

CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.

Referencia: C. de Trabajo. Convenios Colectivos. Expte. 07/2005.

AG.

Código convenio: 2301520.

En el expediente al margen referenciado, ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Quesada, recibido en esta Delegación Provincial, en fecha 29 de diciembre de 2004, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 16 de diciembre de 2004, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, a 24 de febrero de 2005.- El Delegado Provincial de Empleo, DAVID AVILÉS PASCUAL».

Jaén, a 24 de febrero de 2005.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

**ACTA DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO ECONÓMICO SOCIAL
DE LOS EMPLEADOS LABORALES DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE
QUESADA**

PARA LOS AÑOS 2005 Y 2006

Asistentes:

Por la Corporación:

D. Manuel Vallejo Laso, Alcalde-Presidente.

Delegados Sindicales

D.ª Juana Izquierdo Carmona

D.ª Teresa Heredia Laso

D. Manuel Fernández Moreno

Centrales Sindicales:

D. Juan Carlos Canterio Ruiz (C.C.O.O.)

En la Sala de Juntas del Ilustre Ayuntamiento de Quesada, reunidos lo señores arriba mencionados, miembros de la mesa de negociación del Convenio Económico Social de los Empleados Laborales del Ilustre Ayuntamiento de Quesada para los años 2005 y 2006, siendo las 14,00 horas del día 16 de diciembre de 2004, se procede a la lectura del Convenio Económico Social mencionado, precediéndose al término de la lectura a la aprobación del mismo.

Y en prueba de conformidad firman la presente acta todos los asistentes, siendo las catorce horas y diez minutos del día indicado.

**CONVENIO COLECTIVO ECONÓMICO SOCIAL DE LOS/AS EMPLEADOS
LABORALES**

DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE QUESADA



Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las condiciones de trabajo y sociales entre el Ayuntamiento y el personal laboral que del mismo dependen.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral de obras y servicios municipales del Ayuntamiento de Quesada, que formen parte de la plantilla del personal laboral.
2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente acuerdo, serán de aplicación al personal laboral al servicio de la corporación, en lo que sea más favorable.

Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, una vez aprobado por el Pleno del Ayuntamiento. La duración del presente Convenio será de dos años, no obstante, sus condiciones económicas y sociales empezarán a regirse, desde el 1 de enero de 2005, hasta el 31 de diciembre de 2006. Si el mismo no fuese denunciado por alguna de las partes, dentro de los 30 días anteriores a la fecha de su vencimiento, se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas.

Artículo 4. Catalogación del puesto de trabajo.

Con motivo de valorar y remunerar dignamente el trabajo de todos los empleados del Ayuntamiento, el mismo se compromete a realizar la Catalogación de cada uno de los puestos de trabajo del personal laboral, a la entrada en vigor del presente acuerdo, con un tiempo máximo de finalización de 4 meses.

Dicha valoración la realizará el personal cualificado al efecto y asesores correspondientes, y, en todo caso, contará con los representantes de los trabajadores.

Artículo 5. Incremento y revisión.

El incremento y revisión retributiva, serán negociados anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica, garantizando, en todo caso, lo dispuesto en el Ley de Presupuestos Generales del Estado.





Debido a la pérdida de poder adquisitivo, la Comisión de Seguimiento negociará anualmente el incremento correspondiente, siempre que la legislación vigente lo permita.

Artículo 6. Comisión de seguimiento.

Se constituye una Comisión de Seguimiento (paritaria) para el control, desarrollo e interpretación del presente Convenio, integrada en igual número, por miembros en representación de la Corporación y de los representantes de los trabajadores.

Su misión será la de velar por el fiel y puntual cumplimiento del Convenio.

La Comisión podrá estar asistida de cuantos Técnicos se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los temas que se vayan a debatir, que actuarán con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el presente Convenio, y entrarán en vigor el día siguiente de su adopción, incorporándose al mismo.

Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto o en la interpretación de algún Artículo del presente Convenio, se recurrirá a la mediación y arbitraje de una persona u órgano que será nombrada, de común acuerdo, por los miembros de la Comisión de Seguimiento.

Las competencias de la Comisión de Seguimiento a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengan atribuidas por otros artículos del presente Convenio.

Artículo 7. Garantía personal y vinculación de lo pactado.

Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los empleados más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Las condiciones pactadas en este Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada empleado en su categoría y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la



Jurisdicción competente, el Convenio deberá ser modificado por acuerdo de ambas partes en aquello que no se ajuste a las normas vigentes. El resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

Artículo 8. Difusión del Convenio.

Por parte del Ayuntamiento, se dispondrá lo conveniente para que todos/as los/as funcionarios conozcan el presente Convenio, para lo cual se entregará a cada uno/a un ejemplar del mismo.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente, que establece también los cauces de participación de los/as representantes legítimos/as de los/as empleados/as públicos/as en las condiciones de empleo de los/as mismos/as.

La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones del servicio a la ciudadanía.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- c) Establecimiento y adecuación de plantillas y relaciones de puestos de trabajo correctos.

Las Centrales Sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de negociar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesario informe preceptivo de las mismas.

Artículo 10. Clasificación de los/as trabajadores/as.

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento está integrado por empleados fijos, interinos (contratos de interinidad) fijos discontinuos y temporales que formen parte de la plantilla.

Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, como personal laboral.

Con anterioridad a la aprobación del Presupuesto de la Corporación, y una vez examinada las vacantes existentes en la plantilla de personal, se formará, la



plantilla presupuestaria y la Oferta Pública de Empleo, donde se recogerán los puestos de trabajo reservados a la promoción interna, dotándose presupuestariamente las vacantes del año correspondiente.

2. A cada categoría está asignado un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso, y del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de Complemento de Destino.

3. Cualquier modificación deberá ser negociada con los/as representantes sindicales firmantes de este Convenio.

Artículo 12. Ingresos en plantilla y selección de personal.

El Ayuntamiento seleccionará su personal de plantilla, laboral, de acuerdo con su Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garantizará, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Artículo 13. Promoción interna y concurso de traslados.

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus empleados/as, contando con los representantes legales de los trabajadores afectados, debiendo poseer los mismos la titulación exigida para el acceso a la misma.

Se adoptarán las formas para conseguir la estabilidad en el empleo del personal que viene desempeñando su trabajo con carácter temporal en puestos estructurales, y dimensionar la plantilla de acuerdo con las necesidades permanentes de los servicios.

Artículo 14. Trabajos de superior categoría.

Los empleados que realicen funciones de superior categoría, motivadas por el servicio, y a instancias de la Corporación, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 15. Consolidación del grado personal.

La consolidación del grado personal, estará sujeto a la legislación vigente que le sea de aplicación.

Artículo 16. Contratación de personal laboral.

La sustitución del personal laboral, se llevará a cabo a través de contratación de personal, en caso de necesidades circunstanciales y no permanentes que surjan





en los distintos servicios de este ayuntamiento, utilizándose los sistemas establecidos en la legislación vigente aplicable.

Artículo 17. Trabajadores/as con discapacidad.

En las Ofertas de Empleo Público, se reservará un cupo del 4% de las vacantes para ser cubiertas con personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos de la plantilla del Ayuntamiento, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

En tal sentido, y al objeto de concretar previamente el número de empleados/as que se encuentran en esta circunstancia, así como aquellos/as otros/as que por aplicación de los artículos 36 y 38 pudieran enmarcarse dentro de tal contexto, se establece un período de hasta el día 30 de Diciembre de cada año por el que aquellos/as empleados/as que se consideren afectados/as podrán reclamar del Ayuntamiento la toma en consideración de su específica situación.

Artículo 18. Reconversión del puesto de trabajo.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Corporación proveerá la oportuna reconversión profesional a aquellos/as empleados/as que se vieran afectados/as, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

Cualquier modificación deberá ser negociada con los firmantes del presente Convenio.

Capítulo III. Retribuciones, jornadas, horarios y descansos.

Artículo 19. Conceptos retributivos.

La ordenación del pago de Gastos del Personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento, tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la función pública.

El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

A. El sueldo y trienios que correspondan al grupo de titulación al que pertenezcan.



Sus cuantías serán las que determinen la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

B. El complemento de destino que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

C. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo. Estas condiciones pueden ser las siguientes:

- De especial dificultad técnica. Todos los puestos tienen asignada, al menos, esta condición.

- De responsabilidad o mando que se asigna a aquellos puestos de trabajo que ostenten Jefatura, o una especial responsabilidad por manejo o recaudación que conlleve o puedan conllevar quebranto de moneda o que tengan contacto directo con los ciudadanos.

- De Penosidad y Peligrosidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúnan alguna de estas circunstancias:

- Realizar su jornada laboral a la intemperie.
- Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, productos químicos de limpieza, alquitranes, emisiones de CO, etc.
- Exposición a riesgos físicos.
- Realicen labores de vigilancia o custodia uniformados y portando arma y/o defensa personal.

- De dedicación:

• De turnicidad y/o nocturnidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad en turnos diferentes, en horas nocturnas, días festivos o en régimen de jornada partida. El importe para pagar este apartado de dedicación, dentro del complemento específico, se asignará según la RPT.

• De plena dedicación que se asignará a aquellos puestos de trabajo que excepcionalmente deban realizar una jornada en cómputo anual equivalente a 40 horas semanales. La asignación de este específico será incompatible con la realización de horas extraordinarias.





- De Incompatibilidad que se asignará a aquellos puestos de trabajo incompatibles con el desempeño de actividades profesionales privadas.

D. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeña su trabajo. Se regirá por lo estipulado en el R.D. 2 de febrero de 1996, núm. 158/1996.

E. Las pagas extraordinarias tendrán la cuantía que marca la Ley, y se abonarán en la nómina de junio y diciembre.

El personal en período de prácticas o interino, percibirá las mismas retribuciones que el personal Laboral, de su mismo puesto de trabajo o escala.

Cualquier modificación, deberá ser negociada con los firmantes del presente Convenio.

Artículo 20. Incremento de retribuciones.

El incremento de retribuciones durante la vigencia del presente Convenio será acorde con los incrementos establecidos cada año, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 21. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. Para los trabajadores que realicen su jornada laboral en la modalidad de turnos y corretornos se considerará servicio extraordinario el exceso de horas en cómputo semanal con respecto al resto de personal del Ayuntamiento. La corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

En todo caso responderán siempre a necesidades en períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate, y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras del personal.

Se establece con carácter general la siguiente remuneración por hora extraordinaria:

- a) Hora extraordinaria normal: 12 euros.
- b) Hora extraordinaria días laborables nocturnos: 18 euros.
- c) Hora extraordinaria festiva diurna: 18 euros.
- d) Hora extraordinaria festiva nocturna: 24 euros.



Artículo 22. Retribuciones del personal laboral.

El personal laboral afectado por este Acuerdo percibirá el 100% de las retribuciones que les correspondan según el grupo y escala en el que estén encuadrados.

Artículo 23. Vacaciones.

1. El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

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

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

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

3. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente.

4. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, previa consulta con los representantes legales del personal laboral.

5. A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

6. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

Artículo 24. Permisos retribuidos.



1. Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1.1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días.

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

1.3. Por razones personales.

a) Por traslado de domicilio: Cuando el traslado se produzca en la misma localidad: Un día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad:

Dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días, si perteneciera a provincia distinta.

b) Los empleados que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración.

Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual previa autorización de la Alcaldía-Presidencia.

1.4. Por asuntos particulares.

a) Hasta un máximo de seis días al año no acumulables a las vacaciones anuales.

b) Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los seis días del epígrafe anterior.

c) Hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución.

1.5. Por razones de obligación o deber legal.

Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

1.6. Por razones de formación.

a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.

b) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la



duración de los mismos.

c) Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.

d) Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días.

En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.

1.7. Por razones sindicales.

a) Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio Centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

b) Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

1.8. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

1.9. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

1.10. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias



en el caso de que el personal laboral hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

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

2. Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino en los mismos términos que al personal fijo, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su condición.

3. Mediante Decreto se regularán las características, los requisitos y forma de justificación de los permisos señalados en este artículo.»

Artículo 25. Permiso por maternidad, lactancia y adopción.

1. Además se concederán los siguientes permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1.1. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador.

1.2. De conformidad con lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. 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 padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del empleado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

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

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

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

1.3. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

1.4. En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

1.5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá



disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente el sueldo.

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

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

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada. Los empleados deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

3. Mediante Decreto se regularán las características, los requisitos y forma de justificación de los permisos señalados en este artículo.

Artículo 26. Permisos no retribuidos.

Todo el personal con más de dos años de servicio podrá solicitar licencia no retribuida, con reserva del puesto de trabajo, por el plazo de uno a tres meses, sin que el tiempo de permiso sea computable a ningún efecto.

Deberá ser solicitado con un mes de antelación, tanto el permiso como su prórroga, entendiéndose como renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá ser avisada al trabajador/a con quince días de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Cuando el/la empleado/a tenga concedido anticipo de haberes, deberá comprometerse por escrito a abonar, previamente o por mensualidades, la parte de reintegro que le corresponda por el tiempo que permanezca en esta situación.

Artículo 27. Dietas.

Las dietas asignadas al personal serán las previstas en el presupuesto de la corporación. Así mismo, el personal que por razón del servicio tenga que utilizar su vehículo propio, recibirá 0,17 euros por kilómetro.

Artículo 28. Jornada laboral.

Anualmente se aprobará un calendario laboral por Centro de Trabajo, que





contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo, el horario diario y semanal, así como la distribución anual de la jornada. Para el presente Convenio, la jornada laboral será 37,5 horas semanales. Cualquier modificación de horarios en algún puesto de trabajo por necesidad del servicio será arbitrado, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Sin perjuicio de la previsión del art. 94 de la Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local y quedando atendido el servicio de Registro conforme al horario habitual se establece que la jornada será con carácter general, única, continuada y obligatoria de 8 horas diarias máximas. Se fija una jornada reducida desde el día 1 de julio al 31 de agosto, en la que la salida será a las 14 horas, horas que serán recuperadas a lo largo del año. Asimismo el día 22 de mayo, Santa Rita, patrona de los empleados, se celebrarán actos que conmemoren esta festividad.

Artículo 29. Excedencias.

Los/as empleados/as públicos/as de este Ayuntamiento, podrán obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 30. Trabajadores/as de organismos autónomos.

Las peculiaridades de los colectivos de trabajadores/as u organismos autónomos adheridos al presente Convenio, tales como la jornada de trabajo, calendario laboral, etc., se negociarán por los/as representantes sindicales de los órganos competentes de cada organismo autónomo o colectivo de trabajadores/as afectados/as, siempre que lo tuviesen, y en carencia del mismo, se registrarán por el presente Acuerdo.

Capítulo IV. Mejoras sociales.

Artículo 31. Incapacidad laboral transitoria.

En los casos de enfermedad o accidente con ocasión o en el ejercicio de sus funciones o «in itinere», así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el/la empleado/a cobrará el 100% de sus retribuciones, hasta su incorporación al servicio activo o su pase a invalidez provisional.

Asimismo, cuando el trabajador se encuentre en la situación anterior, la Alcaldía-Presidencia, podrá instar al trabajador a que pida una segunda opinión médica.

El/la empleado/a, desde el tercer día de enfermedad, deberá justificar dicha situación mediante el parte médico de baja correspondiente.

Artículo 32. Prestaciones sanitarias extraordinarias.



Los/as empleados/as percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, abonándoseles previa justificación mediante factura y receta médica.

Esta prestación la percibirán los/as empleados/as por aquellas personas que están incluidas en su cartilla de la Seguridad Social, y por el/la cónyuge y los/as hijos/as aún en el supuesto de que no lo estén, siempre que acrediten la situación de paro.

En caso de que ambos cónyuges sean empleados municipales, estas prestaciones sólo las percibirá uno de ellos.

Las cantidades, en su límite máximo, serán las siguientes:

- Cristales o lentillas: El 30% de su importe, debidamente justificado mediante la correspondiente factura.
- Prótesis dental: El 30%.
- Empaste dental: El 30% de su importe, con un número de 6 piezas anuales.
- Ortodoncia: El 30%, por unidad familiar y año, salvo casos excepcionales que se estudiarán por la comisión de seguimiento.
- Endodoncia: El 30% de la factura.
- Prótesis auditivas: El 30% de la factura.
- Calzado ortopédico: El 30% de la factura.
- Otras no reguladas anteriormente: Para los casos concretos que se presenten se estará al acuerdo que en consecuencia adopte la comisión de seguimiento.

En los supuestos indicados anteriormente, el 30% no superará el importe total de 100 euros.

Para el abono de estas prestaciones los empleados públicos deberán efectuar la petición acompañada de receta médica y fotocopia del factura compulsada.

Estas prestaciones las percibirán los empleados públicos por sí y por el cónyuge, e hijos, siempre que estos no ejerzan actividad laboral alguna.

Artículo 33. Ayuda por natalidad.

Se establece una ayuda por natalidad o adopción de 125 euros por el nacimiento o adopción de cada hijo/a de los/as empleados/as afectados/as por este Convenio. Esta ayuda será incompatible con otras de esta Entidad y por el mismo concepto.





Artículo 34. Ayuda por nupcialidad.

Se establece una ayuda por nupcialidad de 180 euros para los/as empleados/as públicos/as, incluidas las parejas de hecho.

Artículo 35. Formación, perfeccionamiento y promoción. Becas.

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 y la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. Los/as trabajadores/as que cursen estudios académicos, tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, 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, así mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a los exámenes.

En cualquier caso, será indispensable que el/la trabajador/a acredite debidamente que cursa con regularidad esos estudios.

3. La Corporación, conjuntamente con los/as representantes sindicales, establecerán un plan de formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados/as.

4. La Corporación podrá enviar a los/as trabajadores/as 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/la trabajador/a, a quién se le abonará, además de su salario, los gastos de viajes e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los/as trabajadores/as que lo soliciten.

Artículo 36. Anticipos reintegrables.

Los/as empleados/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de anticipos según las siguientes modalidades:

a) Hasta 2.000 euros, reintegrables en 24 mensualidades.

b) Hasta 1.000 euros, reintegrables en 12 mensualidades.

Artículo 37. Ayuda familiar por defunción o invalidez.

En caso de fallecimiento del trabajador/a por accidente laboral o enfermedad profesional o de invalidez permanente, total o absoluta, o gran invalidez por las mismas circunstancias, el Ayuntamiento concederá al trabajador/a o a sus



herederos, una ayuda por importe de 3.000 euros. En caso de muerte natural, la ayuda será de una mensualidad.

En el segundo caso, se tomará la retribución mensual correspondiente al salario base, complemento de destino más antigüedad.

Artículo 38. Seguro de Accidente y Seguro de Responsabilidad Civil.

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los/as empleados/as municipales en el desempeño de sus funciones, la Corporación contratará una Póliza de Responsabilidad Civil y Defensa Penal por un importe del 100% del posible valor económico de los daños o gastos jurídicos.

El Ayuntamiento se compromete a contratar un Seguro de Accidentes colectivo que cubra muerte en accidente o natural e incapacidad laboral absoluta a todos/as sus empleados/as.

Cuando un/a empleado/a público/a, en función de su puesto de trabajo, haya de hacer uso de su carnet de conducir y, por razones profesionales, sufra la retirada del mismo con carácter preventivo, el Ayuntamiento le garantizará su salario real en otro puesto de trabajo hasta tanto exista fallo o resolución al respecto.

Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del empleado público, que, como consecuencia de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo los casos en que se reconozca en la sentencia dolo, mala fe o negligencia, salvo renuncia expresa del empleado público, o ser el Ayuntamiento el demandante.

Artículo 39. Protección a la trabajadora embarazada.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado concreto de embarazo, se la traslade a otro puesto acorde con sus circunstancias.

Artículo 40. Servicios auxiliares.

Todos aquellos/as empleados/as públicos/as que, por razones de edad, enfermedad o incapacidad laboral, física o psíquica, no puedan realizar adecuadamente sus funciones, pasarán a servicios auxiliares, o de segunda actividad, relacionados con su puesto de trabajo, siempre que conserven la capacidad necesaria para su desempeño.

En todo caso, se respetarán el 100% de las retribuciones de su puesto de trabajo.

Artículo 41. Jubilación.

1. El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, indemnizarán a sus



empleados/as fijos/as de 60 a 65 años que soliciten la jubilación anticipada, con una antelación de un mes al cumplimiento de la edad anteriormente expuesta, con las siguientes cantidades:

- 60 años: 24.000 euros.
- 61 años: 18.000 euros.
- 62 años: 12.000 euros.
- 63 años: 9.000 euros.
- 64 años: 4.000 euros.

1. El personal laboral que se jubile por cumplimiento de la edad correspondiente, percibirá una gratificación de 4.000 euros.

Artículo 42. Ayuda escolar.

Anualmente, y en el mes de octubre, el Ayuntamiento abonará en este concepto una cantidad por hijo/a y nivel de estudios, según consignación presupuestaria, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Guardería: 75% de gastos de mensualidad, sin comida.
- Educación Infantil: 50% del importe del material escolar y libros.
- Educación Primaria: 50% del importe de los libros.
- Secundaria Obligatoria: 50% del importe de los libros.
- Bachiller y F.P., grado medio: 50% del importe de los libros.
- F.P. de grado superior: 50% del importe de los libros.
- Estudios Universitarios: 60% de la matrícula.

Estas ayudas serán incompatibles con otras concedidas por el mismo concepto, por la Administración Autónoma o Estatal.

La concesión de las ayudas mencionadas estará en función de que el rendimiento del alumno/as en cuestión sea el adecuado, pudiéndose volver a solicitar, en caso de curso repetido, al acceder al curso siguiente.

En todo caso, el límite presupuestario anual para hacer frente a estas ayudas, exceptuando la prestada por la Guardería, ascenderá a la cantidad total de 3.000,00 euros.



Artículo 43. Fondo de Pensiones.

Se mantendrá la póliza de pensiones actualmente contratada, que seguirá incrementándose según el I.P.C anual. El capital será financiado al 50% y 50% respectivamente entre el Ayuntamiento y el/la trabajador/a, pudiendo éste/a último/a elevar la parte que le corresponde de su cuenta y cargo.

El titular de la póliza será el/la trabajador/a.

Artículo 44. Uniformes, maquinaria, herramientas y material de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará uniformes homologados de trabajo de acuerdo con el puesto que cada empleado/a realice.

La maquinaria, herramientas, material de oficina, etc., que deba utilizar cada empleado/a para desempeñar las funciones propias de su categoría y puesto de trabajo serán facilitadas por el Ayuntamiento. Asimismo queda prohibida la utilización de uniformes, maquinaria, teléfonos, etc. para usos particulares.

Capítulo V. Seguridad e higiene.

Artículo 45. Deberes en materia de seguridad e higiene.

En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo se estará a lo estipulado por la ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su reglamento. Asimismo, el Ayuntamiento a través de empresa del sector se compromete a la redacción de un Proyecto de Prevención de Riesgos Laborales que recoja los distintos centros de trabajo.

Capítulo V. Régimen disciplinario.

Artículo 46. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario de los empleados públicos se rige por lo previsto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Real Decreto 33/1986, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado y, supletoriamente, por la legislación de Funcionarios Civiles del Estado.

1. Faltas.

Las faltas cometidas por los empleados públicos podrán ser muy graves, graves y leves.

1.1. Faltas muy graves:



- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebidas de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

1.2. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores o 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 a la Administración o a los administrados.
- 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 y no constituyan falta muy grave.
- i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- j) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- 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 mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta grave.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- 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.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

1.3. Faltas leves.





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 empleado público, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Sanciones.

2.1. Por razón de las faltas a que se refiere este Acuerdo y de conformidad con lo previsto en el R.D. 33/86, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio.
- b) Suspensión de funciones.
- c) Apercibimiento.

2.2. Las faltas muy graves se sancionarán con las sanciones prevenidas en los apartados a) o b) del punto anterior. La sanción de suspensión de funciones interpuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a un mes. La suspensión firme determina la pérdida del puesto de trabajo; no obstante, si no excede del período en el que el empleado público permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida del puesto de trabajo.

2.3. Las faltas graves se sancionarán con las sanciones prevenidas en el apartado b). La sanción de suspensión de funciones interpuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior

Capítulo IV. Derechos Sindicales.

Artículo 47. Representación legal.

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, la representación legal del conjunto de los empleados y empleadas acogidos al presente Convenio, corresponde a los Órganos electos de Representación Sindical conferidos en las disposiciones vigentes.





Artículo 48. Secciones sindicales.

La Corporación reconoce el derecho de sus empleados/as a constituirse en Secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas de conformidad con la legislación vigente en la materia en cada momento.

1. Las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento, designarán un/a Delegado/a Sindical, que actuará como representante de las mismas ante la Corporación.

2. Las secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los/as interesados/as, la cuota sindical que las mismas tengan establecida, correspondiéndole a la Corporación efectuar, con carácter mensual, la oportuna transferencia a la cuenta de la entidad Bancaria que se indique por los Sindicatos.

Artículo 49. Representación de los trabajadores/as.

A los efectos del presente Convenio, la expresión «Representantes de los Trabajadores/as», comprende a los representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Corporación, de conformidad con las disposiciones vigentes, así como los Secretarios de las secciones sindicales legalmente reconocidos.

Artículo 50. Garantías sindicales.

Cada representante de los/as trabajadores/as tendrá las garantías sindicales que en cada momento establezca la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 51. Horas sindicales.

1. Los/as representantes de los/as trabajadores/as que tienen la garantía y el derecho al crédito de 20 horas mensuales retribuidas son:

- a) Delegados/as de personal electos.
- b) Secretarios de las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.

2. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías:

- a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas, habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 48 horas.
- e) No mermarán las retribuciones de cualquier representante de los/as trabajadores/as en los días en que se encuentre con horas sindicales, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.





Artículo 52. Funciones y competencias.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as tendrán las funciones y competencias indicadas en la legislación vigente aplicable.

Artículo 53. Derecho de reunión.

Los/as empleados/as podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes, de acuerdo con el Art. 49 del presente Convenio, tengan la consideración y reconocimiento de «Representantes de los/as Trabajadores/as», sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los/as empleados/as.

Corresponde al Sr. Alcalde de la Corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales necesarios para poder celebrar una reunión, que son los siguientes:

1. Formularse la petición con una antelación de 48 horas por los/as Delegados de Personal.
2. Señalar la hora y el lugar de celebración.
3. Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Si en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de la celebración de la reunión el Alcalde no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior.

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

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

1. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
2. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 2 horas mensuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados/as, será necesario:

1. Que pertenezcan estas personas a la organización sindical que convoca la reunión.





2. Que, cuando menos, ostenten cargo sindical a nivel provincial.
3. Que se comunique, en la solicitud, los datos de las referidas personas o cargo que ostentan.

Artículo 54. Servicios mínimos.

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del empleado/a para ejercer libremente el derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que, en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos serán establecidos por la Corporación y Delegados de Personal.

Artículo 55. Disposiciones generales.

La Corporación facilitará a los/as representantes de los/as trabajadores/as los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

