CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Convenio: Ayuntamiento Castilblanco de los Arroyos.

Expediente: 41/01/0001/2011.

Fecha:13/02/2012.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Manuel Carballar Alfonso José.

Código de Convenio número 41100072012012.

Visto el Convenio Colectivo para el Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 22 de octubre de 2010 a 31 de diciembre de 2011.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.- Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo para el Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos, suscrito por la Referida Entidad y la

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Representación Legal de los Trabajadores, con vigencia desde el 22 de octubre de 2010 a 31 de diciembre de 2011.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 13 de febrero de 2012.- La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL

DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO

DE CASTILBLANCO DE LOS ARROYOS (SEVILLA)

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 Castilblanco de los Arroyos.

Aquellos trabajadores, cuya contratación esté vinculada a programas subvencionados o a cualquier otra dotación financiera externa al Ayuntamiento, no les afectarán lo regulado en este convenio referente a asuntos salariales (salario, trienios y complementos).

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 y trabajadoras afectadas, aún cuando

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

desempeñen sus funciones fuera del término municipal de Castilblanco de los Arroyos.

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.

La duración del presente Convenio será 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.

Si 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 prórrogas, 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 Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

Se constituirá por los firmantes del presente Convenio Colectivo una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento (en adelante C.P.C.D.S), que estará compuesta por tres miembros en representación del Ayuntamiento y tres en representación del Comité de Empresa o en proporción a su representatividad legal de los trabajadores y trabajadoras, y su reparto quedará fijado según los resultados de las elecciones sindicales. Ambas partes podrán requerir la asistencia de dos asesores, con voz pero sin voto, y cualquiera de las dos partes puede convocar a la otra.

La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Son competencias de la Comisión Paritaria:

a. La actualización y modificación del contenido del presente Convenio en aquellas materias que impliquen modificación de carácter económico, y sólo será posible en los términos previstos en el propio Convenio. Los acuerdos de modificación que se alcancen formarán parte del Convenio, y tendrán eficacia obligacional con los efectos que en ellos se determine.

b. Interpretación del Convenio.

c. Vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

d. Mediación y conciliación de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración en el ámbito del Convenio.

e. Estudio de las vacantes para los sistemas de provisión.

f. Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como cualesquiera otras recomendaciones del CARL en materia de igualdad y no discriminación.

g. Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada tres meses. Igualmente se reunirá, con carácter extraordinario, a solicitud por escrito de cualquiera de las partes, acompañándose a la misma una propuesta de los asuntos a tratar. En el plazo de cinco días a partir del día siguiente a la recepción de la solicitud de convocatoria deberá fijarse la fecha de la reunión, que habrá de celebrarse en un plazo no superior a 30 días. Para la válida constitución de la Comisión se requiere la asistencia de la mayoría de cada una de las partes que la conforman.

Artículo 6. Garantías salariales.

Se respetarán tanto las condiciones individuales como colectivas que en su conjunto sean para los trabajadores y trabajadoras 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 del Ayuntamiento a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo pactado en este Convenio, basándose en los siguientes criterios:

a) El interés público.

b) La jerarquía formal de normas.

2. La racionalización y método de trabajo, que 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.

De los cambios organizativos que afecten al personal en la aplicación o modificación sustancial de algunas de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio se informará previamente a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento.

Artículo 8. Relación de puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo, en adelante R.P.T, 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.

Será el Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos quien elaborará la plantilla de personal laboral, que deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

La R.P.T incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

a. Denominación y características esenciales (actividad profesional funciones, etc.).

b. Grupo o grupos de clasificación y retribuciones, en concordancia a la tabla retributiva.

c. Naturaleza y empleo o categorías.

d. Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.

e. Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

Cada dos años el Ayuntamiento procederá a actualizar la R.P.T, que es de carácter público.

Artículo 9. Clasificación del personal.

1. Clasificación profesional. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales, que pueden ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales.

Grupo A. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de licenciado, arquitecto o ingeniero, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo B. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de ingeniero técnico, formación profesional en tercer grado, diplomado universitario, arquitecto técnico, módulo formativo de grado superior o título equivalente, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón a su titulación o su categoría profesional o su experiencia laboral, y está definido en el catálogo de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo C. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, o bien con título de Bachillerato, B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, modulo formativo de grado medio, o bien por su formación laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en ordenanza laboral o convenios colectivos, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón a su titulación o su categoría profesional o su experiencia laboral, y está definido en el catálogo de puestos de trabajo del personal al servicio del ayuntamiento.

Grupo D. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores con título de bachiller elemental, graduado escolar, formación profesional o bien por su formación laboral con categoría profesional reconocida en ordenanza laboral o convenio colectivo o desempeñar puestos de trabajo en virtud de su titulación o su categoría profesional o su experiencia laboral, y esté definido en el catálogo de puestos de trabajo personal al servicio del ayuntamiento.

Grupo E. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos en este grupo, en la relación de puestos de trabajo del personal al

servicio del Ayuntamiento.

No obstante, a lo largo de la vigencia de este Convenio podrá aplicarse la clasificación personal que establece el E.B.E.P. para los funcionarios.

Artículo 10. Ingreso en plantilla.

El Comité de Empresa será oído con carácter previo a la aprobación de la plantilla del Ayuntamiento.

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 Comité de Empresa.

En los tribunales que se constituyan participarán los representantes de los trabajadores y trabajadoras con voz pero sin 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 y transparencia.

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.

El período de prueba en cualquier contratación será de quince días para trabajadores y trabajadoras no especializado y de dos meses para el resto de los trabajadores y trabajadoras.

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 y trabajadoras 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 Grupo de origen.

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 viniera desarrollando en ese momento.

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 vengan 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 C.P.C.D.S., 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 y trabajadoras del Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos será la reconocida legalmente para el conjunto de los Empleados Públicos.

Preferentemente se realizara en jornada de mañana, excepto aquellos trabajos que por sus características, se tengan que realizar a turnos y/o en fines de semana.

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 informada la C.P.C.D.S.

En casos de fuerza mayor y debidamente justificada, se podrá realizar un cambio de jornada, por el tiempo que dure la misma, y se realizará por resolución de la Alcaldía, dándose traslado a la C.P.C.D.S.

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 y trabajadoras 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 el Ayuntamiento y el Comité de Empresa por medio de la elaboración de un cuadro horario dentro del primer trimestre del año.

Se establecerá una jornada flexible voluntaria por conciliación de vida personal, familiar y laboral, con horario de obligado cumplimiento de 9 a 14 horas, que la persona interesada acordara con el Concejal Delegado de Personal y se dará conocimiento a la C.P.C.D.S.

Artículo 16. Descanso semanal.

Con carácter general, y salvo necesidad del servicio, el trabajador y la trabajadora, tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados que se disfrutaran preferentemente en sábados y domingos. Excepto para aquellos trabajos a turnos que se realicen en fines de semanas o jornada especial, lo que se establece en el Art. 19.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales, por año completo, serán de 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 de 11 días hábiles consecutivos durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y 11 días hábiles a elección del trabajador, respetando siempre el mínimo de cinco días hábiles consecutivos.

No obstante, todas las dependencias municipales deberán quedar cubiertas al menos con una persona.

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

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 30 de abril de cada año. En casos excepcionales, debidamente justificado, el plazo para comunicarlas será como máximo sesenta días antes del comienzo de la misma.

La distribución se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicará al Ayuntamiento en la fecha fijada. Sólo por causas justificadas y con informe podrá ser denegada.

En caso de coincidencia en la elección del personal de los diferentes servicios, 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 y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Si durante el periodo de vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de baja por enfermedad, accidente o maternidad, 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 fallecimiento del trabajador 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.

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

Artículo18. 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, por lo que 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 domingos incorporaran un día adicional de permiso para asuntos propios (un día adicional por cada día festivo)

Las fiestas locales serán dos al año: - Lunes de San Benito y Lunes posterior a la celebración de las Fiestas Patronales en honor a la Virgen de Gracia.

Artículo 19. Distribución de la jornada.

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

a) Jornada ordinaria: La jornada ordinaria será la reconocida legalmente para el conjunto de los empleados públicos, preferentemente de mañana y continuada, con horario de 8,00 a 15,00 horas de lunes a viernes.

b) Jornada Partida: Es la que se realiza en dos períodos con una interrupción entre ambos de, al menos, dos horas.

c) Jornada Reducida: Es aquella cuya duración se acorta, por causa establecida, en una parte del tiempo. Dicha reducción se establecerá en los siguientes supuestos:

1.- Por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido o cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses.

2.- Por razones de guarda legal o cuidado del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.

3.- Por causa festiva y estival, a criterio del Ayuntamiento, y siempre respetando las necesidades del servicio.

La reducción anterior conllevará la disminución correspondiente de retribuciones, salvo en los supuestos de cuidado de un menor de dieciséis meses y lo recogido en el apartado 3.

d) A turnos: Es la que se presta para ocupar sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, continuo o discontinuo implicando la necesidad de llevarla a cabo en horas diferentes en un período determinado.

e) Especial: Es la que reúne una serie de particularidades en razón del trabajo que se presta y cuyas características no tienen encaje en las modalidades establecidas en las letras anteriores.

En los trabajos en régimen a turno cerrado se garantizará como mínimo el descanso semanal el sábado y domingo, uno de cada tres. El personal laboral que trabaje alguno de los festivos anuales, tendrá derecho al descanso doble por cada festivo trabajado o su retribución.

Artículo 20. Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Con respecto a las medidas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se adoptan las modificaciones normativas necesarias para ampliar la reducción de jornada a:

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

– Algún hijo menor 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras 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) Antigüedad.

c) Pagas extraordinarias, que serán 2 al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base y antigüedad.

Retribuciones complementarias:

Serán los complementos que cada trabajador o trabajadora, tengan a la firma del presente convenio, hasta que se realice la R.P.T. y se valoren los complementos: de destino y específico para anexarlos al presente 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 y trabajadoras 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. Antigüedad.

La antigüedad consiste en una cantidad diferente, asignada para cada grupo por cada tres años de servicios prestados en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de la antigüedad, 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 la antigüedad en la cuantía asignada a su nuevo grupo.

El valor de la antigüedad 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, (en la calidad de trienio) o en su caso, norma que lo sustituya.

La antigüedad se devengara 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.

El concepto de antigüedad se incorporara a la firma del presente convenio reconociendo el tiempo trabajado en cualquier Administración Pública, a efecto de retribución y sin retroactividad.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Que serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo base y antigüedad.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

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

Las horas realizadas como consecuencia de los servicios extraordinarios y debidamente justificados por el Delegado de Personal, se reducirán a 60 horas de acuerdo con los delegados del departamento.

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

2. El Ayuntamiento 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 necesidad de horas extraordinarias en exceso del programa de supresión de estas horas. Dicho informe deberá ser remitido preceptivamente a la C.P.C.D.S.

3. La realización de las mencionadas horas se compensará de acuerdo con las siguientes fórmulas, según la decisión del trabajador o trabajadora.

a). Retribución anual bruta dividido por el número de horas establecidas multiplicada por 1.75. No obstante, las horas realizadas en domingo serán abonadas incrementándose la cuantía de la hora ordinaria en un 100%.

b). Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un descanso laboral y será a elección del trabajador o trabajadora, dentro de un plazo no superior a cuatro meses desde su realización. Podrán ser acumulados y disfrutados en días completos y si podrán ser unidos al permiso vacacional

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 26. Mantenimiento del poder adquisitivo.

El mantenimiento del poder adquisitivo en relación con la diferencia entre el incremento porcentual fijado por la Ley General de Presupuestos del Estado o sus normas de desarrollo para el conjunto de los empleados públicos y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se pueden fijar en el seno de la C.P.C.D.S.

Artículo 27. 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, el Ayuntamiento vendrá obligado a abonar al trabajador, el importe de las horas trabajadas como servicios extraordinarios, siéndole de aplicación lo previsto en el art. 25 salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador.

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

Artículo 28. 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 25 del presente convenio.

Artículo 29. Desplazamientos.

Cuando el trabajador, dentro de su jornada laboral y debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativos del Servicio, el Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos 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.

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 que no se deba a falta o negligencia del trabajador, 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 el Ayuntamiento.

Artículo 30. Dietas.

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 Castilblanco de los Arroyos por razón de servicios encomendados.

El Ayuntamiento está obligado a abonar los gastos debidamente justificados. Se estará obligado a presentar el justificante que exija la legislación vigente.

Capítulo V. Excedencias y permisos.

Artículo 31. Excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos podrán obtener las siguientes licencias:

a) Excedencia voluntaria por interés particular.

Los trabajadores y trabajadoras 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, antigüedad 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 la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido, a los trabajadores y trabajadoras cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público, dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, antigüedad y derechos en el régimen de 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 antigüedad y derechos en régimen de seguridad social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará al menos durante dos años, trascurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores y trabajadoras en esta situación podrán participar en los cursos

de formación que se convoquen.

Excedencia por razón de violencia de género.

Los/as trabajadores y trabajadoras/as 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 antigüedad, 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 integras y, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

El Comité de Empresa y las secciones sindicales legalmente constituidas en el Ayuntamiento, tendrán conocimiento de todas las excedencias así como el reingreso de las mismas.

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

Artículo 32. Permisos.

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

a) Por fallecimiento 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 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, por el tiempo indispensable.

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, todos los trabajadores y trabajadoras que tengan más de un año de antigüedad: seis días.

Además de los días de libre disposición establecidos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir 18 años de antigüedad, incrementándose en un día adicional por cada tres nuevos años de antigüedad.

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 simultaneo 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, podrá 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 tres días si es fuera de la provincia.

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

m) Para resolver asuntos ante Organismo Oficiales. El tiempo estrictamente necesario para ello. Se justificara este tiempo ante el Delegado de Personal.

n) Para asistencia a consultas médicas: el tiempo imprescindible para ello, justificándolo ante el Concejal Delegado de Personal.

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 Comité de Empresa 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.

p) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartados a), hasta un máximo de ocho días, estudiándose cada caso por separado.

Reglamentariamente se determinara la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las retribuciones que correspondan a dicha reducción de jornada.

Capítulo VI. Condiciones sociales.

Artículo 33. Asistencia laboral.

El Ayuntamiento se compromete a la prestación de asistencia y defensa jurídica especializada a los trabajadores y trabajadoras 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 34. 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, o a medida que el trabajador lo necesite, por deterioro del mismo. Será adecuado a 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 35. Revisión médica.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el presente convenio serán objeto de una revisión médica anual que se efectuará por el órgano competente dentro de la jornada laboral, según establece la Ley de P.R.L.

Artículo 36. Gestación.

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el Ayuntamiento 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 37. Seguro de vida.

El Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos 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 cubre el seguro de vida y el capital asegurado serán de 20.000

€ en caso de fallecimiento y 15.000 € por Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 38. Anticipos reintegrables.

1. El Ayuntamiento destinará un fondo anual en los Presupuestos Municipales para la concesión de anticipos reintegrables.

2. A petición de los trabajadores y trabajadoras con contrato laboral fijo o indefinido y una antigüedad mínima de tres años, el Ayuntamiento anticipará al personal dentro del ámbito de aplicación de este convenio, sus retribuciones en una cuantía máxima de hasta 3.600 euros, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador mensualmente, sin intereses ni gastos de ningún tipo, según acuerdo pactado. No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior y haya transcurrido, al menos, un año desde el reintegro total de este.

Los anticipos serán concedidos por el órgano competente del Ayuntamiento, a propuesta del trabajador.

3. El órgano competente del Ayuntamiento deberá respetar estrictamente el orden cronológico de presentación, salvo aquellos que sean declarados urgentes. A estos efectos se concederán, preferentemente, por cualquiera de los siguientes motivos:

a. Procesos de ejecución de deuda cuando signifique el embargo de la vivienda habitual.

b. Para casos de desahucio o adquisición de vivienda que se habite en régimen de alquiler en ejercicio de derecho de tanteo o retracto.

c. Para gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.

d. Por reparación de viviendas o construcción/adquisición de primera vivienda para domicilio habitual.

e. Para gastos ocasionados por la tramitación de la separación o divorcio.

f. Indemnizaciones, sanciones o multas por resoluciones judiciales.

En cualquier caso antes de su concesión deberá justificarse el hecho que ocasiona la petición.

Artículo 39. Ayudas por prótesis.

Todos los trabajadores y trabajadoras laborales fijos, indefinidos o con contrato con duración superior a tres años, afectados por este convenio, previa

presentación del justificante de la receta médica y factura, tienen derecho a recibir, una vez al año, en concepto de ayuda por prótesis las cantidades que a continuación se desglosan:

— Para prótesis oculares (lentillas o cristales de gafas) 50% de la factura.

Para prótesis dentales (endodoncias) 25% de la factura.

Capítulo VII. Formación profesional.

Artículo 40. 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 formación continua o profesional, impartidos en Centros Oficiales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

3. El Ayuntamiento conjuntamente con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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. El Ayuntamiento 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. El Ayuntamiento podrá enviar a los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras que reúnan las características necesarias para el buen aprovechamiento del mismo.

6. El Ayuntamiento incluirá en su presupuesto una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal.

Capítulo VIII. Jubilación, incapacidad y pensiones.

Artículo 41. Jubilación.

La jubilación del personal laboral de este Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos 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 un mes de sus retribuciones íntegra, más una mensualidad por cada cinco año 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. El Ayuntamiento deberá resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

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 integras más una mensualidad por cada 5 años de servicios en el Ayuntamiento, a partir del 10 inclusive

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

— A la jubilación a los 62 años: 9 mensualidades de sus retribuciones integras, más una mensualidad por cada 5 años de servicios en el Ayuntamiento a partir del 10 inclusive

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

c) Declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones propias de lo trabajadores y trabajadoras, o reconocimiento de una pensión de

incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de sus funciones. En este caso el Ayuntamiento valorara la posibilidad de ofrecer una segunda actividad, con el fin de complementar las retribuciones salariales del trabajador o trabajadora, afectado, hasta nueva revisión del grado de invalidez.

Artículo 42. Premio a la constancia.

Se establece para todos los trabajadores y trabajadoras un premio a la constancia consistente en el abono:

— De una mensualidad de sus retribuciones integras, al cumplir los 25 años de servicio en el Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos.

— De dos mensualidades de sus retribuciones integras, al cumplir los 35 años de servicio en el Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos.

Artículo 43. Complemento en situación de Incapacidad Temporal.

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento, con un año de antigüedad desde el primer día de I.T. provocada por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá el 100% de sus retribuciones integras hasta informe del tribunal médico. 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 integras durante todo el periodo de baja médica.

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

Artículo 44. 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 el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores y trabajadoras 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 simultanea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

3. El Ayuntamiento contactando con el Comité de Seguridad y Salud Laboral 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, asado 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 Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Ayuntamiento se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la Salud Laboral.

7. En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité 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 y trabajadoras con condiciones físicas disminuidas.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 45. Responsabilidad disciplinaria.

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente titulo 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 46. 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 47. 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 y trabajadoras.

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 y trabajadoras o del Ayuntamiento.

o). La grave falta de consideración con los trabajadores y trabajadoras.

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 48. Personas responsables.

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

a). Los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños para la administración o los ciudadanos.

Artículo 49. Sanciones disciplinarias.

Podrá imponerse las siguientes sanciones:

Por falta muy grave:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis meses

— Inhabilitación para el ascenso por un período de 2 a 6 años.

— La acumulación de faltas muy graves se sancionarán como despido disciplinario conforme a la ley.

Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a tres meses.

— Suspensión del derecho a concurrir a promoción interna por período de 1 a 2 años.

Por faltas leves:

— Apercibimiento por escrito

— Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave,

no podrá exceder de seis meses ni inferior a tres. Si se impone por falta grave no excederá de tres meses.

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 y trabajadoras 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 50. Prescripción de las faltas.

Las faltas muy graves prescribirán a los seis mese, las graves a los tres meses 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 51. Prescripción de las 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 adquiera 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.

Artículo 52. Acoso sexual y moral en el trabajo.

1. El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad, a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

2. Asimismo, tiene derecho a su integridad moral y a la interdicción de tratos degradantes, especialmente frente al acoso moral.

3. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, así como el acoso moral, por parte de compañeros/as tendrán la consideración de falta muy grave, imponiéndose en su mitad superior en caso de que quien lleve a cabo dichas acciones sea superior jerárquico de la víctima.

Artículo 53. Protección integral contra la violencia de género.

Sin perjuicio de lo establecido en artículos precedentes del presente convenio, se establecen los siguientes derechos para los/as empleados públicos víctimas de violencia de género, derechos sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:

1. Ausencias y faltas de puntualidad por razón de violencia.

Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se consideran justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales, médicos o centro especializado de la mujer (CIM), sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menor brevedad.

2. Traslados por razón de violencia.

El/la empleado/a público/a, víctima de violencia que se vea obligado/a a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar el traslado a otro puesto de trabajo en distinta unidad administrativa. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

3. Interpretación.

Todas estos derechos deberán ser completados e interpretados de acuerdo con la legislación estatal al respecto y, muy especialmente, la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

Capítulo XII. Garantía del Comité de Empresa, Delegado de Personal y mandato.

Artículo 54. Garantía del Comité de Empresa y Delegado de Personal.

El Delegado de personal y el Comité de Empresa son los únicos órganos representativos unitarios del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, 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 32 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 Castilblanco de los Arroyos, 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 y el Comité de Empresa, 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 trabajadoras 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 Comité de Empresa, 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 del Ayuntamiento.

Los trabajadores y trabajadoras 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 o Comité de Empresa designar a los representantes por la parte social.

13. El Comité de Empresa dispondrá de un local 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 Comité de Empresa, salvo que la urgencia del tema a tratar requiera un plazo menor.

Corresponde al Comité de Empresa, 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 Comité de Empresa deberá ser oído a la hora de elaborar la Oferta de Empleo Público, así como de las bases de convocatorias a concurso, con carácter previo a su aprobación.

El Comité de Empresa observará sigilo profesional en todo lo referente a los temas que el Ayuntamiento 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 del Ayuntamiento o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, dispondrán en el ejercicio de su función de las siguientes garantías y derechos:

a. El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento, 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 regulado en el procedimiento sancionador.

d. Un crédito de 32 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuida como de trabajo efectivo. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado ni despedido como consecuencia de sus actividades sindicales o laborales, durante su mandato, ni antes de los 36 meses posteriores a la expiración del mismo, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión.

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, a los Delegados de Personal sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto.

Artículo 55. 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 prorroga finalizará en el momento de la promulgación de resultados de las siguientes elecciones.

Capítulo XIII. Acción sindical.

Artículo 56. 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 57. 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 del Ayuntamiento, normativa de desarrollo y modificaciones de créditos correspondientes al Capítulo I, actas y órdenes del día del pleno y comisión de gobierno, ejemplares de la nómina mensual del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptadas en materia de personal.

Artículo 58. Secciones sindicales.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores y trabajadoras, le son propios. A los fines antes dichos, los empleados públicos podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y organizaciones internacionales de trabajadores y trabajadoras que se hallen legalmente constituidas. Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respeto 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 Castilblanco de los Arroyos 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 antisindical 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 perjudicarle de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c). Subjetivar 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras.

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 y trabajadoras, 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 Castilblanco de los Arroyos 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 trabajador 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 el Ayuntamiento.

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 59. 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 trabajadoras y cuantas disposiciones puedan desarrollarlo.

Artículo 60. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 Castilblanco de los Arroyos, 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 Comité de Empresa 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 y trabajadoras, 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 y trabajadoras 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.- 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.

Quinta.- En relación con lo previsto en la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos se encuentra obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral, para lo cual adoptara las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, asumiendo el compromiso durante la vigencia del presente Convenio de elaborar y aplicar un plan de igualdad, previo análisis de la situación y condiciones de la plantilla a estos efectos.

Sexta.- A partir de la entrada en vigor del Convenio, se constituirá una mesa de Valoración de Puestos de Trabajo y de Relación de Puestos de Trabajo, así como una mesa de consolidación de empleo, según lo establecido en el E.B.E.P., debiendo haber finalizado el procedimiento de consolidación antes del 31 de diciembre de 2011.

Séptima.-

1.- De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 15 y Disposición Adicional 15ª del Estatuto de los Trabajadores, aquellos contratos temporales que a la fecha de la entrada en vigor del vigente Convenio, se encontrasen en alguna de las situaciones de encadenamiento de contratos contempladas en dichas disposiciones, con excepción de lo dispuesto en el apartado 2 de la presente disposición, darán lugar a la formalización de las correspondientes plazas y puestos de trabajo y su cobertura, a través de los procedimientos ordinarios establecidos en el E.B.E.P., y normativa aplicable, adquiriendo el personal afectado por estos contratos la condición de indefinido no fijo, hasta la cobertura definitiva, transformación o amortización de las plazas referidas.

2.- Para aquellos trabajadores o trabajadoras pertenecientes a programas o subvenciones sujetas a dotación presupuestaria con financiación externa el Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos, se establecerá un proceso de indefinida de su contrato, sujeto a la misma dotación presupuestaria, y/o programa.

Octava.- Se creará un Libro de Registro de Personal.

Novena.- Durante la vigencia del presente convenio se estudiará la posibilidad de negociar un Plan de Pensiones para los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos.

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.

En Castilblanco de los Arroyos a 22 de octubre de 2010.- El Alcalde-Presidente, Segundo Benítez Fernández.

El Delegado de Personal Laboral: Don José Manuel Carballar Alfonso.

El Presidente del Comité de Empresa: Don José Luis Narváez de la Torre.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía