

**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERIA DE EMPLEO**  
**DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA**

**Convenio colectivo Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro**

**Edicto**

**Convenio: Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro**

**Expediente: 18/01/0001/2011**

**Fecha: 08/02/2012**

**Asunto: resolución de inscripción y publicación**

**Destinatario: Miguel Antonio Pérez García**

**Código de convenio número 18100072012012**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro, acordado entre la representación del Ayuntamiento y de sus trabajadores, presentado el día 15 de noviembre de 2011 ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

**Acuerda:**

**Primero.** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado en la ejecución del mismo.

**Segundo.** Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.



**Tercero.** Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Delegada, Marina Martín Jiménez.

## **CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE GUALCHOS-CASTELL DE FERRO**

En la ciudad de Castell de Ferro, siendo las trece horas del día 15 de marzo de 2010, reunidos por un lado los representantes de la Corporación Local y de otro los representantes sindicales de los trabajadores, firman el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro, siendo los firmantes los que a continuación se relacionan:

Miguel Díaz Juárez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento.

Antonia María Antequera Rodríguez, Tte. Alcalde del Ayuntamiento.

Francisco Jurado Cañizares, representante de los trabajadores UGT.

Francisco José Puerta del Pino, representante de los trabajadores UGT.

José Antonio Pérez Puerta, representante de los trabajadores CC.OO.

### **Capítulo I. Constitución y bases.**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio es de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro en los centros y servicios de él dependientes.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Las recogidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en centros dependientes de la misma.





c) El personal contratado con cargo a los Fondos del Plan de Empleo Rural y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta administración municipal. (se registrarán por este convenio siempre que así lo remita en el convenio de colaboración).

### **Artículo 2. Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2012, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezca.

Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o acuerdos plenarios más favorables al personal municipal se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio.

### **Artículo 3. Denuncia y Prórroga.**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses, al vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácitamente prorrogado, por periodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubieran llegado a un acuerdo par, a la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor éste se considerará prorrogado en su totalidad hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

### **Artículo 4. Normas supletorias.**

En lo previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa legal aplicable.

### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en





cómputo anual, a todas las existentes a la anterioridad de este convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

En caso de que la autoridad competente anule alguna de las cláusulas de este convenio, quedará vigente el resto y solo se negociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

### **Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria (CMP).**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, con el objetivo de realizar un seguimiento y una correcta interpretación de este convenio. Dicha comisión estará integrada por: tres responsables de la Corporación y tres representantes del personal. Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria con voz pero sin voto tantos asesores como miembros le correspondan a cada Sección Sindical o a la Corporación.

La Presidencia y la Secretaría lo serán cada una de una parte (Empresarial y Social) rotando de forma alternativa y correspondiéndole La Presidencia el primer semestre de cada año natural a La Corporación Municipal y el segundo semestre a La Representación Sindical. La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, debiéndose levantar Acta de los acuerdos adoptados y hacerse públicos, mediante publicación en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Los asuntos a tratar en cada reunión tendrán que ser presentados mediante escrito y por registro de entrada y dirigidos al Presidente de la Comisión, con cinco días naturales de antelación, estos asuntos deberán ser tratados obligatoriamente en la Comisión.

Se celebrarán sesiones extraordinarias, a petición de cualquiera de las partes, previa solicitud de convocatoria al Presidente, con una antelación de 7 días naturales.

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del texto del convenio en su aplicación práctica.
- b) resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio con excepción de las que requieran intervención de los Organos de Gobierno del Ayuntamiento.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan.
- d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Convenio.



e) Subsanan los posibles errores de clasificación profesional.

Catalogación y cálculo de retribuciones. Será preceptiva la información y propuesta a la CMP en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos, sin perjuicio de las competencias que correspondan a la Corporación.

f) Analizar la normativa que se aplica en la empresa para comprobar el cumplimiento del principio de no discriminación.

g) Potenciar el establecimiento de acciones positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades eliminando por tanto usos y sistemas que condicionan y limitan las posibilidades de los trabajadores.

h) Dar cuenta de las quejas producidas con relación a la recomendación 92/131/CEE, de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

i) Revisión puntual del Convenio y revisión anual de los aspectos económicos.

j) Supervisión de los criterios de selección y la demanda de las necesidades formativas de los empleados municipales. Se dará cuenta a la Comisión Paritaria de la posibilidad de los cursos a realizar de los que se tenga conocimiento y sean de utilidad al personal de este Ayuntamiento así como de los cursos efectuados, duración de los mismos y personal que los ha realizado.

k) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

l) Evaluación y toma de decisiones sobre el Régimen Sancionador del personal laboral.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo de 30 días, contados a partir de la aprobación del presente Convenio, quedando sujeta, además a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los trabajadores y la Ley 9/87 de Órganos de representación y participación del personal de las Administraciones públicas.

(El presente Convenio, será firmado por las partes negociadoras (Corporación y Delegados de personal), y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el Ayuntamiento Pleno después de la firma. El Convenio será publicado en el BOP.)

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

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la



Corporación Municipal.

Sin merma de dicha facultad, los Delegados de Personal, y en definitiva, los representantes legales de los trabajadores, tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este Convenio.

## **Capítulo II. Normas sobre ingreso, promoción interna y profesional y cese.**

### **Artículo 8. Principios aplicables a la selección de personal.**

El ingreso del personal laboral fijo, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio al Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro, se realizará previa Oferta Pública de Empleo mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso o concurso-oposición, en los que se garanticen, en todo caso, los principios Constitucionales, así como el de publicidad, reservándose el máximo porcentaje legal permitido para promoción interna.

En lo relativo al personal laboral al que se refiere el art. 171 puntos 2, subescala técnica de administración especial y 172 punto 2 y punto 3 del TRRL, personal de oficios.

La promoción interna o la cobertura de vacantes para la provisión de personal laboral fijo se realizará mediante concurso de méritos, acogiéndonos a lo establecido en el art. 61.7 del EBEP. Existirá la promoción interna y la cobertura de vacantes sin necesidad de pasar por un procedimiento selectivo de oposición o concurso- oposición de carácter general siempre y cuando exista plaza vacante en la plantilla municipal.

A estos efectos las plazas determinadas por necesidades permanentes serán cubiertas por personal fijo de plantilla, y las plazas de necesidades eventuales o temporales mediante contrato de duración determinada.

Todo ello sin perjuicio de fórmulas contractuales de fomento de empleo o de carácter formativo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio o categoría del trabajador en dicha obra. El cese de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, deberá comunicarse por escrito, con una antelación de 15 días naturales.





b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. De acuerdo con lo establecido en la Ley 63/97, de 26 de diciembre “la duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un periodo de 18 meses”. En caso que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de dicho límite máximo.

c) Contratos de interinidad.

### **Artículo 9. Normas aplicables a la selección.**

El proceso selectivo del personal fijo se adecuará a las reglas establecidas en la normativa vigente art. 61.7 del EBEP. Y artículo 171 y 172 del TRRL.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

El personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

### **Artículo 10. Plantilla de personal y oferta pública de empleo.**

1.- Con la aprobación del Presupuesto anual del Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro, se aprobará la plantilla de personal laboral. Las plazas dotadas en la plantilla, que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existente, constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio. La Oferta especificará tanto las plazas del nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

2.- Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, excedencia voluntaria y demás causas establecidas en las normas aplicables, se cubrirán con la oferta de empleo inmediata, y siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la Corporación y previo informe no vinculante de los representantes de personal. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedará excluido del pago de los derechos de examen.

3.- La propuesta de Oferta Pública de Empleo, se informará previamente por la C.M.P. para elevarla al Pleno para su aprobación y se negociarán las plazas que deban ser cubiertas por promoción interna.

4.- En el Anexo del presente convenio se relaciona la vigente plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro.





### **Artículo 11. Periodo de prueba.**

El periodo de prueba para el personal laboral solo se podrá establecer por una sola vez para un trabajador y siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo.

El periodo de prueba será de seis meses para los trabajadores comprendidos en el grupo A, de tres meses para los comprendidos en los grupos C del mismo anexo, y de 15 días para los trabajadores comprendidos en los grupos E, (Otras agrupaciones Profesionales).

La extinción de la relación laboral por esta causa de un trabajador seleccionado mediante los procedimientos establecidos en el art. 8, habrá de ser motivada y justificada suficientemente.

### **Artículo 12. Unificación del Régimen Jurídico del personal. La promoción Profesional.**

La adscripción de un puesto de trabajo, en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) correspondientes Catálogos de Puestos de trabajo, a personal funcionario, no implicará el cese del personal laboral que lo viniera desempeñando que podrá permanecer en el mismo, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional.

De conformidad con la disposición transitoria decimoquinta de la Ley 23/1988 de 28 de julio, el personal laboral de carácter indefinido que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentre prestando servicios en el Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro, podrá participar en pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos y Escalas de Funcionarios en que figuran adscritos sus correspondientes puestos de trabajo, siempre que posean la titulación necesaria y reúnan los restantes requisitos en las condiciones y límites que fije la legislación vigente, debiendo valorar a estos efectos como méritos los servicios prestados en su condición de laboral, y pruebas selectivas superadas para acceder a la misma.

A estos efectos, las pruebas selectivas que se convoquen podrán incluir un tercer turno que se denominará "plazas afectadas por el art. 15 de la Ley de medidas".

### **Artículo 13. Provisión de puestos de trabajo.**

La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año. Ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación mediante publicación e el tablón de la Casa Consistorial y comunicación inmediata a todos sus servicios así como a los delegados de personal.

### **Artículo 14. Garantías de las condiciones laborales y protección al**



**empleo.**

El Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro, entregará a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Durante la vigencia de este Convenio, la C.M.P. examinará los casos que puedan responder a necesidades permanentes, para que por la Corporación se creen las plazas, se incluyan en la Oferta de Empleo y se cubran reglamentariamente, siempre dando preferencia al personal indefinido, incluyendo a aquellos puestos de trabajo cuya relación laboral se presuma indefinida, que esté prestando sus servicios a la Corporación. Así se evitará que las contrataciones temporales se prologuen, cuando los servicios prestados sean de carácter permanente y consecuentemente se cooperará a la estabilidad del empleo y a la creación de empleo de calidad y estable.

Cuando el Excelentísimo Ayuntamiento cese en la prestación de un servicio, acoplará previa negociación con los delegados de personal, al personal adscrito al mismo en la misma categoría al menos que en su anterior puesto.

**Capítulo III. Promoción profesional.****Artículo 15. Clasificación, Grupos y Categorías.**

El personal laboral de esta Administración se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso en los siguientes grupos:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso como personal laboral de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación del personal laboral en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B. Para el acceso a este grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación.

- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso; C1, título de bachiller o técnico; C2, Graduado escolar o título de graduado en educación secundaria obligatoria.

- Otras Agrupaciones Profesionales. Se establece este grupo de clasificación profesional para cuyo acceso no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo. Los empleados públicos que





pertenezcan a estas agrupaciones cuando reúnan la titulación exigida podrán promocionar, según el procedimiento establecido.

Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el apartado anterior, seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del EBEP.

. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del EBEP se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de acuerdo con las siguientes equivalencias:

<b>LEY 30/1984</b>	<b>LEY 7/2007</b>
A	A1
B	A2
C	C1
D	C2
E	Otras agrupaciones profesionales

Todo el personal incluido poseerá una categoría económica consolidada correspondiente a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo. La posesión de la citada categoría comportará la percepción del nivel de complemento de categoría correspondiente a la misma, con independencia del puesto de trabajo que se desempeñe.

El complemento de categoría superior a los mínimos regulados en el presente Convenio se consolidará por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. El personal laboral fijo que obtenga un puesto de trabajo de nivel superior en más de dos al correspondiente a su categoría económica consolidada, consolidará cada dos años de servicios continuados la categoría económica superior en dos niveles a la ya poseída, sin que en ningún caso pueda superar la correspondiente al nivel del puesto desempeñado.

#### **Capítulo IV. Retribuciones económicas.**

##### **Artículo 16. Retribuciones Básicas.**

Este artículo queda sujeto a la disposición final cuarta del EBEP en cuanto a que se producirá la modificación de los conceptos retributivos una vez que entre en vigor las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de esta materia la Comunidad Autónoma, hasta tanto no se produzca este desarrollo legislativo, la estructura salarial será la siguiente.

1. Las retribuciones de los empleados públicos municipales se clasifican en



básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas, se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y están integradas por:

El sueldo, asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio. El pago se hará efectivo el día de cumplimiento, de forma proporcional en la nómina del mes.

- A efectos del complemento de los trienios, se tendrán en cuenta los servicios prestados en cualquier administración en cualquier modalidad de relación laboral o funcionarial.

Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas, y de la totalidad de las retribuciones correspondientes a los complementos de destino y específico. Las pagas extraordinarias se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre.

### **Artículo 17. Retribuciones complementarias.**

Son retribuciones complementarias:

El complemento de destino: es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

El complemento específico: está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, cuya cuantificación se determina en la relación de puestos de trabajo aprobada para cada ejercicio.

Complemento de Productividad: en atención a la consecución de ciertos objetivos o resultados determinados por los respectivos servicios o en función de circunstancias objetivas relacionadas con el puesto de trabajo que permitan apreciar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o el interés e iniciativa con que se desempeñan los puestos de trabajo, podrá asignarse un incentivo de productividad. La asignación individual del complemento corresponderá al Alcalde, con sujeción a los criterios previamente establecidos en la comisión paritaria. En ningún caso las cantidades asignadas por este Complemento durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a





periodos sucesivos.

Gratificaciones por Servicios Extraordinarios: en ningún caso pueden ser fijas en sus cuantías ni periódicas en su devengo y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, por motivos de urgente e inaplazable necesidad.

### **Artículo 18. Dietas de viaje.**

Las dietas de viaje fuera del municipio, serán las establecidas en el B.O.E. de 19/3/88, iguales para los empleados municipales, sin distinción de grupo y según las del grupo B.

Cualquier trabajador que por necesidades del servicio, no pueda comer a la hora habitual en su domicilio, se le devengará una dieta de manutención. (Se entenderá como hora habitual las 15 y las 22 horas).

La dieta mínima por alojamiento para todo el personal será de 50 euros cuando por razón del servicio tenga que pernoctar fuera de su domicilio habitual: la dieta mínima por comida será de 25 euros cuando regrese con posterioridad a la terminación del horario habitual del servicio.

El porcentaje en que aumente el Estado este concepto para los trabajadores se aplicará a estas cantidades.

Las dietas se percibirán, salvo casos excepcionales, y previa justificación del servicio extraordinario, solo en caso en el que el servicio se preste a más de 25km., del municipio, o que la Corporación no facilitara alojamiento y/o manutención adecuadas.

Si por cualquier motivo de trabajo el trabajador se tuviera que desplazar en su vehículo particular, se le abonará a razón de 0,19 euros el kilómetro recorrido, salvo lo pactado personalmente entre éste y la Corporación. El porcentaje en que aumente el Estado este concepto para sus trabajadores/as se aplicará a esta cantidad.

El devengo de las indemnizaciones por razón del servicio no generará derecho al mantenimiento de las mismas se éstas dejaran de producirse.

La Comisión Mixta habilitará los mecanismos adecuados para el efectivo control de lo preceptuado en este artículo.

### **Artículo 20. Servicios extraordinarios.**

Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y en la medida de lo posible rotativos, y se reducirán al mínimo indispensable.



Estos servicios se compensarán de manera económica atendiendo a la siguiente tabla:

- 1 hora extra trabajada diurna: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 2.
- 1 hora extra trabajada nocturna o festiva: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 2,5.
- 1 hora extra trabajada nocturna y festiva: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 3.

La retribución hora trabajada en cualquiera de las anteriores modalidades tendrá la consideración de importe neto para evitar desvirtuar la igualdad retributiva que pudiera derivarse de la posterior retención practicada a efecto de I.R.P.F.

Por mutuo acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento podrá ser horaria atendiendo a la siguiente tabla:

- 2 horas por hora de jornada laboral diurna.
- 2,5 horas por hora laboral nocturna o festiva.
- 3 horas por hora laboral festiva nocturna.

Estas se disfrutarán en los días designados por el trabajador y en el caso de que por necesidades del servicio, no se pudieran disfrutar antes del 31 de diciembre del año de su realización, la compensación será siempre económica.

De todas formas el personal podrá optar por dos vías para compensar esas horas extraordinarias; una es la económica y otra la compensación en días de vacaciones.

Se fija el horario nocturno desde las 22,00 horas hasta las 7,00 horas.

### **Artículo 21. Revisión Salarial.**

Se fija el mes de enero de cada año para la aplicación de la subida contemplada en los Presupuestos Generales del Estado, con independencia de las posteriores subidas o mejoras salariales, producto de la negociación Delegados de personal-corporación, (atendiendo a lo establecido en el art. 6 apartado i de este convenio).

### **Artículo 22. Mantenimiento de poder adquisitivo.**

Al principio de cada año, la Comisión Mixta Paritaria fijará, para aplicar automáticamente a este Convenio, el incremento porcentual máximo que fije la





Ley de Presupuestos del Estado.

El Ayuntamiento creará un fondo de garantía salarial al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el acuerdo Gobierno-Sindicatos-FEMP-MAP, así como para las mejoras económicas recogidas en este Convenio.

## **Capítulo V. Jornada, vacaciones, licencias y permisos.**

### **Artículo 23. Jornada laboral y horario laboral.**

\* La jornada laboral el personal al servicio de este Ayuntamiento será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo. El horario, por regla general, se realizará de forma continuada de lunes a viernes y de 7,30 a 14,30 horas.

\* En aquellos servicios que no es posible el establecimiento del horario en la forma indicada en el apartado anterior, para garantizar la correcta prestación de los servicios municipales, como es el caso del personal de oficios, se establece un horario de 7,30 a 13,30 de lunes a viernes, y sábados de 7,30 a 12,30 horas.

\* Si se precisare realizar cualquier modificación de horario, se seguirá la vía de la negociación con los representantes sindicales del personal afectado, una vez finalizados las necesidades del servicio y/o motivos que ocasionaron la modificación del horario, éste volverá a lo regulado en este artículo.

\* Los sábados, a efecto de jornada laboral, tendrán la consideración de no laborables, excepto para el personal de oficios, como se ha mencionado en el apartado segundo de este artículo.

\* En los meses de verano, del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada laboral será de 7,30 a 13,30 horas. Los días de fiesta local se considerarán como días no laborables. Para el personal de oficios de 7,30 a 12,30 horas.

\* En el periodo de Semana Santa y Navidad el horario de trabajo será de 7,30 a 13,30 horas. Para el personal de oficios de 7,30 a 12,30 horas.

\* Jornadas especiales: en casos especiales el horario se adaptará a las necesidades del servicio siempre que se cubra la jornada laboral.

\* La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada será de 10 minutos y en cuanto a la salida de cinco minutos.

\* Se dispondrá de un tiempo de 30 minutos para el desayuno o bocadillo disfrutable preferentemente en las horas de 10,00 a 10,30 o de 10,30 a 11,00. Si por necesidades del servicio no se pudiera disfrutar, se podrá computar al final de la jornada.

\* Aquellos trabajadores que tengan jornada partida dispondrán de los descansos





de 15 minutos en mañana y tarde respectivamente que se computarán como de trabajo efectivo. De no disfrutarse se podrán tomar al finalizar la jornada.

#### **Artículo 24. Vacaciones.**

La licencia por descanso anual será de 30 días naturales o 22 días hábiles, a elección del/la trabajador/a, que podrá solicitarlas en las fechas que quiera, siempre que no cause perjuicio a la correcta prestación del servicio y respetándose los acuerdos que existan entre los distintos colectivos o servicios.

Dentro del primer trimestre del año, obligatoriamente se elaborará por los jefes de las respectivas Áreas, Servicios o Unidades el correspondiente Plan de Vacaciones, debiendo dar traslado de éstos a los representantes sindicales. A petición del interesado, este Plan podrá cambiarse con el visto bueno de los mencionados jefes.

Para lo cual, se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación, de manera de que no quede ningún trabajador discriminado por razones del servicio tomando como base primero el acuerdo y en segundo lugar el sorteo. Dentro de este sistema, se establece un periodo máximo de quince días de vacaciones a disfrutar entre el quince de junio y el quince de septiembre.

A petición del trabajador, y atendiendo a las necesidades del servicio podrá disfrutarse en dos periodos de 10, 15 o 20 días cada uno, pudiendo también realizarse por semanas, en caso de optar por días hábiles.

Si en el periodo de vacaciones, por necesidades imperiosas del servicio, se viera obligado a interrumpirlas, se compensará con dos días por día interrumpido.

La baja temporal (I.T.) por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones las cuales se disfrutarán, en todo caso, de forma efectiva.

#### **Artículo 25. Fiestas.**

Para las Fiestas Laborales se estará a lo promulgado en el candelario de trabajo correspondiente.

Las Fiestas Patronales serán consideradas no laborales.

Si por necesidades del servicio hubiera que trabajar en dichas fechas, las horas trabajadas serán consideradas horas extraordinarias festivas a efecto de retribución.

#### **Artículo 26. Otras licencias.**

El personal afectado por este convenio dispondrá de veintiún días al año de permiso que deberá responder en todo caso a causas justificadas por el

trabajador afectado, con la debida anticipación. No podrán utilizarse los veintiún días globalmente, sino solo aquellos que sean estrictamente necesarios dentro de los mismos. Serán remunerados y se concederán en los siguientes casos:

a) Fallecimiento del cónyuge, padres o hijos: 4 días o cinco si es fuera de la provincia de Granada.

- Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros: 3 días o 4 si es fuera de la provincia de Granada.

- Fallecimiento de demás parientes, hasta tercer grado de consanguinidad (tíos, sobrinos, bisabuelos) y segundo de afinidad (es decir, consanguinidad del cónyuge, cuñados, abuelos): 2 días 3 si es fuera de Granada.

b) Por nacimiento o adopción de un hijo/a: 3 días.

c) Matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto por consanguinidad o segundo grado de afinidad: 1 día, 2 si es fuera de la provincia.

d) Enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días

e) Traslado de domicilio: 2 días.

f) Si algún trabajador solicitara licencia por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será estudiado por la Comisión Mixta Paritaria.

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho además, a los siguientes permisos que deberán ser acreditados en causa:

g) Por matrimonio: 15 días.

h) Por separación o divorcio: 15 días.

i) Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

j) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se determine por Ley.

k) Por deberes públicos de inexcusable cumplimiento: el tiempo que sea preciso.

l) Por asistencia a juicios relacionados con la prestación del servicio: los días necesarios.

m) Por asistencia a exámenes de enseñanzas regladas, los días que sean



necesarios.

Todas las anteriores coberturas se otorgan igualmente dentro de las familias formadas a raíz de una pareja de hecho, o para aquellos trabajadores que mantienen una relación estable acreditable con otra persona.

Los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la Corporación podrán disfrutar de un año de licencia sin cómputo de antigüedad y retribuciones, con reserva de puesto de trabajo no pudiendo disfrutarlo de nuevo hasta transcurridos cinco años desde la finalización del periodo anterior.

Los permisos recogidos en este artículo se solicitarán por los empleados municipales con la debida antelación excepto en los casos de urgencia sobrevenida.

Si el hecho que motiva la concesión de los permisos indicados anteriormente, implicare desplazamiento fuera de la localidad se incrementarán los mismos en un día.

#### **Artículo 27. Permisos para la mujer trabajadora.**

La mujer trabajadora tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- b) A un periodo de licencia de 136 días por maternidad, distribuido a opción de la interesada. Las últimas cuatro semanas de este periodo podrán ser disfrutadas por el padre trabajador, siempre que no exista riesgo de menoscabo para la salud de la madre y de acuerdo con la legislación aplicable.
- c) En los casos de adopción legal de un hijo, la madre o el padre trabajador/a tendrá derecho a 126 días de permiso.
- d) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Este tiempo de lactancia podrá ser disfrutado en un solo periodo, es decir, el



personal podrá optar por la reducción de jornada o por la ampliación de la baja proporcionalmente a las horas que le corresponden.

### **Artículo 28. Licencia por asuntos propios.**

La Corporación podrá conceder a los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa que lo soliciten una licencia de hasta seis meses, sin sueldo y con baja en la Seguridad Social y reserva del puesto de trabajo, cada cinco años. El trabajador/a que haya solicitado esta licencia deberá comunicar a la Corporación su reingreso con un mes de antelación.

### **Artículo 29. Permiso por asuntos particulares.**

1. A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar hasta ocho días de licencia o permiso por asuntos particulares, sin que pueda acumular dichos días a las vacaciones anuales, debiendo solicitarse con tres días de antelación, salvo en casos de urgencia justificada, en que se podrá solicitar el mismo día de inicio del permiso.

2. El disfrute de estos días no significará reducción en las percepciones retributivas del personal solicitante.

En todo caso se respetará a la hora de conceder estos permisos las necesidades del servicio que serán debidamente justificadas y razonadas ante la denegación del permiso por parte de quien lo deniega.

3. En caso de que los días 24 y 31 de diciembre del año correspondiente sean fin de semana o festivos, el personal tendrá derecho a dos días más de asuntos particulares.

En el caso de no existir contestación expresa a la petición, siempre que se haya realizado la solicitud con al menos tres días de antelación, podrá disfrutar de los días de asuntos particulares por entender la falta de contestación como una autorización expresa.

### **Artículo 30. Otros días de descanso.**

Los días 24 y 31 de diciembre, el jueves y viernes de Semana Santa y dos días de fiestas locales.

El personal laboral del Ayuntamiento, tendrá derecho a dos días de descanso anuales, coincidiendo con el día anterior o posterior a los decretados como festivos locales.

La solicitud de estos días se realizará conjuntamente con el Plan de Vacaciones recogido en el artículo 24.



Asimismo, el personal laboral del Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar de un puente al año, también solicitado junto con el plan de vacaciones recogido en el artículo 24.

## **Capítulo VI. Mejoras sociales.**

### **Artículo 31. Seguro de Responsabilidad civil limitado y asistencia letrada.**

La Corporación mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio del Ayuntamiento, cause daño o perjuicio a terceros.

La asistencia del Letrado/a y los gastos de Procurador/a, en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo de la Corporación. Esta asistencia jurídica se prestará a todo el personal afectado por el presente convenio, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se les incoe en razón de actos u omisiones derivados de su cargo, siempre que no haya sido vulneradas manifiestamente por estas las disposiciones legales vigentes, en la materia de que se trate, o cuando hayan incumplido orden de la autoridad competente.

Para aquellos casos concretos que por circunstancias muy específicas lo aconsejen, y siempre previa petición debidamente motivada del interesado se establecerá la posibilidad de que dicha asistencia sea prestada por otro Letrado/a distinto al designado por la Corporación, previo estudio por parte de ésta.

Lo dispuesto en este precepto no afectará en forma alguna al derecho del personal a designar defensor o a que se le asigne uno de oficio. En este caso los gastos correrán a cargo del interesado.

### **Artículo 32. Seguro colectivo de vida.**

La Corporación concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todo el personal laboral afectado por este acuerdo, y que en el desempeño de su puesto de trabajo en la Corporación se viese afectado por los supuestos que a continuación se relacionan y en la cantidad expresada:

El trabajador podrá designar los beneficiarios del seguro en la forma individual que desee.

Esta póliza se podrá ampliar a cargo del trabajador/a con posterioridad a la edad de jubilación, previa aceptación de la Compañía Aseguradora.

La responsabilidad de la Corporación con relación a lo dispuesto en este artículo no excederá de la mera concertación del seguro con la entidad aseguradora en los términos que exprese la póliza. Cualquier incumplimiento de dicha entidad, no



generará ninguna responsabilidad a la Corporación si ésta por su parte ha cumplido con su obligación de asegurar, debiendo, no obstante, iniciar las acciones jurídicas necesarias para instar su cumplimiento a la Entidad Aseguradora.

### **Artículo 33. Jubilación voluntaria.**

Todo el personal fijo que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y 65 años, o en su caso, último tramo de obligatoriedad para la misma, previa solicitud y posterior autorización por el Pleno Ayuntamiento, percibirá de una sola vez y salvo pacto en contra entre la Corporación y el/la trabajador/a una cantidad, de acuerdo a la siguiente tabla:

60 años 18.000 euros

61 años 15.000 euros

62 años 13.000 euros

63 años 11.000 euros

64 años 9.000 euros

### **Artículo 34. Anticipos reintegrables.**

Se crea una Comisión de Fondos Sociales para anticipos reintegrables del personal laboral y designado por la Comisión Mixta Paritaria y en la que se garantice la participación de todas las partes, a cuyo efecto la Corporación constituirá un fondo de 6.000 euros, siendo ampliado el citado importe el año siguiente.

Los anticipos serán de dos mensualidades, a devolver en 24 meses, siendo condición indispensable haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de solicitar uno nuevo. Pasados tres meses desde la notificación de concesión del anticipo al interesado sin que hubiese sido retirado de la caja se anulará la concesión y la cuantía volverá a pasar al fondo de anticipos. Si el número de solicitudes fuese superior al efecto, se realizará un reparto proporcional al número de solicitudes.

### **Artículo 35. Percepciones por baja, accidente o enfermedad.**

En caso de baja laboral por accidente o enfermedad, sea o no laboral, el personal percibirá el cien por cien de su salario, abonándosele la diferencia entre la prestación económica por I.T. y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciba el trabajador mientras permanezca en situación de I.T.

A partir de los seis meses de baja, la Comisión Mixta Paritaria estudiará los casos



que a ella se sometán.

La Corporación podrá designar facultativos para comprobar las situaciones que se den por enfermedad o cualquier otra causa y su informe será sometido a la Comisión Mixta Paritaria.

La negativa, del trabajador, a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de la baja producirá la pérdida del complemento económico que abona la Corporación.

## **Capítulo VII. Seguridad e higiene.**

### **Artículo 36. Seguridad e higiene.**

Se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los Reglamentos que las desarrollan.

- Delegados de prevención: son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal.

Las partes firmantes, asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los Delegados de prevención de los medios suficientes y créditos horarios suplementarios a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad en lo dispuesto a la precitada ley 31/1995.

-Elementos de protección: Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de salud laboral y seguridad.

Los delegados de prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso, asimismo podrán proponer al órgano competente de la Corporación la paralización provisional de un trabajo u otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la integridad física de los trabajadores.

### **Artículo 37. Reconocimiento médico.**

Los trabajadores efectuarán al menos un reconocimiento médico al año, sin menoscabo del que pudieran sufrir a su ingreso. Del resultado, deberá darse cuenta tanto al trabajador como al Ayuntamiento y si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador enfermedad que le incapacitara para el ejercicio normal de las funciones que desempeña, la Corporación, de mutuo acuerdo con el empleado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de similar nivel para el que estuviese dotado y no le fuera de inconveniente la dolencia que





podiera padecer, sin sufrir detrimento de su salario, trienios y demás complementos que percibiera en su puesto anterior.

### **Artículo 38. Personal laboral mayor de 55 años.**

La Corporación destinara al personal mayor de 55 años, que vea mermadas sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, a trabajos para los que teniendo los conocimientos o habilidades necesarias, sean compatibles con las limitaciones citadas anteriormente, a petición del interesado, previo informe del servicio de salud laboral y teniendo conocimiento el comité de seguridad y salud, y percibiendo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo.

Los trabajadores a partir de 60 años podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la necesidad del servicio lo permita.

Además tendrán derecho a reducción de una hora, sin reducción del salario

Podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal por aquellos empleados que la precisen en proceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

### **Artículo 39. Sanciones gubernativas o judiciales.**

En el supuesto de que cualquier trabajador que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículos, en los casos de sanción gubernativa que implique la retirada del permiso de conducir, se requerirá al órgano de representación electo, así como en caso de ser afiliado de un sindicato a la sección sindical correspondiente para que informe antes de la resolución del asunto y podrá ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en cualquier centro o dependencia de la corporación, mientras tanto dure la retención del carnet. En estos casos percibirán las mismas retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual.

### **Artículo 40. Botiquín de urgencias.**

En todos los centros o dependencias municipales habrá como mínimo un botiquín de urgencia.

### **Artículo 41. Vestuario y útiles de trabajo.**

La corporación dotará anualmente, antes de 1º de diciembre, al personal laboral que lo necesite dos mudas completas de ropas de trabajo de invierno y dos de verano, así como reponer aquellas, que por razón de su uso o accidente se les pudiera deteriorar antes de cumplido el periodo.



La Corporación dotará a todo el personal de útiles y de herramientas de trabajo necesarias para la realización de sus funciones, así como reponer aquellos que por el uso se deterioren o sean declarados como material fungible.

## Capítulo VIII. Formación.

### Artículo 42. Derecho a la formación.

1. A efectos de facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos, tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

En cualquier caso será indispensable, que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3. La Corporación, conjuntamente con los representantes sindicales, establecerá un plan de formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados, bien directamente o a través de cursos o jornadas organizadas por la propia Corporación, o bien a través de Convenio con otros Centros Oficiales, Organismos etc.

Debiéndose tener asimismo en cuenta los cursos organizados por la FAMP, IAAP, INAP etc.

4. La Corporación podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos 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 quién se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda.

La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que lo soliciten.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a estos cursos se tendrán en cuenta los criterios fijados por la Comisión Paritaria para la autorización de la asistencia. Criterios que estarán en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio. En estos casos, se devengarán, gastos de viaje,



dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

Asimismo, a los solicitantes que no resultaran con bolsa de estudios para acudir al curso, jornadas, congreso, etc. la Corporación aceptará la petición de licencia retribuida por formación profesional que pudiesen solicitar para poder asistir a los mismos sin esta ayuda económica.

La concesión de estas peticiones de cursos, jornadas, congresos, etc. que se comprenden en este artículo estarán siempre supeditadas a las necesidades del servicio pudiendo ser denegadas por la dirección de la empresa, teniendo en cuenta el derecho del trabajador a la formación por la promoción personal, (Acuerdo AFCAP).

### **Capítulo VIII. Derechos sindicales.**

#### **Artículo 43. Delegado de personal.**

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

- a) Recabar y recibir información de la Corporación en todos los asuntos relativos al personal municipal.
- b) Emitir informe, con carácter previo a la adopción de los acuerdos de todos los organismos municipales en materia de personal y en los acuerdos y resoluciones sobre sanciones, así como lo referente al régimen y forma de presentación de los servicios por el personal laboral.
- c) Participar con voz en la Comisión ejecutiva de personal.
- d) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones generales, seguridad e higiene en el trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.
- e) Informar con regularidad a todos los trabajadores de los acuerdos adoptados en la Comisión, así como dar traslado a esta comisión de los conflictos en materia laboral que existan.

#### **Artículo 44. Garantías de los representantes de los trabajadores y delegados sindicales.**

El delegado de personal como representante legal de los trabajadores municipales tendrá las siguientes garantías:

- a) Audiencia como Delegado de personal en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros de la plantilla, sin perjuicio de la del



interesado que se regula por el procedimiento administrativo.

b) Expresar individual o colectivamente, con libertad en las materias convenientes a la esfera de su competencia, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

c) No ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Disponer hasta un máximo de 20 horas mensuales de las correspondientes a su jornada laboral, sin discriminación de retribuciones, para el uso exclusivo del ejercicio de sus funciones de representación advirtiendo previamente a la Corporación con 24 Horas de antelación.

e) Los delegados sindicales dispondrán de las mismas garantías que el delegado de personal, expuestas en el apartado anterior.

f) Inamovilidad de su puesto y centro de trabajo durante el periodo de su representación y hasta dos años después de finalizadas las mismas, salvo petición expresa del interesado.

El delegado de personal, se obliga, expresamente a:

a) Cumplir y respetar el Convenio de relaciones laborales negociado.

b) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

c) Guardar sigilo individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo.

d) Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzcan.

#### **Artículo 45. Convocatoria de asambleas.**

Están legitimados para convocar una reunión de empleados municipales:

1.- El delegado de personal

2.- Los representantes de las organizaciones sindicales mayoritarias a nivel regional.

3.- Cualesquiera empleados/as de la Corporación, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

Deberá constar en las convocatorias datos de los firmantes que acrediten estar



legitimados para convocar la reunión.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Corporación.

Cuando las reuniones han de tener lugar dentro de la jornada laboral habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Que sea convocada la totalidad del colectivo que se trate.
- b) Que el total de las reuniones que se celebren no podrán ser superior a treinta anuales.

Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime el delegado de personal, por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores.

#### **Artículo 46. Derecho a la huelga.**

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todos los empleados municipales, excepto los que expresamente lo tengan atribuido por Ley.

#### **Artículo 47. Ayuda al delegado de personal.**

La Corporación pondrá a disposición del delegado de personal el material legislativo, material de oficina, personal administrativo, y en su caso oficinas, así como franqueo de correspondencia, dando todo tipo de facilidades para el desarrollo de sus tareas.

### **Capítulo IX. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 48. Criterios Generales.**

Los empleados municipales podrán ser sancionados por los órganos competentes de la Administración municipal, así como se les dará cuenta a la CMP, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en la legislación vigente.

El personal laboral del Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el EBEP, en la normativa de aplicación, así como en las normas que las leyes de función pública dicten en desarrollo de la legislación básica estatal.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá en lo no previsto en el EBEP, por lo establecido en este Acuerdo-Convenio y de forma subsidiaria por lo dispuesto en la legislación laboral.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la



disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización del Ayuntamiento, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por el ayuntamiento de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada por parte del Ayuntamiento al Trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, para la reunión de la CMP.

### **Artículo 49. Graduación de faltas.**

#### **1. Se considerarán como faltas leves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

#### **2. Se considerarán como faltas graves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.



- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h). La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### **3. Se considerarán como faltas muy graves:**





- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal al ayuntamiento.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### **Artículo 50. Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

**12. Por falta leve:** Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y





suelo de hasta dos días.

**13. Por falta grave:** Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

**14. Por falta muy grave:** Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## Capítulo X. Despidos.

### Artículo 51. Despidos.

En caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, el Trabajador, optará por la readmisión o indemnización.

### Artículo 52. Estabilidad en el empleo.

El presente convenio homologa las condiciones de trabajo del personal laboral con el personal funcionario de este Ayuntamiento. En este contexto las partes pretenden homologar el personal laboral en la estabilidad del empleo de los trabajadores laborales locales, posibilitando un mismo régimen disciplinario común, informado por el mismo sistema de faltas y sanciones, procedimientos, garantías y efectos jurídicos.

### Disposición adicional primera.

La Comisión Mixta Paritaria entenderá de los conflictos colectivos planteados por los trabajadores del Ayuntamiento acogidos a este convenio. En caso de no alcanzar ningún acuerdo, se someterá la cuestión al arbitraje del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

Igualmente será tratado cualquier conflicto individual que pueda surgir, resolviendo en primera instancia la CMP, y acudiendo al SERCLA cuando sea necesario.

### Disposición adicional segunda.

La Corporación y la parte social, entienden de la histórica pérdida de poder adquisitivo del personal municipal a lo largo de los últimos años, con lo que se comprometen a negociar de buena fe la recuperación del mismo, con la adecuación de los salarios al coste de la vida real, durante el mandato de esta corporación.

### Disposición final.

- 1.- Ambas partes firmantes del presente convenio se comprometen a respetar cada uno de los artículos expuestos, concibiéndose el mismo como un todo indivisible; por tanto no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, ni se podrá pretender aplicar parte de su articulado desechando el resto, obligándose las partes a aplicarlo y observarlo en su totalidad.
- 2.- Una vez firmado por las partes, y después de su entrada en vigor, el presente convenio será editado y distribuido por la Corporación a todos y cada uno de los componentes del personal laboral en el plazo máximo de dos meses.
- 3.- Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones socioeconómicas y de trabajo aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio.
- 4.- Todos los efectos económicos y sociales del presente Convenio se aplicarán desde la firma de este Convenio.

#### ANEXO.- PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL

##### PERSONAL LABORAL

DENOMINACION DEL PUESTO	PL	G	CD	ES	SUB	PROV.	E	CE	ADIC
CAPATAZ DE BRAS Y SERV. MULTIPLES	1	E	14	AE	SE	C	V	14.805,00 euros	
CONDUCTOR CAMION (R.S.U.)	1	E	14	AE	SE	C	V	6.705,00 euros	8,59 euros



OFICIAL DE SERVICIOS MULTIPLES	1	E	14	AE	SE	C	V	6.705,00 euros	5,28 euros
OFICIAL DE LA CONSTRUCCION	1	E	14	AE	SE	C	V	6.705,00 euros	
OFICIAL ELECTRICISTA	1	C2	14	AE	SE	C	V	6.750,00 euros	23,71 euros
OPERARIO DE LIMPIEZA	1	E	14	AE	SE	C	V	6.525,00 euros	
PEON DE LIMPIEZA. LIMPIADORES/AS DE EDIFICIOS PUBLICOS	4	E	14	AE	SE	C	V	5.445,00 euros	7,55 euros
PEON DE LIMPIEZA VIARIA	3	E	14	AE	SE	C	V	5.445,00 euros	7,16 euros
PEON DE SERVICIOS MULTIPLES	5	E	14	AE	SE	C	V	5.445,00 euros	7,59 euros
OPERARIO DE RECOGIDA DE R.S.U.	1	E	14	AE	SE	C	V	5.445,00 euros	7,55 euros
PEON ELECTRICISTA	1	E	14	AE	SE	C	V	5.445,00 euros	7,55 euros
TECNICO/A EN GESTION DEL PATRIMONIO TURISMO Y MEDIO AMBIENTE	1	A2	20	AE	TEC	C	V	6.210,00 euros	118,78 euros
TECNICO/A EN CULTURA, JUVENTUD Y MUJER	1	A2	20	AE	TEC	C	V	6.210,00 euros	
MONITOR DEPORTIVO	1	C1	18	AE	TEC	C	V	4.680,00 euros	
MONITOR/A ESCOLAR	1	C2	15	AE	TEC	C	V	5.220,00 euros	
BIBLIOTECARIO/A	1	A2	18	AE	TEC	C	V	3.780,00 euros	
DINAMIZADOR/A TECNOLOGICO. INFORMatico/A	1	E	14	AE	TEC	C	V	5.445,00 euros	
CONSERJE	1	E	14	AE	SE	CO	O	6.705,00 euros	
T. SUPERIOR EN GESTION PRESUPUESTARIA Y CONTABLE	1	A1	22	AE	TEC	CO	V	8.910,00 euros	
ADMINISTRATIVO/A. APOYO A SECRETARIA	1	C1	18	AG	AD	CO		6.570,00 euros	
ADMINISTRATIVO/A ADSCRITO A SERVICIOS GENERALES	1	C1	18	AG	AD	CO		6.570,00 euros	
ADMINISTRATIVO/A DE INTERVENCION	1	C1	18	AG	AD	CO		6.570,00 euros	
AUX. ADMINISTRATIVO/A DE ATENCION AL CIUDADANO	1	C2	16	AG	AUX	CO	V	5.580,00 euros	
AUX. ADMINISTRATIVO DE REGISTRO	1	C2	16	AG	AUX	CO	V	5.580,00 euros	
VIGILANTE MUNICIPAL	1	C2	16	AE	SE	CO	O	4.500,00 euros	
TOTAL PERSONAL LABORAL	34								