

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Peñaflor (Código: 4104882), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2008, hasta el 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 Peñaflor, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2008, hasta el 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.

Notifíquese esta resolución a los interesados en la forma prevista 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.

Sevilla a 31 de octubre de 2008. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DE APROBACIÓN Y FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PEÑAFLOR (SEVILLA)

En el municipio de Peñaflor (Sevilla), siendo las 10.00 horas del día 19 de mayo de 2008, previa convocatoria al efecto, se reúnen en el Salón de Alcaldía del Ayuntamiento, la representación del Equipo de Gobierno Municipal y los representantes sindicales del personal laboral, conformando la parte económica y la parte social que a continuación se detallan:

Por la parte económica:

- Don Fernando Cruz Rosa, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Peñaflor
- Doña Francisca Ostos García, Primera Teniente de Alcalde.
- Don Rosario López González, Segunda Teniente de Alcalde.

Asistidos por:

- Don José Antonio Fernández García. Asesor Jurídico.

Por la parte social:

- Doña Mercedes Cabrera Real, Delegada de Personal Laboral del Ayuntamiento de Peñaflor (UGT).

Asistidos por:

- Doña Pilar Orellana Labrador Secretaria de Política Sindical FSP-UGT de Sevilla.
- Doña Cristina García San Martín, Asesora Técnica de UGT.

Secretario de la Mesa:

- Don Andrés Linares Zafra, Secretario accidental del Ayuntamiento de Peñaflor.

Todas las partes que asisten e intervienen se reconocen su capacidad como





partes e interlocutores válidos para la elaboración y suscripción del Convenio Colectivo, a cuyo efecto acuerdan los siguientes puntos:

1. Aprobar el Texto Articulado del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Peñaflor, que ha sido redactado de conformidad con los acuerdos adoptados en el curso de las deliberaciones.
2. Remitir el citado texto a la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, para su registro y depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» (BOJA), en aplicación de lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalizada la sesión a las 11.00 horas, se suscribe el presente acta por todos los asistentes en prueba de total conformidad en el lugar y fecha citados en el encabezamiento.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio tiene como finalidad establecer y regular las condiciones económicas, sociales y laborales del personal laboral de todos los centros y dependencias del Ayuntamiento de Peñaflor, así como de las empresas municipales, constituidas o que se constituyan, englobando a todas aquellas personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Peñaflor, en régimen laboral con contrato indefinido o fijo o con contrato superior a tres años.

Aquellos trabajadores sujetos a programas subvencionados no les afectan lo regulado en este convenio referente a asuntos salariales (salario, trienios, complementos), si les afectará todo lo relativo a las condiciones sociales y el resto de pluses.

Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o Contrato de Estado, se regirán por sus propias normas específicas.

Se considerarán automáticamente incorporados a las presentes normas, los acuerdos que pudieran suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias) en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, previa ratificación por el Pleno del Ayuntamiento.





Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias, regulando las relaciones laborales de los trabajadores afectados, aún cuando desempeñen sus funciones fuera del término municipal de Peñaflor.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, no obstante, surtirá efectos desde el día de su firma sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, retro trayéndose sus efectos al día 1 de enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a 2 meses.

Sin ninguna de las partes que suscribe el presente Convenio formulase solicitud de revisión o rescisión de este con dos meses de antelación, como mínimo, a fecha de finalización de vigencia del presente Convenio Colectivo o de las correspondientes prorrogas, este Convenio se considerará automáticamente prorrogado hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio, con el incremento económico, que en su caso, establezca la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el Presente Convenio Colectivo, tanto normativa como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e indivisible, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría y computo anual.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente Convenio, si las partes no llegasen a un acuerdo se recurrirá al SERCLA.

Artículo 5. Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento.

Se constituirá por los firmantes del presente Convenio Colectivo una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, que estará compuesta por dos miembros: un representante de la corporación y un representante de los trabajadores, ambas partes podrán requerir la asistencia de tres asesores, con voz pero sin voto, y cualquiera de las dos partes puede convocar a la otra.

Esta Comisión se creará como máximo en el plazo de 15 días a partir de la firma





del presente Convenio Colectivo.

Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir. Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la sesión con un máximo de 10 días naturales siguientes al de su petición.

Artículo 6. Garantías salariales.

Se respetarán, tanto las condiciones individuales como colectivas, que en su conjunto sean para los trabajadores, más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerían.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización y racionalización.

1. La organización práctica del trabajo es competencia de la corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo pactado en el presente Convenio, basándose en los siguientes criterios:

- a) El interés público.
- b) La jerarquía formal de normas.

2. La racionalización y método de trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- a) La mejora de las prestaciones de servicio 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 8. Relación de puestos de trabajo.

a) La Corporación del Ayuntamiento de Peñaflor elaborará la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento, que deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados al personal laboral, tanto con contratos indefinidos como fijo y con contrato con duración superior a tres años. Se aprobarán anualmente junto con el presupuesto y las reservas de cada puesto de trabajo.



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

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

c) La relación de puesto de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realizará la organización del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

1. La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo, número y característica de todo el personal laboral, con contratos indefinidos, fijos y con duración superior a tres años, de cada centro de trabajo o servicio.

2. La R.P.T. indicará, en cada caso, la denominación y características de cada puesto de trabajo; los requisitos exigidos para su desempeño. A cada R.P.T. deberá acompañar el organigrama y ficha descriptiva de valoración de los puestos de trabajo.

3. La creación, modificación o refundición de puestos de trabajos se realizará a través de la R.P.T., y esta deberá ser actualizada anualmente. Para cualquier actuación de este apartado en referencia a la R.P.T. tendrá que ser negociada con el representante de los trabajadores.

4. En este apartado se incluye al presente convenio el Anexo I, el que contempla el organigrama funcional del ayuntamiento de Peñaflor, estructurado por las diferentes Áreas que lo componen.

Artículo 9. Clasificación del personal.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Peñaflor se clasificaran en cinco grupos (A, B, C, D, E), atendiendo a la titulación exigida para su ingreso y conocimientos requeridos para su promoción, de los que dependerán las retribuciones básicas, que responderán a las características del puesto a desempeñar.

Grupo A: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente

Grupo B: Título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: Título de bachiller, formación profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D: Título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente

Grupo E: Certificado de escolaridad



Los puestos de trabajo existentes con indicación del grupo que le corresponda se acompañarán en el Anexo II.

Artículo 10. Ingreso en plantilla.

El Delegado del Personal será oído con carácter previo a la aprobación anual de la plantilla de la corporación.

La selección de todo el personal laboral se realizará de acuerdo con la legislación vigente y la oferta de empleo, en cuyos planes de preparación participará el Delegado de personal laboral.

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

Artículo 11. Selección de personal.

La selección y acceso de todo el personal laboral deberá realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública, libre o promoción interna y a través del sistema oposición libre, concurso o concurso- oposición.

Se garantizará en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El ingreso del personal laboral se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el R.D.

896/91 de 7 de junio, R.D. 364/95 y Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 12. Periodo de prueba.

La contratación de cualquier puesto de trabajo bajo cualquier modalidad contractual, distinta de la de fijo de plantilla, supondrá la superación automática de los correspondientes periodos de prueba que será de quince días para trabajadores no especializados y de tres meses para los trabajadores técnicos.

Artículo 13. Promoción interna.

En todas las vacantes y/o puestos de nueva creación, que se produzcan en el Ayuntamiento, se ofertaran preferentemente por el sistema de promoción interna, que podrá ser verticalmente consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro superior, y/o por promoción horizontal consistente en el acceso del mismo grupo profesional.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, merito y capacidad.

Los trabajadores afectados por este convenio deberán reunir las siguientes condiciones para el ingreso:

- Tendrán una antigüedad de al menos dos años de servicio activo en el inferior grupo de clasificación profesional.
- Superar las pruebas selectivas exigidas
- Tener titulación exigida para el puesto

Las vacantes convocadas por promoción interna que quedan desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, conformaran la Oferta de Empleo Público.

En las convocatorias de las pruebas de promoción interna podrán establecerse la exención de materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso al Cuerpo y Escala de origen (art. 77 del R.D. 364/95, de 10 de marzo)

Artículo 14. Trabajos de distinta categoría.

El Trabajador que realice trabajo de superior categoría, motivado por el servicio y a instancia del Ayuntamiento, tendrá derecho al percibo de la diferencia retributiva existente entre la retribución total que corresponda a la plaza que desempeña en propiedad y al de la función que realmente venga desempeñando de forma accidental, debiendo ser abonada en nómina como trabajo de superior categoría.

Si durante la prestación del trabajo de superior categoría, el trabajador sufriera un accidente o enfermedad profesional percibirá las retribuciones correspondientes al trabajo que venga desarrollando.

El periodo máximo de habilitación para estos trabajos será de 18 meses, periodo, en el cual, de seguir existiendo necesidad de realizar las funciones que se vengán desempeñando, a causa imputable al Ayuntamiento, se proveerá lo necesario para la inclusión de la plaza en cuestión en la siguiente Oferta de Empleo Público. Para la realización de trabajos de inferior categoría se estará a lo que decida, en tiempo, la Comisión Paritaria, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

Capítulo III. Jornada, horario, descanso y vacaciones.

Artículo 15. Jornada laboral.

La jornada laboral de los trabajadores del Ayuntamiento de Peñaflor será la reconocida legalmente para el conjunto de los empleados públicos consistente en



35 horas semanales, cuyo cómputo anual es de 1.540 horas. No obstante la duración semanal podrá ser superior a 35 horas en los Centros con organización de trabajo por turnos, respetando la citada jornada máxima anual

Las condiciones económicas pactadas se entienden para las jornadas fijadas y reconocidas anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional.

Cualquier modificación del horario habitual de un trabajador tendrá que ser efectuada de mutuo acuerdo con la C.P.I.S.

En casos de urgencia debidamente justificada y por el tiempo que dure la misma se realizará por resolución de la Alcaldía, dándose traslado a C.P.I.S. (Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento).

Las horas debidas por incumplimiento de la jornada laboral serán recuperadas al mes siguiente. El responsable de personal comunicará a los interesados las horas que deben de recuperar en dicho mes.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar al menos 12 horas.

La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre la Corporación, el Delegado de personal por medio de la elaboración de un cuadro horario dentro del primer trimestre del año.

Artículo 16. Descanso semanal.

Con carácter general, y salvo necesidad del servicio, el/la trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados que se disfrutaran preferentemente en sábados y domingos.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales, por año completo, serán de 1 mes o 22 días hábiles.

Se establecerán la siguiente mejora en el disfrute de vacaciones:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio 24 días hábiles.
- 25 años de servicio 25 días hábiles.





— 30 años de servicio 26 días hábiles.

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

El periodo preferencial para su disfrute será durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del interesado, y podrán dividirse en dos periodos, siendo el mínimo de cinco días hábiles consecutivos.

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

— La distribución se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicará a la corporación con una antelación de al menos tres meses. Sólo por causas justificadas y con informe podrá ser denegada.

— En caso de conflicto y desacuerdo entre el personal se atenderá primero a suerte y después a turno rotativo anuales.

Queda prohibido el abono de las vacaciones. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural.

No obstante de forma excepcional, se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.

Si durante el periodo de vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de baja por enfermedad o accidente, este periodo no será computado a efectos de vacaciones, correspondiéndole el disfrute de los días restantes en próximas fechas, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecida tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes.

En caso de que el trabajador cesase por fallecimiento y no hubiese disfrutado de las vacaciones correspondientes, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación la parte proporcional de las mismas.

El trabajador de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales, y sesenta días antes del comienzo de la misma.

Los periodos de vacaciones serán cubiertos con sustitutos en función de las necesidades.

Artículo 18. Calendario laboral.





Serán fiestas las señaladas en el calendario laboral oficial.

Los días 24 y 31 de diciembre son no laborables a todos los efectos, las personas que tengan que trabajar durante esos días les serán retribuidas como servicio extraordinario.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábados o día no laborable incorporaran dos días adicionales de permiso para asuntos propios.

El día de la Romería de la Localidad, el 14 de agosto, el personal laboral disfrutará de la reducción de la jornada en 1 hora. Su horario de trabajo será de 8 a 14 horas.

Artículo 19. Distribución de la jornada.

La distribución de la jornada del personal laboral del Ayuntamiento de Peñaflor se realizará según una de estas modalidades:

Horario de mañana: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes.

Horario de tarde: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 13.00 a 20.00 horas, de lunes a viernes.

Horario de mañana y tarde: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 10.00 a 17.00 horas, de lunes a viernes, con una interrupción mínima de una hora para la comida. Cualquier modificación en la distribución de la jornada será tratada en la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento.

Artículo 20. Flexibilidad horaria.

Las medidas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal laboral del Ayuntamiento serán las siguientes:

1. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo:

- Algún menor de de 12 años
- Persona con discapacidad física o psíquica, que no desempeñen actividad retribuida
- Cuidados de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida
- Niños en acogimiento tanto preadoptivo como permanente

Tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo en un tercio o mitad de



la misma, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Además podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de coordinación especial donde se reciba un tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

2. Se podrá sustituir, por decisión de la madre, el permiso de la lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este computo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

4. Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnica de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5. Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

6. Derecho de las madres y de los padres a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad.

7. El personal laboral del Ayuntamiento tendrá derecho a percibir y a participar en curso de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

8. Tendrán derecho a la reducción de la jornada laboral en un máximo de dos horas las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral por tiempo que acrediten los servicios sociales o de salud, según proceda

9. Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación podrán obtener a su solicitud, la reducción de la jornada de trabajo en un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la necesidad del servicio lo permita.



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

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 21. Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores afectados por el presente convenio gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente, los pagos de las nóminas mensuales deberán realizarse antes del último día hábil del mes a que corresponda, a excepción de los correspondientes de los meses de junio y diciembre que junto con la paga extraordinaria se abonarán los días 20 de los respectivos meses, o el laborable inmediatamente anterior, si el 20 cayera en festivo.

La ordenación del pago de los gastos de personal, tienen carácter preferente sobre cualquier otro que deban realizarse con cargo a los presupuestos de la Corporación.

1. Las retribuciones del personal son básicas y complementarias

Retribuciones básicas:

- a) Salario Base.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias, que serán 2 al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo y trienio y el complemento de convenio.

Retribuciones complementarias:

- a) Complemento de Puesto.
- b) Complemento de Convenio.

Artículo 22. Salario base.

Es la remuneración que percibe una persona por su trabajo, por puesto, categoría nivel o grupo, sin aumento de primas o antigüedad.

Es de naturaleza colectiva pues corresponde a la totalidad de los trabajadores que

ocupen la posición de referencia con independencia de cualquier variable individual.

Es fijo, su cuantía no se altera por los resultados alcanzados, corresponde a la jornada laboral realizada y es por definición un concepto consolidado y el salario base sólo podrá ser incrementado por convenio.

Artículo 23. Trienios.

Los trienios consisten en una cantidad diferente asignada para cada grupo por cada tres años de servicios prestados en la administración pública para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestado en cualquier administración pública, tanto en calidad de funcionario de carrera como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

Cuando el personal laboral afectado por el presente convenio cambie de grupo de clasificación, percibirá los trienios en al cuantía asignada a su nuevo grupo.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuesto Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que lo sustituya.

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

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Que serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo, trienios y complemento de convenio que perciba cada trabajador.

Artículo 25. Retribuciones complementarias.

Complemento de Puesto. Este complemento se establece por el puesto que cada persona desempeña atendiendo a las condiciones particulares del mismo, la dificultad, la responsabilidad, nivel etc. Su importe supone 3,2% del salario base que se hace constar en el anexo I.

Complemento de Convenio. Será una cantidad fija e inalterable a lo largo del Convenio para los grupos E y D que se hará constar en la disposición adicional cuarta de este convenio.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Los Servicios extraordinarios prestados por los trabajadores, siempre fuera de su jornada normal, será el que se contempla en el presente artículo:



Las horas realizadas como consecuencia de los servicios a que hace referencia el apartado anterior, se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En lo que respecta a la realización de estas horas con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata

b) En los demás casos, la prestación de estas horas se sujetará a las siguientes reglas:

1. Su número no podrá ser superior a ochenta al año

2. La Corporación elaborará anualmente un Plan de

Oferta de Empleo donde se contemple, además de las plazas vacantes existentes, la creación anual de nuevas plazas originadas por la ampliación del programa de supresión de estas horas. Dicho informe deberá ser remitido preceptivamente el Delegado de personal y a las Secciones Sindicales.

3. La realización de las mencionadas horas se compensará de acuerdo con las siguientes fórmulas:

Fórmula de abono de estas horas: Retribución anual bruta dividido por 1530, multiplicada por 1.75 siendo abonadas como máximo, en el mes siguiente a su realización. No obstante, las horas realizadas en domingo serán abonadas incrementándose la cuantía de la hora ordinaria en un 100%, he igualmente abonadas en el mes siguiente a su realización.

Salvo descanso, a elección del trabajador, siendo disfrutado cuando el trabajador lo estime oportuno y el servicio lo permita.

La aplicación de las retribuciones resultantes del presente convenio para el cómputo de la fórmula de las horas mencionadas, sólo se tendrá en cuenta desde el momento de la firma del mismo.

Artículo 27. Revisión salarial.

Anualmente se aplicará una revisión salarial de las retribuciones básicas y complemento de puesto del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Peñaflor, conforme a la Ley Anual de PGE, en 0,5 puntos más para el año 2009, en 0,5 puntos más para el año 2010, y en 1 punto más para el año 2011. Así mismo esta revisión salarial será efectuada sobre el IPC real (Índice de Precio al Consumo) si fuese superior al IPC previsto.

Artículo 28. Festivos.





Cuando Excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, la Corporación vendrá obligada a abonar al trabajador además de las retribuciones correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, se abonarán como los servicios extraordinarios, siéndole de aplicación lo previsto en el último párrafo del artículo anterior, salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador, y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la fecha de realización de dichas horas, reseñándose en la nomina las fechas de realización de los festivos correspondientes.

Cuando un festivo fuese coincidente con un descanso semanal, este será trasladado a un día hábil de la semana siguiente.

Artículo 29. Nocturnidad.

Se entiende por nocturnidad el periodo entre la 22.00 horas y las 6.00 horas de la mañana siguiente.

El valor de la hora de trabajo nocturno vendrá determinado por la aplicación de un incremento del 25% sobre la fórmula prevista en el apartado 3 del artículo 24 del presente convenio.

Artículo 30. Desplazamientos.

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativos del Servicio, el Ayuntamiento de Peñaflor pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y 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, a partir de la firma del presente Convenio, a razón de 0.19 euros/km. Así como aparcamiento y servicios de taxi debidamente justificados.

Dicha cuantía será incrementada en el supuesto de que ésta sea elevada por la correspondiente disposición normativa hasta la cantidad que en ella se establezca.

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

Artículo 31. Gastos por función laboral.

Se entenderá por este tipo de gastos la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera del término municipal de Peñaflor por razón de servicios encomendados.



La Corporación está obligada a abonar los gastos debidamente justificados, se estará obligado a presentar el justificante que exija la legislación vigente.

Capítulo V. Excedencias y permisos.

Artículo 32. Excedencias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Peñaflor podrán obtener las siguientes licencias:

a) Excedencia voluntaria por interés particular. Los trabajadores podrán obtener excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos durante dos años consecutivos y en ella no se podrá permanecer menos de un año continuado, ni más del número de años equivalentes al que el interesado acredite haber estado en cualquier administración con un máximo de cinco años.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedara subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

Quienes se encuentre en situación de excedencia por interés particular no devengaran retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, y derechos en el régimen de seguridad social que le sean de aplicación. El primer año de excedencia se reservará el puesto de trabajo quedando vacante la plaza a partir del primer año.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar. Podrá concederse sin el requisito de haber prestado servicio efectivo durante un periodo de tiempo establecido.

Quienes se encuentren en esta situación no devengaran retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en esta situación a efectos de ascenso, trienios y derechos en el régimen de la seguridad social que les sea de aplicación.

c) Excedencia por cuidado de familiares. Tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que viniera disfrutando.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios y derechos en régimen de seguridad social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará al menos durante dos años, transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que se convoquen.

d) Excedencia por razón de violencia de género. Las trabajadoras víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de trienios, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones integrales y, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

El Delegado de personal y las secciones sindicales legalmente constituidas en la corporación, tendrán conocimiento de todas las excedencias así como el reingreso de las mismas.

Las peticiones por excedencia serán resueltas por la corporación en el plazo máximo de un mes.

Artículo 33. Permisos.

Todos los trabajadores tienen derecho a un permiso retribuido en los siguientes casos y debidamente justificados:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta



localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro cuando sea en distinta localidad.

b) Por cambio de domicilio: 2 días y 3 en caso de distinta localidad justificándolo

c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración

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

e) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

f) Por asuntos particulares seis días. Además de los días de libre disposición establecidos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. No pudiéndose disfrutar estos días de asuntos propios más de dos seguidos, ni acumular más de dos seguidos a las vacaciones anuales. La denegación de estos días será motivada.

g) Permiso por parto: tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posterior al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En los casos de disfrute simultáneo de periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de

parto múltiple.

h) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor o la menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se computará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultaneo de periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que corresponde en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor o la menor adoptado o acogido.

i) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 15 días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

j) Por matrimonio civil o religioso o formalización de pareja de hecho en el Registro correspondiente: Quince días naturales, puede acumularse el permiso vacacional si el Trabajador así lo manifiesta con 2 meses de antelación.

k) Por matrimonio civil o religioso de hijos, padres, hermanos y nietos: 1 día si coincide con la jornada laboral que será el de la celebración del acto y dos días si es fuera de la localidad.

l) Por comunión o bautizo de hijos: Un día.

m) Para resolver asuntos ante organismo oficiales. El tiempo necesario para ello.

n) Para asistencia a consultas médicas: el tiempo imprescindible para ello.

o) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos, etc.) relacionados con la actividad del Centro de Trabajo, 15 días como máximo al año, debiendo solicitarlo a la corporación, con antelación mínima de 10 días. Negociándose con el Delegado de personal y Secciones Sindicales los problemas de cobertura de los

servicios, y, en su caso de disparidad estos se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.

Capítulo VI. Condiciones sociales.

Artículo 34. Asistencia laboral.

Asimismo la Corporación se compromete a la prestación de asistencia y defensa jurídica especializada a los trabajadores que la precisen por acciones derivadas de la prestación del servicio. Los costes y gastos que se deriven serán sufragados por el Ayuntamiento, salvo en los casos en que se reconozca en sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe.

Artículo 35. Uniformes y ropas de trabajo.

El Ayuntamiento estará obligado a entregar uniformes de trabajo a los empleados municipales que lo precisen. Este vestuario se irá reponiendo cada dos años, a medida que el trabajador lo necesite, por deterioro del mismo y adecuado al invierno y verano.

El vestuario sólo podrá ser usado en horario laboral y siempre y cuando el trabajador no se encuentre en jornada de descanso o vacaciones.

Artículo 36. Revisión médica.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio serán objeto de una revisión médica anual que se efectuará por el órgano competente dentro de la jornada laboral.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran previo informe de las personas representantes del personal laboral del Ayuntamiento de Peñaflor, los supuestos determinados en el art. 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. Gestación.

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por la Corporación se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar.

Quedando terminantemente prohibido los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

Artículo 38. Seguro de vida.

El Ayuntamiento de Peñaflor se compromete a concertar un seguro de vida colectivo, para el personal laboral fijo, indefinido o con contrato con más de tres años de duración de este ayuntamiento.

Las garantías que cubren el seguro de vida y el capital asegurado es el siguiente:

Garantías	Capital asegurado
Fallecimiento por cualquier causa	20.000 euros
Invalidez Permanente Absoluta	20.000 euros
Muerte por Accidente	20.000 euros
Muerte por accidente de circulación	20.000 euros
Invalidez Permanente Total	20.000 euros
Invalidez Absoluta por accidente	20.000 euros

* Los capitales asegurados serán pagaderos exclusivamente por una sola de las garantías relacionadas anteriormente.

Se considerará igualmente accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa.

Artículo 39. Ayuda escolar.

1. Todos los trabajadores laborales fijos, indefinidos o con contrato con duración superior a tres años percibirán en concepto de Ayuda Escolar, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta, que en el caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Corporación, sólo las percibirá uno de los dos.

Guardería. Por cada hijo matriculado en guardería la cantidad de 40 euros anuales.

Infantil, primaria y secundaria, bachillero equivalente. Por cada hijo la cantidad de 40 euros anuales.

Estudios universitarios. Por cada hijo la cantidad del 50% de la matrícula.

Por otros estudios en cualquiera de sus grados. Por cada hijo la cantidad del 50% de la matrícula

2. El personal al servicio de este Ayuntamiento que realice los estudios citados en el anterior punto, tendrán la misma ayuda, e igual cantidad.

Artículo 40. Ayudas por prótesis.

Los trabajadores afectados por este convenio previa presentación del justificante de la receta médica y factura, recibirán en concepto de ayuda por prótesis las cantidades que a continuación se desglosan:



- Para prótesis ocular y dental: 90 euros.
- Para cualquier otra prótesis: 50% de factura.

Artículo 41. Plan de pensiones.

Los trabajadores laborales, de este ayuntamiento de Peñaflor, fijo, indefinido o con contrato de duración superior a tres años, estarán adscrito a un fondo de pensiones, cuya aportación económica hecha por el Ayuntamiento para cada trabajador será de 24.72 mensuales, incrementadas cada año en el I.P.C. Esta aportación municipal puede ampliarse con la aportación particular de cada partícipe del Plan.

Capítulo VII. Formación profesional.

Artículo 42. Formación profesional.

1. Con objeto de facilitar la promoción profesional y la formación, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de sus estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional.
2. El personal tendrá derecho para:
 - a) Elegir turno de trabajo cuando cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - b) Adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos de continua o profesional impartidos en Centros Oficiales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo.
3. La corporación conjuntamente con los representantes de los trabajadores, elaborará y pactará anualmente un Plan de Formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados, así como los criterios de selección de los que participen en los cursos.
4. La Corporación concederá autorización a sus empleados para la realización de estos cursos y asimismo abonará los gastos de matrícula y estancia, así como el desplazamiento y dietas si son fuera del término municipal.
5. La Corporación podrá enviar a los trabajadores a Congresos, Seminarios, Jornadas, Cursos; Mesas Redondas referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios.

La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quien se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los





casos que corresponda.

La designación para la asistencia de dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para el buen aprovechamiento del mismo.

6. La Corporación incluirá en su presupuesto una partida de 750 euros dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal

Capítulo VIII. Jubilación, incapacidad y pensiones.

Artículo 43. Jubilación.

La jubilación del personal laboral de este Ayuntamiento de Peñaflor podrá ser:

a) Jubilación forzosa: Se declara de oficio al cumplir el trabajador los 65 años de edad y se establece una indemnización consistente en dos mensualidades de sus retribuciones íntegra, más una mensualidad por cada cinco años de servicio a partir del 20 inclusive.

Se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla 70 años de edad. La Corporación deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación. Quedan excluidos los trabajadores que tengan normas estatales específicas de jubilación

b) Jubilación voluntaria: Procederá a solicitud del interesado, siempre que e interesado reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Se establecen premios a la jubilación voluntaria:

— A la jubilación a los 60 años, 15 mensualidades de sus retribuciones íntegras más una mensualidad por cada 5 años de servicios en la Corporación, a partir del 10 inclusiva

— A la jubilación a los 61 años, 12 mensualidades de sus retribuciones íntegra, más una mensualidad por cada 5 años de servicios en la Corporación, a partir del 10 inclusive

— A la jubilación a los 62 años, nueve mensualidades de sus retribuciones íntegras, más una mensualidad por cada 5 años de servicios en la Corporación, a partir del 10 inclusive

— A la jubilación a los 63 años, 8 mensualidades de sus retribuciones íntegras, más una mensualidad por cada 5 años de servicios a la Corporación, a partir del 10 inclusive





— A la jubilación a los 64 años, 4 mensualidades de sus retribuciones integras, más una mensualidad por cada cinco años de servicios a la Corporación, a partir del 10 inclusive

c) Declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones propias de los trabajadores, o reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de los funciones.

Artículo 44. Premio a la constancia.

Se establece para todo los trabajadores un premio a la constancia consistente en el abono:

— De una mensualidad de sus retribuciones integras, al cumplir los veinte años de antigüedad.

— De una mensualidad de sus retribuciones integras, al cumplir los 25 años de antigüedad.

— De dos mensualidades de sus retribuciones integras, al cumplir los 30 años de antigüedad.

— De dos mensualidades de sus retribuciones integras, al cumplir los 35 años de antigüedad.

Percibiéndose este premio al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas.

Artículo 45. Discapacidad.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo del grupo o nivel similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, este derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno al Ayuntamiento.

Artículo 46. Complemento en situación de Incapacidad Temporal.

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento, desde el primer día de I.L.T. provocada por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá el 100% de sus retribuciones integras y por un periodo de 12 meses mínimos, después de lo cual pasaría por la revisión médica, pudiendo solicitar el Ayuntamiento informe del especialista correspondiente. En el supuesto de I.T. por accidente de trabajo o



enfermedad profesional la cuantía a percibir será el 100% de las retribuciones íntegras durante todo el periodo de baja médica.

Capítulo IX. Salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo y asistencia sanitaria.

Artículo 47. Salud y seguridad en el trabajo y asistencia sanitaria.

El presente artículo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, R.D. 1488/1998 y demás normas reglamentarias sobre la materia. Al tener esta carácter de norma mínima de Derecho necesario; entre lo establecido por este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.

Con independencia de observarse las normas sobre salud y seguridad en el trabajo establecida en la legislación sobre la materia, por la Corporación y los representantes de los trabajadores de las mismas, se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas.

1. El medio ambiente de trabajo debe de ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las actitudes físicas y mentales de trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador, a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.
2. Hasta tanto se actualice la legislación vigente, los criterios y límites de exposición a riesgo deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales y profesionales teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.
3. La Corporación contactando con el Delegado de personal que será la misma persona que el Delegado de salud Laboral y Seguridad realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los Centros transferidos a las Comunidades Autónomas.
4. El resultado de los estudios de medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgo de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguido por las Secciones Sindicales.
5. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral, insalubre, tóxico, penoso



o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias

6. El Delegado de Personal o de Salud Laboral y Seguridad y la Corporación se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la Salud Laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos de la Corporación, de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

7. En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Delegado de Salud Laboral y Seguridad.

8. Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias, para que los locales y puestos de trabajo sean accesibles a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

Capítulo X. Responsabilidad civil.

Artículo 48. Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento de Peñaflor se compromete a concertar un Seguro de Responsabilidad Civil, que cubra a la totalidad de la plantilla de los trabajadores de este Ayuntamiento, con un mínimo de 150.253.03 euros por siniestro.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 49. Responsabilidad disciplinaria.

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Artículo 50. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. Las Administraciones públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del



personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 51. Faltas disciplinaria.

Las faltas disciplinarias cometidas por el personal laboral de este Ayuntamiento en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves.

1. Son faltas muy graves:

a. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b. El abandono del servicio.

c. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a este Ayuntamiento o a los ciudadanos.

d. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

e. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de



las tareas encomendadas.

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

g. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

j. La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por Ley.

k. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

l. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

m. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

2. Son faltas graves:

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

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

c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño al Ayuntamiento o a los demás trabajadores.

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

e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados

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

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

h. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos.

i. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y





no constituya falta muy grave.

j. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio al Ayuntamiento o se utilice en provecho propio.

k. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.

m. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n. La grave perturbación del servicio.

ñ. El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o del Ayuntamiento.

o. La grave falta de consideración con los trabajadores.

p. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

3. Son faltas leves:

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

b. La falta de asistencia injustificada de un día

c. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

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

e. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban de ser calificados como falta muy grave o grave.

Artículo 52. Personas responsables.

El personal laboral incurrirá en responsabilidad disciplinaria en los siguientes supuestos:

a. Los trabajadores que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que





estos.

b. Incurrirán en responsabilidad los trabajadores que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños para la administración o los ciudadanos.

Artículo 53. Sanciones disciplinarias.

Podrá imponerse las siguientes sanciones por falta muy grave:

- Separación del Servicio.
- Suspensión de funciones.
- Traslado o cambio de residencia.

Por faltas graves:

- Suspensión de funciones.
- Traslado o cambio de residencia.

Por faltas leves:

- Apercibimiento.

La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave, no podrá exceder de seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave no excederá de tres años.

Si la suspensión firme no excede del periodo en que el trabajador permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida del puesto de trabajo.

Los trabajadores sancionados con traslado de cambio de residencia, no podrán obtener nuevo destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados, durante tres años, cuando hubiere sido impuesta por falta muy grave, y durante uno cuando hubiere correspondido a la comisión de una falta grave. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

No se podrá imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento previamente establecido.

Para la imposición de sanciones de faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado.



Artículo 54. Prescripción de las faltas.

Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los dos años y las leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

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

Artículo 55. Prescripción de la sanciones.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves, a los dos, y las impuestas por faltas leves al mes.

El plazo de la prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el incumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto o amnistía.

Capítulo XII. Garantía del delegado de personal y mandato.

Artículo 56. Garantía del Delegado de Personal.

El Delegado de personal es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales respecto a la negociación colectiva y a sus afiliados.

El Delegado de personal dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Dirección de Centro, Ayuntamiento de Peñaflor, Negociación Colectiva y citaciones de Organismos Oficiales. Las horas sindicales empleadas en tales casos por el Delegado fuera de su jornada laboral, serán recuperadas mediante la equivalente reducción de la jornada de trabajo.

El Delegado de Personal tendrá las siguientes facultades:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre política de personal
2. Emitir informe, a solicitud del Ayuntamiento, sobre las siguientes materias:



- a. Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b. Planes de formación de personal.
 - c. implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
 3. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 4. Recibir las copias básicas y condiciones de las contrataciones realizadas.
 5. Tener conocimiento y ser oído en las siguientes en las siguientes cuestiones y materias:
 - a. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 6. Conocer al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
 7. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
 8. Vigilar y controla las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, asegurando el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el Centro, advirtiendo a la corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.
 9. Ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente aquellos que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantilla.
 10. Todas las sanciones que por falta grave o muy grave vayan a imponerse a cualquier personal laboral serán notificadas con carácter previo al Delegado de personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, quienes remitirán informe preceptivo, en el plazo de cinco días, previa a la adopción por parte de la Corporación.
- Los Trabajadores que resulten afectados por la incoación de un expediente disciplinario podrán ser acompañados en sus actuaciones por el miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca que solicite.
11. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que





estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la Dirección del Centro o Servicio.

12. En materia de Salud y Seguridad en el trabajo corresponde al Delegado de personal designar a los representantes por la parte social.

13. El Delegado de personal dispondrá de un lugar y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones. Asimismo dispondrá de un tablón de anuncios de uso exclusivo para su información.

El responsable de personal del Ayuntamiento, celebrará mensualmente una reunión con el Delegado de personal, salvo que la urgencia del tema a tratar requiera un plazo menor. Corresponde al Delegado de personal, legitimación para iniciar como interesado, los correspondientes procedimientos administrativos, ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

14. El Delegado de personal deberá ser oído de la Oferta de Empleo, así como de las bases de convocatorias a concurso, con carácter previo a su aprobación

El Delegado de personal observará sigilo profesional en todo lo referente a los temas que la Corporación señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato.

En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Corporación o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

El Delegado de personal, como representante legal de los trabajadores, dispondrá en el ejercicio de su función de las siguientes garantías y derechos:

a. El acceso y libre circulación por las dependencias de la Corporación, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las mismas.

b. La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c. Ser oído en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d. Un crédito de 20 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuida como de trabajo efectivo.

No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro

del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en al acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación

No podrán imponerse sanciones, cualquiera que sea la calificación de la falta, al Delegado de personal sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto.

Artículo 57. Duración del mandato del Delegado de Personal.

El mandato del Delegado de Personal será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones, pudiéndose ser reelegidos en sucesivo periodos electorales.

Se entenderá que la prórroga finalizará en el momento de la promulgación de resultados de las siguientes elecciones.

Capítulo XIII. Acción sindical.

Artículo 58. Acción sindical.

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 ni causarle tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 59. Información sindical.

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

Artículo 60. Secciones sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores, le son propios. A los fines antes dichos, los empleados públicos 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 y otros organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencias de estas últimas.

El Ayuntamiento de Peñaflor reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

El Ayuntamiento dispensará la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio contra todo acto anti sindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo.

Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

- a. Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que este no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
- b. Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado público o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.
- c. Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Los empleados públicos afiliados a un sindicato legalmente constituido podrán crear Secciones Sindicales en los Centros de trabajo.

Cada Sección Sindical reconocida tiene derecho al nombramiento de un Delegado Sindical y un Delegado más al llegar a los 50 primeros afiliados, por cada 50 afiliados más o fracción hasta un máximo de cinco. Cada Delegado podrá dedicarse a sus actividades sindicales y gozará de las mismas garantías que el Delegado de personal funcionario.

Funciones:

- a. Todas las recogidas y establecidas en la L.O.L.S.
- b. Representar y defender los intereses de las Centrales Sindicales a que pertenecen
- c. Ostentar y ejercer a través de los correspondientes Delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que puedan recabar éstos.
- d. Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores el derecho de acceder ante los órganos del Ayuntamiento, por sí o acompañados de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.



e. Las Secciones Sindicales tienen derecho a información previa en los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisitos indispensable.

Al mismo tiempo, tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

f. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncio de uso exclusivo, que a tales efectos se establezcan en los Centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

Derechos y garantías:

a. Disponer de un local de uso exclusivo adecuado para el ejercicio de sus funciones, dotado de mobiliario y demás elementos necesarios para desarrollar su labor sindical.

b. El Ayuntamiento de Peñaflor habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la Central Sindical correspondiente.

c. No podrán ser sancionados los Delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica ni profesional, ni trasladados con carácter forzoso siempre que la sanción se base en la acción del funcionario en el ejercicio de su representación durante el periodo que haya sido elegido y los tres años siguientes.

d. En supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, las secciones sindicales remitirán informe al respecto, para que sea tenido en cuenta por la Corporación.

e. Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa notificación.

f. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.

g. Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados un máximo de siete días anuales de permiso no retribuido, para asistencia a cursos de formación sindical que, requerirá, preceptivamente, comunicación a la Central Sindical con cuarenta y ocho horas de antelación.



h. Ejercer como Delegado Sindical y en su nombre y representación, de su Sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.

i. Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

Artículo 61. Solución de conflicto.

a. Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, estas podrán nombrar acuerdo mutuo, uno o varios mediadores los cuales formularán el correspondiente dictamen.

b. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito del que enviarán copia a las partes y a los efectos se estimen pertinentes.

c. Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

Cualquier aspecto no regulado en esta materia será la legislación supletoria, de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los trabajadores y cuantas disposiciones puedan desarrollarlo.

Artículo 62. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores tienen derecho a realizar asambleas, fuera de la hora de trabajo, con la comunicación previa a la Corporación, de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia, como negociación colectiva en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Delegado de personal, Secciones Sindicales o el treinta por ciento de la plantilla de trabajadores mediante firmas. Además, cualquier colectivo podrá convocar reuniones mediante el treinta por ciento de las firmas del personal afectado; en los Centros donde haya trabajo a turnos, el turno entrante podrá asistir a la asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio.

La empresa dispondrá de un lugar adecuado para la celebración de asambleas.

Disposiciones adicionales.

Primera: Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran el Ayuntamiento de Peñaflor, fueran objeto de adscripción, integración, subrogación o transferencia a cualquier otro organismo, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento a la totalidad del personal adscrito, integrado, subrogado o transferido.





El Delegado de personal y las Secciones Sindicales de los Centros de trabajo serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración, subrogación o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas.

Segunda: En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el resto de la legislación vigente de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 7/2002, del Estatuto del Empleado Público, etc.).

Tercera: El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todos los trabajadores que figuran en la plantilla.

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

Cuarta: A cada uno de los trabajadores pertenecientes a los grupos D y E incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio les corresponderá un Complemento llamado de Convenio que será de aplicación al mes de la publicación del Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Peñaflor en el «Boletín Oficial» de la provincia.

La cuantía del Complemento de Convenio de los grupos D y E será fija mensualmente durante la vigencia del presente Convenio y consistirá en 51,50 euros para el grupo D y 48,60 euros para el grupo E.

Quinta: Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en su computo anual, a todas las existentes en la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación, quedando expresamente derogados los acuerdos y disposiciones con los que hubieren sido adoptados.

Sexta: Al mes de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia se anexionará la RPT del Ayuntamiento de Peñaflor y la VPT, donde se incorporará la nueva clasificación de grupos establecido en el EBEP, para tal fin se constituirá una Comisión Técnica dentro de la Comisión Paritaria.

Disposición final.

Primera: El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su firma.

Peñaflor a 19 de mayo de 2008. El Alcalde-Presidente, Fernando Cruz Rosa. La Delegada de Personal Laboral, Mercedes Cabrera Real.

Anexo I

*Importe del Complemento de Puesto del personal laboral
del Ayuntamiento de Peñaflor*

	<i>Año 2007</i>	<i>Año 2008</i>
PERSONAL DE GRUPO B		
AGENTE DE DESARROLLO LOCAL:		
Salario base	2.089,78	+2% LGP: 2.131,57
Trienios	—	—
C. de puesto	0,00	+3,2%: 2.199,78
Total Nómina Bruta sin trienio:		2.199,78
TRABAJADORA SOCIAL:		
Salario base	2.049,85	+2% LGP: 2.090,42
Trienios	—	—
C. de puesto:	0,00	+3,2%: 2.157,31
Total nómina bruta sin trienios		2.157,31
PERSONAL DEL GRUPO D		
PEÓN DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO		
Salario base:	1.269,06	+2% LGP: 1.294,44
Trienios:	—	—
C. Puesto	0,00	+3,2%: 1.335,86
C. de Convenio	0,00	51,50
Total Nómina Bruta sin trienios		1.387,36
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CONSULTORIO MEDICO		
Salario base:	1.012,93	+2% LGP: 1.033,18
Trienios:	—	—
C. Puesto	0,00	+ 3,2%: 1.066,06
C. Convenio	0,00	51,50
Total Nómina Bruta sin trienios		1.117,10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CONSULTORIO MÉDICO MEDIA JORNADA		
Salario base	486,09	+2% LGP: 495,81
Trienios:	—	—
C. Puesto:	0,00	+3,2%: 511,67
C. Convenio	0,00	51,50
Total nómina bruta sin trienios		563,17



	<i>Año 2007</i>	<i>Año 2008</i>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO BIBLIOTECA		
Salario base	1.265,54	+2%LGP: 1.290,85
Trienios	—	—
C. Puesto	0,00	+3.2 %: 1.332,15
C. Convenio	0,00	51,50
Total Nómina bruta sin trienios		1.383,65
PERSONAL DEL GRUPO E		
PEÓN DE MANTENIMIENTO DEL POLIDEPORTIVO		
Salario base	1.342,89	+2% LGP: 1.369,74
Trienios	—	—
C. Puesto	0,00	+3.2 %: 1.413,57
C. Convenio	0,00	48,60
Total nómina bruta sin trienios		1.462,17
CONSERJE DEL AYUNTAMIENTO		
Salario base	1.034,44	+ 2 % LGP: 1.055,12
Trienios	—	—
C. Puesto	0,00	+3.2 %: 1.088,89
C. Convenio año 2007:	0,00	48,60
Total nómina bruta sin trienios		1.137,49
PEÓN DE LIMPIEZA VIARIA		
Salario base	878,54	+ 2 % LGP: 896,11
Trienios	—	—
C. Puesto	0,00	+3.2 %: 924,78
C. Convenio año 2007:	0,00	48,60
Total nómina bruta sin trienios		973,38
PEÓN DE LIMPIEZA VIARIA		
Salario base	878,54	+ 2 % LGP: 896,11
Trienios:	—	—
C. Puesto	0,00	+ 3.2 %: 924,78
C. Convenio	0,00	48,60
Total nóminas brutas sin trienios		973,38
PEÓN DE LIMPIEZA VIARIA		
Salario base	878,54	+ 2 % LGP: 896,11
Trienios:	—	—
C. Puesto	0,00	+ 3.2 %: 924,78
C. Convenio	0,00	48,60
Total nóminas brutas sin trienios		973,38
PEÓN DE LIMPIEZA VIARIA		
Salario base	878,54	+ 2 % LGP: 896,11
Trienios:	—	—
C. Puesto	0,00	+ 3.2 %: 924,78
C. Convenio	0,00	48,60
Total nóminas brutas sin trienios		973,38
PEÓN DE LIMPIEZA VIARIA Y RRSS		
Salario base	1.178,57	+ 2 % LGP: 1.202,14
Trienios:	—	—
C. Puesto	0,00	+ 3.2 %: 1.240,60
C. Convenio	0,00	48,60
Total nómina bruta sin trienios		1.289,20
LIMPIADORA DE EDIFICIO		
Salario base	1.121,25	+ 2 % LGP: 1.143,67
Trienios	—	—
C. Puesto	0,00	+ 3.2 %: 1.180,27
C. Convenio	0,00	48,60
Total nómina bruta sin trienios		1.228,87



LIMPIADORA DE EDIFICIOS

Salario base	1.015,98	+ 2 % LGP: 1.036,30
Trienios	—	—
C. Puesto año 2007:	0,00	+ 3.2 %: 1.069,46
C. Convenio	0,00	48,60
Total nómina bruta sin trienio		1.118,06

LIMPIADORA DE EDIFICIOS

Salario base	1.015,98	+ 2 % LGP: 1.036,30
Trienios	—	—
C. Puesto año 2007:	0,00	+ 3.2 %: 1.069,46
C. Convenio	0,00	48,60
Total nómina bruta sin trienio		1.118,06

LIMPIADORA DE EDIFICIO

Salario base	1.007,39	+2% LGP: 1.027,54
Trienios	—	—
C. Puesto	0,00	+ 3.2%: 1.060,42
C. Convenio	0,00	48,60
Total nómina bruta sin trienios		1.109,02