabo de su remuneración, en caso de coincidir estas con su jornada laboral.

b) Permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que dure el curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes

c) Las ayudas necesarias, consistentes, según los casos, en becas de estudio, matrículas, dietas, etc.

d) Para la formación física continua que algunos puestos requieren, el empleado público podrá disponer gratuitamente de las instalaciones con las que cuenta el ayuntamiento de La Algaba, así como aquellas con las que el Ayuntamiento pudiera firmar un acuerdo de colaboración.

e) La comisión paritaria estudiara el numero de días y de horas disponible tanto para cursos presenciales como de formación a distancia o en red .

Artículo 18. Curso de Formación Inicial o Prácticas

Los empleados municipales, una vez superado el proceso selectivo, y recibido el nombramiento como tales, llevarán a cabo en el menor plazo posible, un curso de formación inicial de carácter práctico, acerca de las funciones concretas que han de desempeñar, sin merma alguna de sus haberes.

Capítulo II. Condiciones Económicas

Artículo 19. Conceptos Retributivos

1. Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas del personal laboral de la Corporación tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para los empleados públicos.

2.1. Son retribuciones básicas:

a) Sueldo Base.

b) Trienios o antigüedad.

c) Pagas Extraordinarias.

3. Las retribuciones complementarias se atenderán, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los empleados públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere a las representaciones sindicales la Ley 7/90, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos.

3.1. Son retribuciones complementarias:

a) Complemento de Destino.

b) Complemento Específico.

c) Complemento de Productividad.

d) Gratificaciones.

4. Las retribuciones del personal laboral perteneciente al Excmo. Ayuntamiento de La Algaba se harán efectivas, como fecha límite, antes del último día hábil de cada mes, siendo las cuantías mensualidades completas, con referencia a la situación y derechos del personal.

Artículo 20. Sueldo Base

1. El Sueldo Base es aquél que corresponde a cada uno de los cinco Grupos de clasificación en que se agrupan los Empleado municipal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. El Sueldo Base de cada uno de los Grupos será el que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleado Públicos.

Artículo 21. Trienios O Antigüedad

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

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de Funcionario de Carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación, siendo reconocido como Servicios Previos.

3. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de



Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.

4. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1º del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

Artículo 22. Pagas Extraordinarias

Las Pagas Extraordinarias serán de dos al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad íntegra de retribuciones básicas y complementarias, empezándose a percibir estas paga integras con la nomina del mes de diciembre de 2007 y se devengarán, como fecha límite, los días 30 de junio y el 20 de diciembre, haciéndolas coincidir con las nóminas pertenecientes a los meses de junio y diciembre respectivamente, con referencia a la situación y derechos del empleado municipal en dichas fechas.

Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.

Los empleado municipales en servicio activo con licencia sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en la fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

En caso de cese por jubilación, fallecimiento o retiro del empleado municipal la última paga extraordinaria se devengará al interesado, a sus familiares o herederos en el día de su cese.

Artículo 23. Complemento de Destino

1. El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

2. La cuantía del Complemento de Destino, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas. Dentro de los límites máximos y mínimos señalados, el Pleno de la Corporación asignará el nivel a cada puesto de trabajo, atendiendo a los criterios establecidos en la valoración de puestos de trabajo.

Artículo 24. Complemento Específico

1. El Complemento Específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a la Valoración de Puestos de Trabajo que valoró cada puesto en atención a la especial dificultad técnica, dedicación,



responsabilidad, peligrosidad, penosidad del mismo, esfuerzos físicos o intelectuales, responsabilidad, etc y siempre que esté comprendido dentro de la legalidad vigente.

2. A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones. Así, dichos complementos se adecuarán a los establecidos en su día por el Excmo. Ayuntamiento y la representación del personal laboral,

3. Se reconoce por parte del Excmo. Ayuntamiento de La Algaba la necesidad de renovar la Valoración de Puestos de Trabajo Actual, reclasificando los puestos en función de los cambios que hayan surgido y detectado, siendo esta revisión estudiada a lo largo del año 2007 para que tenga vigencia desde la firma del presente Convenio.

Artículo 25. Complemento de Productividad

El Complemento de Productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado municipal desempeñe su trabajo.

Su cuantía global no podrá exceder un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada empleado municipal.

En todo caso, las cantidades que perciba cada empleado municipal por este concepto serán de conocimiento público de los demás empleados municipales del Departamento u Organismo interesado así como de la representación del personal laboral.

Aquellos puestos de trabajo que por motivo del servicio utilicen motocicletas incrementarán sus haberes en la cantidad de 60.10 euros mensuales, hasta que se realice la Valoración de Puestos de Trabajo, donde deberá incluirse en el Complemento Específico de cada puesto de trabajo afectado.

A partir del año 2007, todos los empleados municipales percibirán una paga extraordinaria en el mes de marzo en concepto de productividad, esta paga se cifrará en 720,00 euros.

Dicha paga no será de aplicación al personal eventual con menos de un año de servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de La Algaba, dicha retribución se hará efectiva a través de la comisión paritaria y supeditada a los siguientes criterios, a) puntualidad, b) estar exento de expediente administrativo abierto, c) absentismo laboral.

Artículo 26. Servicios Extraordinarios

Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos para los empleados municipales que presten servicios en el Excmo. Ayuntamiento de La Algaba.

Se prestarán cuando las necesidades del servicio marcado por el Ayuntamiento lo demande y el empleado municipal acepte voluntariamente, prestándose en la medida de lo posible, no pudiéndose realizar mas de 8 horas extraordinarias en el mismo día.

Se fija el horario nocturno a efecto de servicios extraordinarios y nocturnos desde las 22.00 horas hasta las 07.00 horas.

Se considerarán servicios extraordinarios todos aquellos que se realicen fuera del horario habitual de trabajo. La compensación de estos trabajos será económica o horaria y el cálculo de la compensación por estos servicios, se realizaran atendiendo a los cálculos que a continuación se describen:

Compensación económica.

— En jornada laboral normal:

a) Grupo A, 35,56 euros.

b) Grupo B, 34,14 euros.

c) Grupo C, 25,21 euros.

d) Grupo D, 20,52 euros.

e) Grupo E, 16,23 euros.

— En jornada nocturna o festiva:

a) Grupo A, 42,672 euros.

b) B, 40,96 euros.

c) Grupo C, 30,25 euros.

d) Grupo D, 24,62 euros.

e) Grupo E, 19,48 euros.

— En jornada festiva nocturna:



- a) Grupo A, 49,78 euros.
- b) Grupo B, 47,78 euros.
- c) Grupo C, 35,29 euros.
- d) Grupo D, 28,72 euros.
- e) Grupo E, 22,73 euros.
- Compensación horaria.
 - Por cada hora en jornada normal, una hora y 30 minuto.
 - Por cada hora en jornada festiva o nocturna, una hora y 45 minuto.
 - Por cada hora en jornada festiva nocturna, dos horas.

La compensación horaria será a petición por escrito del empleado municipal

Artículo 27. Dietas

Todos los trabajadores que, por necesidades u orden de la Empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a La Algaba disfrutarán de las siguientes dietas:

- Alojamiento: 65 euros.
- Manutención: 40 euros.
- Dieta completa: 105 euros.

El importe de las mismas se adecuará conforme a lo que la Legislación establezca para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, siendo el importe idéntico para todos los trabajadores con independencia del grupo económico en que se encuentren.

En el caso de desplazamientos a países extranjeros se estará a lo dispuesto en el R.D. 236/88, de 4 de Marzo, o norma que legalmente la sustituya.

Será objeto de estudio las que se produzcan fuera de estas circunstancias.

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, el Ayuntamiento de La Algaba pondrá a su disposición los medios necesarios para ello. De no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este



supuesto una dieta por desplazamiento a razón de 20 céntimos por kilómetro, haciéndose efectivo el mes siguiente en que se efectúe la salida.

Artículo 28. Complemento De Incapacidad Temporal

Se complementarán las retribuciones, desde el primer día de la baja por incapacidad y mientras subsista la obligación de cotizar (18 meses), hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que, por todos los conceptos, viniera percibiendo el empleado municipal en activo.

Artículo 29. Anticipos Reintegrables

El Ayuntamiento Pleno habilitará anualmente en sus presupuestos una partida destinada a la concesión de anticipos reintegrables de dos mensualidades completas, a sus empleados públicos, cuya devolución se hará efectiva en sucesivas entregas mensuales y en un plazo no superior a 24 meses, no pudiendo pedir otra hasta el reingreso del concedido.

Capítulo III. Jornada Laboral, Horario, Descansos Y Vacaciones

Artículo 30. Jornada Laboral

La jornada laboral de los trabajadores del Ayuntamiento de La Algaba durante la vigencia del presente Convenio será de 35 horas de trabajo efectivo semanal y conforme al horario que se establezca para cada servicio.

El horario habitual de trabajo será de 8.00 a 15.00, de lunes a viernes, con excepción del periodo comprendido entre el día 1 de julio y el 31 de agosto que será de 8.00 a 14.00, de lunes a viernes, si algún empleado municipal se encuentra de descanso, vacaciones, permiso o baja laboral, no tendrá derecho a dicha reducción.

La distribución del horario, con arreglo a las necesidades de cada servicio, así como la determinación de la clase de jornada que debe prestarse en cada uno de los puestos de trabajo, corresponde al Presidente de la Corporación, que dará traslado para su estudio a la comisión paritaria.

Artículo 31. Jornada Especial

1. El día cinco de enero el horario de trabajo será de 8.00 a 13.00.
2. El jueves, viernes, sábado y domingo de Carnavales, el horario de trabajo será de 8.00 a 14.00.
3. De lunes a domingo de la Semana Santa el horario será de 9.00 a 13.00.
4. El jueves, viernes, sábado y domingo de Feria de Sevilla el horario será de 8.00



a 13.00.

5. El miércoles, jueves, viernes sábado y domingo de la Feria de septiembre el horario será de 9.00 a 13.00.

6. La reducción de la jornada enumerada en los apartados anteriores, si algún empleado municipal estos días esta de descanso, vacaciones, permiso o baja laboral, no tendrá derecho a dicha reducción.

7. En aquellos servicios en los que no sea posible establecer dicha reducción, se compensara al personal adscrito al mismo, con el número de días resultante de las horas reducida.

Los empleados municipales que presten sus servicios en sábado, domingo o festivo compensarán con una hora treinta minuto por hora trabajada.

8. Se compensará a todo el personal que preste servicio en días de elecciones y referéndums con la reducción de la jornada laboral legalmente establecida para ejercer su derecho al voto.

Artículo 32. Pausa Diaria

Se establece un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 33. Descanso Semanal

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas continuadas, como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.

Este descanso, como regla general, comprenderá sábado y domingo, si bien por naturaleza de la función o por las necesidades del servicio, de acuerdo con el régimen de jornada, podrá disfrutarse en días distintos, fijándose éstos en los correspondientes cuadrantes a turnos, en su caso.

Artículo 34. Vacaciones

Las vacaciones anuales reglamentarias serán de 23 días laborales o de un mes natural, correspondiendo proporcionalmente estas cuantías si el personal afectado no acumula un año de servicio en año que nos ocupa.

Su período de disfrute comprenderá preferentemente los meses de Junio a Septiembre, ambos incluidos, salvo petición concreta del trabajador, y podrá dividirse hasta en cuatro periodos, también a petición del trabajador, si bien, cada período deberá comprender como mínimos cinco (5) días laborales o siete





(7) naturales, no pudiéndose otorgar las vacaciones de manera distinta a la redactada.

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Diez (10) años de servicio: Veinticuatro (24) días hábiles.

Quince (15) años de servicio: veinticinco (25) días hábiles.

Veinte (20) años de servicio: veintiséis (26) días hábiles.

Veinticinco (25) años de servicio: veintisiete (27) días hábiles.

Treinta (30) años de servicio: veintiocho (28) días hábiles.

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

El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero, excepcionalmente, del año siguiente.

Los trabajadores de este Ayuntamiento que estando de baja médica, laboral o por accidente, baja por maternidad... y coincida esta situación con el periodo vacacional, verán interrumpido este periodo y se pospondrá una vez finalizada la situación que le impedía estar activo, disfrutando las vacaciones antes del 15 de enero del año siguiente, buscando la fecha que el servicio lo permita y tras acuerdo del trabajador afectado y la Corporación.

A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles.

A aquellos trabajadores que por necesidades del servicio, la Delegación correspondiente, de acuerdo con el trabajador, acordase un período de vacaciones distinto del comprendido entre los meses de julio a agosto, se les ampliará su licencia anual en un día, fomentando así la presencia funcional en los meses estivales, la cual sufre un gran detrimento.

Por su parte, aquellos que por necesidades del servicio se vieran obligados a disfrutar su período de vacaciones en dos partes, y una de ellas estuviera comprendida fuera del período de julio a agosto, tendrá derecho a un día más de licencia, debido a la obligatoriedad.

Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, se les garantizará el derecho a que disfruten de las mismas fechas, si así lo solicitaran.



Si, en caso de catástrofe o fuerza mayor, debidamente justificada y habiéndose agotado todas las posibilidades de cubrir con el personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un empleado público que las esté disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

El calendario de vacaciones estará fijado antes del 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales que serán estudiadas por la Comisión Paritaria.

Capítulo IV. Excedencias Y Licencias Retribuidas O Permisos

Artículo 35. Excedencias

Las excedencias se adecuarán a las disposiciones legales vigentes.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en el plazo máximo de un mes.

Artículo 36. Licencias Retribuidas O Permisos

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, el trabajador podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone:

1. Por traslado de domicilio: dos (2) días hábiles.
2. Por asuntos particulares o propios.
 - a. 6 días al año no acumulables a las vacaciones anuales ni al periodo establecido para el permiso de Navidad, además de los días mencionados, el empleado municipal tendrá dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose un días adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
 - b. Se incorporarán dos (2) días adicionales de permiso, al apartado anterior, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo.
 - c. Tres (3) días en Navidad, que tendrán que disfrutarse obligatoriamente entre el 15 de diciembre y el 15 de enero,.
 - d. Por razones de obligación o deber legal. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.
3. Por razones de formación.
 - a. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evolución en Centros Oficiales durante los días de su celebración.





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

c. Por estudios sobre materias directamente relacionadas con el Empleo Público, por la duración de los mismos.

d. Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se demuestre su matriculación en dichos Centros, diez (10) días hábiles, una sola vez en cada año académico.

4. Para la asistencia a consultas médicas del empleado municipal, cónyuge o sus ascendientes o descendientes dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, el tiempo indispensable para ello.

5. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Público, se otorgará un permiso de veinte (20) días naturales.

6. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación a parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con la antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

7. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, quince (15) días hábiles.

8. Por la práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos de despenalización por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a tres (3) días hábiles, ampliables a otros dos (2) días más hábiles, si es fuera de la provincia de Sevilla o si se dieran complicaciones.

9. Por embarazo y parto, la duración del permiso será de veinte (20) semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos (2) semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada, siempre que las seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto, sean descanso obligatorio para la madre, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo por fallecimiento de la misma. Las otras catorce (14) semanas podrán repartirse, si se desea, entre la madre y el padre de forma simultánea o consecutiva, salvo que la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis (6) semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio.





En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de veinte (20) semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos (2) semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a lección del funcionario, 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.

La duración del permiso será, asimismo, de veinte (20) semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis (6) años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte (20) semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos que se refieren este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados municipales y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

10. Por accidente grave, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer y segundo grado de parentesco por consanguinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos), tres (3) días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma provincia y cuatro (4) si cualquiera de los actos ocurriera fuera de la provincia de Sevilla.

Cuando los afectados fueran familiares dentro del primero y segundo grado de afinidad (suegros, yerno/nuera, cuñados), el permiso será de dos (2) días hábiles si el suceso se produce en la misma provincia o tres (3) si se produce fuera de la provincia de Sevilla.

Por fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, un día



11. Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis (16) meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los periodos a que se refiere este punto.

12. Por fallecimiento del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primero y segundo grado de parentesco por consanguinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos), cuatro (4) días hábiles cuando el suceso se produce en la misma provincia y cinco (5) si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la provincia de Sevilla, por fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, un día (1), dos días (2) si el fallecimiento ocurriera fuera de la provincia de Sevilla.

13. Cuando los afectados fueran familiares dentro del primero y segundo grado de afinidad (suegros, yerno/nuera, cuñados), el permiso será de tres (3) días si el acto se produce en la misma provincia o de cuatro (4) si se produce en provincia distinta a la de Sevilla.

14. Por intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos) o primer y segundo grado de afinidad (suegros, yerno/nuera, cuñados), un día hábil, siempre que no se den las circunstancias del apartado 11.

15. Por fallecimiento de familiares, no incluidos en el apartado 13, que convivan con el trabajador/a, dos (2) días hábiles.

16. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve (9) años o aun disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo la parte proporcional, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual proporción se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el empleado público hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

17. Se otorgará el mismo derecho a quién 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 si mismo, y que con desempeñe actividad retribuida.

18. En caso de enviudar, el trabajador teniendo hijos menores de seis (6) años o

disminuidos físicos o sensoriales, que no desempeñen actividad retribuida, y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido por el periodo de treinta (30) días naturales.

19. Aquellos empleados públicos que trabajen en el Registro del Excmo. Ayuntamiento de La Algaba, en sábado, se le compensará con un día de descanso cuando las necesidades del servicio lo permita.

Artículo 37. Licencias O Permisos No Retribuidos

El Ayuntamiento concederá al empleado público que lo solicite con anticipación, permisos sin retribución, cuando la causa que lo motive no se encuentre entre las enumeradas en el artículo anterior.

Capítulo V. Condiciones Sociales

Artículo 38. Mantenimiento Del Puesto De Trabajo

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

En caso de que por accidente u otros que genere la suspensión del permiso de conducir a los trabajadores acogidos al presente Convenio, la Corporación se compromete a respetarles las retribuciones que vinieran percibiendo cuando la misma se derive del ejercicio de su.

Artículo 39. Garantías

El Ayuntamiento tomará a su cargo la defensa de los empleados municipales 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 que se reconozca en la sentencia firme, culpa, dolo, negligencia o mala fe, y así mismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o ser el Ayuntamiento el demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas anteriormente será considerado como tiempo de trabajo efectivo, siempre que coincida con su jornada de trabajo.

Artículo 40. Premio De Permanencia

Los empleados municipales que cumplan o hayan cumplido una permanencia de veinticinco años al servicio de este Ayuntamiento, tendrán derecho a una gratificación extraordinaria en la cuantía de una mensualidad completa de sus retribuciones.



Artículo 41. Uniforme De Trabajo

Aquellos trabajadores que se vean afectados por este Convenio en la Sección de Obras y Servicios, se les dotará de uniforme completo de trabajo, los cuales se les hará entrega todos los años en los meses de abril y octubre. Las prendas serán catalogadas de verano e invierno respectivamente.

Dichas prendas serán debidamente sustituidas en cualquier momento, previa comprobación de su deterioro como consecuencia de su uso en el trabajo o cambio de talla del empleado público.

Se establece 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.

El Ayuntamiento dotará de uniforme de trabajo al personal de oficina, tanto de invierno como de verano, una vez al año con entrega en los meses de abril y octubre. En los dos primeros años se dotarán de dos uniformes de trabajo en invierno y en verano.

Artículo 42. Ayuda Familiar Por Defunción

En caso de fallecimiento del trabajador de plantilla o eventual, el Ayuntamiento concederá a los familiares o compañero/a de hecho, que con él haya convivido en el año anterior a su fallecimiento, una ayuda consistente en 3500 Euros..

Artículo 43. Prestaciones

A los empleados municipales que, por prescripción facultativa, utilicen gafas o prótesis y les sean dañadas en el ejercicio de sus funciones, se les indemnizará con el cien por cien de los gastos de reparación o reposición.

Artículo 44. Jubilación

A los empleados municipales que pasen a la situación de Jubilación forzosa por edad o a la Invalidez permanente absoluta, y lleven un mínimo de diez (10) años al servicio de la empresa, se les abonará, en concepto de premio a los servicios prestados, el importe de tres (3) mensualidades del total percibido por todos los conceptos en el mes anterior de trabajo efectivo al de su jubilación o pase a la situación de Invalidez referida.

Se establece un premio a la jubilación voluntaria según la siguiente escala:

A los 64 años de edad y 10 años de antigüedad:	6.000 euros
los 63 años de edad y 10 años de antigüedad:	A 12.000 euros
A los 62 años de edad y 10 años de antigüedad:	18.000 euros



A los 61 años de edad y 10 años de antigüedad:	24.000 euros
A los 60 años de edad y 10 años de antigüedad:	30.000 euros

Artículo 45. Ayuda Al Trabajador Con Familiares Disminuidos

El empleado municipal con familiares disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo y sin rentas derivadas del trabajo, tendrá derecho a la percepción de 100 euros mensuales siempre y cuando el organismo competente los reconozca como tales con porcentaje del 33% en adelante.

Artículo 46. Ayuda Al Estudio

1. Ayuda al estudio.

Se establece una ayuda de escolaridad anual, a percibir por el empleado municipal en servicio activo cuando tenga hijos escolarizados o cursen estudios en Centros de Enseñanza Oficial.

La ayuda para los hijos de los trabajadores, queda establecida en los siguientes importes:

- a) Asistencias a guarderías, hasta 3 años: 150 euros.
- b) Educación preescolar: 200 euros.
- c) Educación primaria: 200 euros.
- d) Educación secundaria: 200 euros.
- e) Bachiller o módulos formativos: 300 euros.
- f) Programa de G.S.: 300 euros.
- g) Estudios universitarios: 400 euros.

Ésta ayuda será de 600 Euros máximo por unidad familiar incluido el empleado municipal que curse estudios oficiales en centros reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Durante el mes de octubre de cada año podrá solicitarse la ayuda por estudio, que será abonada en el mes de noviembre.

2. Ayuda para prótesis.

Se establecen ayudas para los empleados municipales y todos los miembros de su unidad familiar, en las siguientes cuantías 400 Euros máximo.

- a) Dentarias, ortopédicas, etc..
- b) Gafas (monturas, cristales) o lentes.
- c) Auditivas.

Las ayudas para prótesis descritas en este apartado, deberán ser solicitadas por escrito y acompañada de la correspondiente factura o copia de la misma compulsada, acreditativa de su pago.

El Ayuntamiento resolverá expresamente y por escrito en el plazo de un mes, siendo motivada la negativa a dicha petición.

Transcurrido dicho plazo sin que el ayuntamiento haya resuelto expresamente, se entenderá que está es favorable a la petición del empleado municipal.

3. Se establece una ayuda para gasto de sepelio, en caso del fallecimiento por cualquier causa del cónyuge, hijos, y padres a cargo del empleado municipal y que con el hayan convivido el año anterior a la fecha de la defunción, por un importe de 300 Euros, independientemente de las ayudas que pueda percibir de otros organismos.

Artículo 47. Empleado Municipal Con Capacidad Disminuida

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el empleado municipal sea declarado por el organismo oficial correspondiente, inválido permanente parcial para el trabajo u oficio habitual, el ayuntamiento deberá adaptar al mismo, a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias, conservando el 100% de sus retribuciones.

Artículo 48. Derecho De Protección A La Mujer Embarazada

Las empleadas municipales embarazadas tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeñe es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomiende otros trabajos acorde con sus circunstancias.

Capítulo VI. Seguridad E Higiene, Derechos Sindicales y Régimen Disciplinario

Artículo 49. Salud Laboral

El Ayuntamiento y el personal empleado a su servicio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigente en cada momento y de forma especial la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero



por el que se aprueba el Convenio de los Servicios de Prevención.

Artículo 50. Vigilancia De La Salud

Todo el personal afectado por este Convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta del Ayuntamiento, el reconocimiento tendrán siempre carácter voluntario.

El Ayuntamiento a tal fin, remitirá carta a los empleados municipales, indicándoles el momento de realización de dichos reconocimientos, incluyendo en la misma un volante o separata que permita al empleado municipal que no quiera someterse a los mismos el comunicar tal decisión al Ayuntamiento.

No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Convenio de servicios de prevención.

Artículo 51. Acción Sindical en la Empresa

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado o perjudicado por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 52. El Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y unitario del conjunto del personal laboral afectado por el presente Convenio y, como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

Artículo 53. Crédito horario

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán como mínimo de 20 horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales.

Para su disposición se requerirá previo aviso al jefe del servicio en que este encuadrado el Delegado de Personal.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comisión Paritaria, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva, teniendo la consideración de trabajo efectivo aquellas empleadas fuera de la jornada laboral.





Artículo 54. Secciones Sindicales

Los trabajadores públicos tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores, les son propios.

Para tal fin, podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las corporaciones provinciales y otros organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia a éstas últimas.

El Ayuntamiento de La Algaba dispensará la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o de mérito relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato legalmente constituido, podrán crear en el ámbito del Ayuntamiento de La Algaba, una Sección Sindical, que ostentará las funciones recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El Ayuntamiento habilitará los medios para el descuento de las cuotas Sindicales mensualmente de los afiliados y los distintos sindicatos que así lo soliciten, estableciendo a su vez sistemas para que el importe de dichas cuotas se ingrese mensualmente en las centrales sindicales correspondientes.

Artículo 55. Régimen disciplinario

El régimen disciplinario a aplicar al personal laboral será el establecido por la legislación vigente.

Disposición adicional primera

Deuda social

Si durante la vigencia del presente acuerdo se estableciera por Ley u otro instrumento de obligado cumplimiento el reconocimiento de deuda social a cargo de la administración autónoma de Andalucía o estatal, cuya aplicación al personal de servicio de los Entes Locales fuese potestativa para estos, el Ayuntamiento lo asumirá automáticamente.

Disposición adicional segunda

Funcionarización del personal laboral



1. Las pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos, Escala o Especialidades a que se adscriban las plazas correspondientes a los puestos servidos por personal laboral y clasificados como propios de personal funcionario podrán incluir un turno que se denominará «Plazas afectada por el artículo 15 de la Ley de Medidas», en el que podrá participar el personal afectado por lo establecido en la disposición transitoria decimoquinta, de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, adicionada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, en los artículos 39, 33 y 32 de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 1989, 1990 y 1991.

2. El personal laboral que supere las pruebas selectivas de acceso quedará destinado en el puesto de trabajo de personal funcionario en que su puesto se haya reconvertido, y deberá de permanecer en el mismo durante un plazo mínimo de dos años, conforme a las previsiones contenidas en el artículo 20, uno f de la Ley 30/1984 de 2 de agosto.

Disposición adicional tercera

Incremento I.P.C. anual

Todas las cantidades económicas expresadas en este Convenio se verán incrementadas anualmente, para que su efectividad se refleje en la nómina del mes de enero del año siguiente, con el valor del I.P.C. interanual del año transcurrido correspondiente al mes de enero, teniendo como objetivo la no-pérdida del Poder Adquisitivo de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de La Algaba.

Disposición adicional cuarta Valoración Puestos de Trabajos

El Excmo. Ayuntamiento de La Algaba cree en la necesidad de realizar una Revalorización de Puestos de Trabajos donde se recojan las funciones de los empleados públicos, por lo que se compromete la Administración a realizarla en el plazo de tres (3) meses desde la firma del presente Convenio y su validez será desde la firma del presente Convenio, con carácter retroactivo para las cuantías económicas positivas resultantes.

Disposición adicional quinta

Oferta de vacantes

El Excmo. Ayuntamiento de La Algaba ofertará durante el año 2007 todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente y se convocaran aquellas que hayan sido ofertadas tras la aprobación de los presupuestos anteriores al ejercicio 2007.

Disposición adicional sexta



Órganos de selección

En los órganos de selección de personal, se estará a lo Reglamentado en los artículos 60 y 61 de la Ley 7/2007, de 12 de abril de 2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En todos los órganos de selección de personal, propuesto por el Excmo. Ayuntamiento de La Algaba, habrá un representante del personal laboral.

Disposición final

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio que consta de 55 artículos y 6 disposiciones adicionales y una disposición final, se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.

Anexo número 1

Acta de la firma del Convenio del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Algaba Miembros que asisten.

— Por parte de la Corporación:

- Don José Luis Vega Romero, Alcalde-Presidente.
- Don Pedro Agüera Gallardo, Teniente de Alcalde.
- Doña Isabel Fernández Ramos, Teniente de Alcalde.

— Por parte de los Delgados de Personal:

- Don Jesús Matías López (CSI-CSIF).
- Don Fco. Manuel García Moreno (CSI-CSIF).
- Don Fco. Manuel Facenda Iglesias (CSI-SCIF).

En La Algaba siendo las 10.00 horas del día 5 de agosto de 2007, se reúne en el Salón de Plenos del Ayuntamiento, la Comisión Negociadora del Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Algaba.

Acuerdos.

Jubilación parcial:

1.º Las partes negociadoras concretarán la aplicación de la jubilación parcial del personal laboral de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en el





momento de la petición de dicha jubilación parcial.

Jornada especial prejubilación:

a) Con 63 años de edad y habiendo permanecido en situación de servicio activo en el Ayuntamiento de La Algaba durante los últimos 10 años de manera interrumpida, podrá adscribirse al régimen de jornada especial de prejubilación, en cuya virtud deberá cubrir al menos el 15% de la jornada anual, percibiendo mensualmente la totalidad de los conceptos retributivos fijos y periódicos que viniera cobrando por el desempeño de su trabajo hasta cumplir la edad de 64 años, momento en el que se producirá la jubilación forzosa.

b) Con 64 años de edad y habiendo permanecido en situación de servicio activo en el Ayuntamiento de La Algaba durante los últimos 10 años de manera interrumpida, podrá adscribirse al régimen de jornada especial de prejubilación, en cuya virtud deberá cubrir al menos el 15% de la jornada anual, percibiendo mensualmente la totalidad de los conceptos retributivos fijos y periódicos que viniera cobrando por el desempeño de su trabajo hasta cumplir la edad de 65 años, con el compromiso de no prolongar la permanencia en el servicio activo.

c) En todos los casos, el 15% de la jornada se realizará en el periodo de tiempo inmediatamente posterior a la concesión de la jornada especial de prejubilación. No obstante, por acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento podrá concretarse periodos diferentes.

La Algaba a 5 de agosto de 2007.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En el Excmo. Ayuntamiento de La Algaba (Sevilla) hoy, día 23 de mayo de 2006, en el contexto de las negociaciones encaminadas a la firma del Convenio Colectivo de Empresa para el Personal Laboral al servicio de esta Corporación, se reúnen los siguientes señores y señoras:

Miembros que asisten:

— Por parte de la Corporación:

- Don José Luis Vega Romero (Alcalde-Presidente).
- Don Pedro Agüera Gallardo (Teniente de Alcalde).
- Doña Isabel Fernández Ramos (Teniente de Alcalde).

— Por parte de los Delegados:

- Don Jesús Matías López (CSI-CSIF).





- Don Francisco M. García Moreno (CSI-CSIF).
- Don Francisco M. Facenda Iglesias (CSI-CSIF).

Iniciada la sesión, ambas partes manifiestan:

Primero.—Se reconocen la capacidad suficiente y la legitimación necesaria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, para iniciar las negociaciones tendentes a obtener los acuerdos que posibiliten la redacción de un Convenio Colectivo que regule las relaciones laborales entre la Excma. Corporación Municipal y los trabajadores a su servicio.

Dicho reconocimiento comprende:

- Las retribuciones de los trabajadores y las materias de índole económico.
- Los criterios generales de clasificación y valoración de puestos de trabajo.
- Los sistemas de ingreso, provisión y promoción de los trabajadores. Los derechos sociales.
- El régimen de prestación de servicios.
- Los derechos sindicales, asistenciales y en general, las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento de La Algaba

Segundo.—Consecuentemente acuerdan constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que legítimamente aborde y posibilite la citada negociación y donde se encuentren representadas las fuerzas sindicales presentes.

Dicha Comisión Negociadora quedará compuesta por la totalidad de los miembros asistentes al acto, cada cual en la representación que ostenta.

Tercero.—El proceso de negociación podrá concluir cuando las partes alcancen un acuerdo, o en caso contrario estimen agotadas las posibilidades de lograrlo.

Cuarto.—En cualquier caso se establecerá una Comisión de seguimiento, de composición paritaria que entenderá sobre la interpretación y cumplimiento de lo acordado. Igualmente se podrán establecer otras Comisiones de carácter técnico en desarrollo de determinados aspectos que se contemplen en el Convenio Colectivo.

Quinto.—Las partes firmantes se obligan a llevar a cabo los procesos de negociación de acuerdo con los principios que informan tal institución jurídica, en particular la buena fe y la lealtad contractual.





Y en prueba de conformidad con todo lo anteriormente dicho y pactado, se firma la presente acta, dándose con ella finalizado el proceso negociador y levantándose la sesión en el lugar y fecha al principio indicados.

Acta de la firma del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo Ayuntamiento de la Algaba Miembros que asisten:

— Por parte de la Corporación:

- Don José Luis Vega Romero (Alcalde-Presidente).
- Don Pedro Agüera Gallardo (Teniente de Alcalde).
- Doña Isabel Fernández Ramos (Teniente de Alcalde).

— Por parte de los Delegados:

- Don Jesús Matías López (CSI-CSIF).
- Don Francisco M. García Moreno (CSI-CSIF).
- Don Francisco M. Facenda Iglesias (CSI-CSIF).

En la Algaba, siendo las 10 horas del día 5 de agosto de 2007, se reúne en el Salón de Plenos del Ayuntamiento, la comisión negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Algaba.

Acuerdos:

1. Por todos los presentes se firma el acta de los acuerdos alcanzados en la mesa de negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral
2. El Convenio consta de 55 artículos, 6 disposiciones adicionales y una disposición final
3. Dar traslado del texto del Convenio colectivo del Personal Laboral al Departamento de Personal y a todos los responsables de los servicios de este Ayuntamiento, para su conocimiento de la entrada en vigor, a partir del día de hoy.
4. La presente acta, así como el Convenio Colectivo acordado se trasladará al Pleno de la Corporación para su aprobación final y que por parte del Ayuntamiento, realice los trámites oportunos que según la legislación vigente están en vigor para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.
5. Con las firmas de esta acta, los presentes, quieren agradecer a los anteriores miembros de la mesa de negociación, la labor que han desarrollado para la





elaboración de este Convenio.

La Algaba a 5 de agosto de 2007.—(Siguen firmas.)

Doña Encarnación Coveñas Peña, Secretaria General del Ilmo. Ayuntamiento de La Algaba.

Certifico: Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 5 de febrero de 2008, con asistencia de los diecisiete miembros que de derecho integran la Corporación, con el voto a favor de los señores Concejales integrantes de los grupos municipales, Partido Popular (1), IU-LV-CA (8) y Grupo Municipal Socialista (8), por unanimidad, adopto el siguiente acuerdo:

Punto sexto.—Modificación del Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de La Algaba

Visto que con fecha del pasado día 5 de agosto de 2007, se suscribió el acta de firma del Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Algaba negociado por este Ayuntamiento y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el día de la firma hasta el día 31 de diciembre de 2011, excepto el artículo 25 que será desde el día 1 de enero de 2007.

Visto que el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el pasado día 28 de septiembre de 2007, aprobó el del Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Algaba, años 2007-2011.

Visto que con fecha de Registro de Salida en este Ayuntamiento de 18 de octubre de 2007 y número 7057, se remitió a la Delegación Provincial de Sevilla, de la Consejería de Empleo, Sección de Relaciones Colectivas, solicitud para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 90.2.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, del Convenio Colectivo referido.

Visto que con fecha 15 de noviembre de 2007, ha tenido entrada en este Ayuntamiento escrito remitido por la Delegación Provincial de Sevilla, de la Consejería de Empleo, Sección Relaciones Colectivas, por el que se comunica que en el Convenio Colectivo de este Ayuntamiento se aprecian las deficiencias que en el mismo se detallan, todas ellas en relación con el contenido mínimo que debe tener un documento de esta naturaleza según lo dispuesto en el artículo 85 del TR.ET.

Vista el acta suscrita el pasado día 22 de noviembre por la representación legal de este Ayuntamiento y la representación legal de los trabajadores por la que se acuerda la modificación del artículo 4, ámbito temporal, y del artículo 7, Comisión





Paritaria.

Es por lo que el Pleno del Ayuntamiento, adopta los siguientes acuerdos:

Primero.—Modificar el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Algaba aprobado por acuerdo plenario en sesión celebrada el 28 de septiembre de 2007, que quedaría redactado como sigue:

Artículo 4. Ámbito temporal: Añadir un tercer punto con la siguiente redacción:

«3. Si cualquiera de las partes que suscriben el presente Convenio no formulase denuncia de éste con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, este Convenio se considerará automáticamente prorrogado por un año más, tanto en sus cláusulas normativas como obligaciones a partir de 1 de enero de 2012.»

Artículo 7. Comisión Paritaria: Añadir un cuarto punto con la siguiente redacción:

4. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, y en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema.

Segundo.—Remitir el presente acuerdo a la Delegación Provincial de Sevilla de Trabajo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, Sección de Relaciones Colectivas, para su conocimiento y efectos oportunos.

Tercero.—Comunicar el presente acuerdo a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento y efectos oportunos.

Y para que conste y surta los efectos oportunos con las advertencias del art. 206 del R.O.F., expido y firmo la presente certificación de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en La Algaba a 6 de febrero de 2008.—La Secretaria General, Encarnación Coveñas Peña.—V.º B.º: El Alcalde. (Firma ilegible.)

