

## CONSEJERÍA DE EMPLEO

### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Guadalcanal (Código 4103612), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de julio de 2007 al 31 de diciembre de 2010.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

**Primero.-** Registrar el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Guadalcanal suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de julio de 2007 al 31 de diciembre de 2010.

**Segundo.-** Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

**Tercero.-** Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

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

Sevilla a 13 de marzo de 2008.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

#### Acta

En Guadalcanal a 17 de diciembre de 2007, a las 11.00 horas, se constituye Comisión Negociadora del Convenio de Personal Laboral del Ayuntamiento de Guadalcanal, compuesta por.

**En representación de la empresa, Ayuntamiento de Guadalcanal:**

Don Eduardo Cordobés Chaves.

Don Jesús Manuel Martínez Nogales.

**En representación de los trabajadores, parte social U.G.T.:**

Dña. Antonia Nogales Gálvez.

Don Carlos de la Rosa Montaña.

Don Luis González Almeida.

**Asesores:**

Doña María José Romero Suárez. F.S.P./U.G.T.-Sevilla.

Don Eulogio Toscano Jiménez. F.S.P./U.G.T.-Sevilla.

Contemplando como Orden del Día:

— Lectura y aprobación del Acta anterior.

— Firma del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Guadalcanal.

Una vez visto, todo el contenido normativo del nuevo Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Guadalcanal, a las 11.30 horas, se procede por parte de la Comisión Negociadora, a la firma de dicho convenio, estando todos los miembros participantes de acuerdo con ello, y proponiéndolo para su aprobación en el próximo Pleno Municipal que se celebrará el 18 de diciembre de 2007.

Sin más se levanta la sesión a las 12.30 horas.

**Diligencia:**

Que hago yo, Rafael Antonio Valero Navarro, Secretario Interventor del Excmo. Ayuntamiento de Guadalcanal (Sevilla) para hacer constar que, el presente documento denominado «Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Guadalcanal», el cual consta de cuarenta y seis folios, numerados y rubricados por mí, ha sido sometido a estudio por el Ayuntamiento Pleno en la sesión extraordinaria celebrada con fecha 18 de diciembre de 2007, y habiéndose aprobado por unanimidad de los miembros asistentes, siete de los once que componen la Corporación.



Y para que conste y surta los efectos oportunos donde proceda, expido la presente.

En Guadalcanal a 21 de diciembre de 2007.- El Secretario Interventor, Rafael Antonio Valero Navarro.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL**

### **DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALCANAL**

#### **Artículos preliminares.**

##### **Artículo 1. Objeto.**

El presente convenio tiene como objetivo principal la regulación de las condiciones económicas sociales y de trabajo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Guadalcanal.

##### **Artículo 2. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación al personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Guadalcanal, con independencia del tipo de contrato que lo vincule con el mismo.

2. La plantilla y los puestos de trabajo de todo el personal de este Ayuntamiento se fijará anualmente a través del presupuesto de la Entidad.

##### **Artículo 3. Ámbito Territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Excelentísimo Ayuntamiento de Guadalcanal, así como los que pudieran crearse en el futuro, aunque éstos no se encontrasen en el término municipal de Guadalcanal.

##### **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 2007, surtiendo efectos hasta el 31 de diciembre de 2010. Con independencia de lo anterior, la comisión paritaria propondrá los ajustes por atrasos de negociación a la vista del informe remitido por la mesa negociadora.

##### **Artículo 5. Vinculación a la Totalidad.**



El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible tanto por sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como condiciones económicas, que constituyen partes inseparables del mismo.

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente, o en su caso de la jurisdiccional se impidiese o anulase alguno o algunos de los artículos del presente convenio, quedará sin efecto la parte afectada, que volverá a ser negociada por la Comisión Paritaria, quedando el resto del convenio en vigor.

### **Artículo 6. Garantías.**

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, etnia, religión, ideología, u opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y sus modificaciones posteriores, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres así como otras medidas que esta establezca.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de los trabajadores víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.
- Articular medidas acordes a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre de Dependencia, así como a la Ley orgánica de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

### **Artículo 7. Carácter de norma mínima.**





Las condiciones acordadas en el presente texto tendrán el carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición legal o convenio colectivo de ámbito superior más favorable.

### **Artículo 8. Prórroga y Denuncia.**

Si ninguna de las partes que lo suscriben, formulase solicitud de revisión o rescisión, con un mes de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este convenio se entenderá prorrogado en su totalidad por periodos anuales completos.

Si formulada la denuncia, y una vez expirado el presente Convenio o sus prórrogas, las partes no hubieran llegado aún a acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo, o bien las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera al de su vigencia, aquel se considerará prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, y vigente tanto en sus cláusulas obligacionales como normativas, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto de sus ámbitos y retroactividad en su caso.

### **Artículo 9. Homologación.**

1. A través de este convenio las partes firmantes acuerdan eliminar las desigualdades económicas y laborales existentes entre el personal laboral y funcionario/a que prestan sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Guadalcanal, por lo que se busca la equiparación salarial.

A la firma del presente convenio cada trabajador/a quedara adscrito a una categoría profesional conforme a la R.P.T, elaborada por la empresa. No obstante lo dicho ningún trabajador/a podrá tener unas retribuciones inferiores a las que ahora se perciben.

Este convenio colectivo se basa en la equiparación de las condiciones económicas y sociales del personal laboral afectado por el mismo, con el personal funcionario, basándose en el principio de igual función, igual retribución.

Según acuerdo con la empresa la equiparación salarial se llevaría a cabo en dos años, contemplando para ello, el abono del primer 50% de las diferencias salariales, durante el periodo del 1 de julio de 2007 al 30 de junio de 2008, y el abono segundo 50%, con el que se llegaría a la total equiparación, del 1 de julio de 2008 al 30 de junio de 2009.

### **Artículo 10. Cláusula y garantía de estabilidad en el empleo.**

La Empresa se compromete a readmitir con todos sus derechos a todos los trabajadores sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador/a opte por la indemnización. Si la resolución judicial



declara una incompatibilidad de carácter personal que pueda redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos de los trabajadores y en su categoría profesional, la empresa podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, con las mismas retribuciones que venía percibiendo y siempre dentro del centro de trabajo al que pertenezca.

### **Artículo 11. Revisión Salarial.**

Todos los conceptos retributivos tendrán una subida a primeros de año igual al IPC previsto., que se incrementará en un 1º adicional durante el periodo acordado en este convenio para hacer efectiva la total equiparación salarial. Una vez conocido el IPC real del año referido, se aumentara los salarios y todos los conceptos retributivos y de manera consolidable con diferencia entre la subida efectuada y el IPC real conocido caso de que este fuera superior.

No obstante lo dicho si por normativa legal los empleados públicos tuvieran una subida superior a la expresada en este artículo, párrafo anterior, se aplicara la subida legal prevista.

### **Artículo 12. Comisión Paritaria.**

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por tres representantes del Ayuntamiento y tres representantes de los trabajadores, designados de entre los miembros de la mesa negociadora del convenio en la forma que decida cada una de las partes. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.
2. Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas o incompletas de los mismos que pudieran existir.
3. Dicha Comisión se reunirá en reunión ordinaria al menos una vez cada seis meses, dentro de los días 1 al 5, pudiendo asimismo reunirse a petición de una de las partes de forma extraordinaria, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición.
4. Esta Comisión, que se constituirá en un plazo de quince días a partir de la firma del presente Convenio, aprobará su propio Reglamento de Funcionamiento.

### **Artículo 13. Funciones y procedimiento de la Comisión paritaria de interpretación y seguimiento.**

1. Sus funciones serán las siguientes:
  - a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.





b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar en su caso y, previo acuerdo de las partes, y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, con el fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya remitido resolución o dictamen.

3. Cuando alguna de las partes desee la intervención de la Comisión Mixta Paritaria en alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b), y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la comisión paritaria de Interpretación y seguimiento la documentación suficiente que contendrá, como mínimo lo siguiente:

a) Exposición del problema o conflicto.

b) Argumentación.

c) Propuesta de solución.

4. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía judicial competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.



6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento adoptarán la forma escrita y motivada.

7. La Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento tendrá su domicilio en el Excelentísimo Ayuntamiento de Guadalcanal, Plaza de España, nº 1.

#### **Artículo 14. Procedimientos de Solución Voluntaria de Conflictos.**

1. Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996, y su Reglamento de Desarrollo.

2. Se someterá a las actuaciones del SERCLA los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, tanto a título individual como colectivo.

#### **Artículo 15. Garantía personal.**

— En el caso de existir algún trabajador/a o colectivo que tuviera reconocidas condiciones económicas, sociales y laborales que consideradas en su conjunto y su computo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores /as de su misma categoría profesional se les mantendrán y respetaran con carácter estrictamente personal «ab personam» caso de ser individual y colectiva caso de afectar a un grupo determinado.

### **Capítulo I. Ordenación y Organización del trabajo.**

#### **Artículo 16. Organización y Racionalización.**

La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento, al que corresponde la iniciativa y que ejercerá dentro de los límites de la legislación vigente.

No obstante, cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento en uso de su potestad de organización, puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal a su servicio, procederá a informar y tendrá en cuenta las sugerencias de la comisión paritaria de este Convenio.

Cuando como consecuencia de la organización del trabajo se realicen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo será preceptivo negociar y obtener el acuerdo de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores implicados.

#### **Artículo 17. Racionalización del trabajo.**



La racionalización del trabajo tendrá las siguientes finalidades:

- a) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- b) Establecimientos de plantillas correctas de personal.
- c) Clasificación y definición clara de las relaciones entre puestos y categoría.
- d) Mejoras de las prestaciones y servicios al ciudadano.

### **Artículo 18. Relación de Puestos de trabajo.**

1. La Corporación formará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización.

2. La relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en lo siguiente términos:

- a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal laboral y eventual.
- b) La R.P.T. indicará en cada caso la denominación y características especiales de cada puesto, y los requisitos exigidos para su desempeño.
- c) La creación, modificación, Refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.
- d) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en la R.P.T.
- e) La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma las modificaciones sufridas en los distintos servicios. Para la aprobación de estos cambios será necesaria la previa negociación con los delegados de personal.
- f) La R.P.T. indicará, en cada caso, la denominación de cada puesto de trabajo, así como los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel del complemento de destino y el complemento específico que corresponde a los mismos.
- g) La R.P.T. será pública y cualquier empleado tendrá libre acceso a la misma.

### **Artículo 19. Remisión y publicación.**

Una vez aprobada la plantilla y la Relación de Puestos de trabajo, se remitirá



copia a la Administración del Estado, a la de la Comunidad Autónoma, y a los representantes laborales y sindicales, dentro de un plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el B.O.P, junto con el resumen del presupuesto.

### **Artículo 20. Promoción Interna.**

1. La corporación facilitara la promoción profesional de todos los trabajadores de este Ayuntamiento.

Todas las plazas vacantes en los diferentes puestos y categorías antes de sacarlas a oferta pública, deberán ofertárselas a los trabajadores fijos o indefinidos de plantilla, con una antigüedad al menos de tres años, quedando las plazas no cubiertas por estos y las de resulta para la convocatoria pública de empleo, siendo condición «sine cuanum» haberlas ofertados antes a los trabajadores de plantilla.

2. la promoción interna podrá ser vertical, produciéndose esta cuando el trabajador aspire ocupar un puesto de trabajo de diferente nivel o categoría de una categoría inferior a una superior.

Para poder promocionar, será necesario reunir las condiciones laborales de titulación o experiencia profesional que lo habilite para ello.

No obstante lo dicho si cualquier trabajador/a viniera realizando funciones de categoría superior se les reconocerán los derechos inmanentes de la misma y recogidos en el estatuto de los trabajadores art. 39,4.

### **Artículo 21. Oferta de Empleo Público.**

La corporación aprobará y publicará anualmente, en el primer trimestre del año, la Oferta de empleo público para el ejercicio correspondiente una vez cumplido los trámites del artículo anterior.

Las plazas dotadas que no hayan sido cubiertas con los efectivos de personal existentes, mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, constituyen la Oferta de Empleo del Excelentísimo Ayuntamiento de Guadalcanal.

### **Artículo 22. Selección del Personal Laboral y Acceso.**

1. El acceso y la selección del Personal Laboral se realizará de acuerdo con la Oferta pública de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de Concurso, concurso-oposición, y oposición libre.

2. Los procedimientos de selección y acceso del Personal laboral se regirán por las bases de la Convocatoria respectiva, que se ajustarán, en todo caso a la





legislación básica del Estado, y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean necesarias.

3. El Pleno de la corporación determinará, al aprobar el Presupuesto, la plantilla y la RPT, el número de puestos, con sus características y retribuciones, siempre dentro de los créditos presupuestarios reservados a tal efecto.

4. Los procedimientos de selección y acceso estarán compuestos por quien el Ayuntamiento designe y los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 23. Ingreso y contrataciones.**

1. Para el ingreso y las contrataciones se estará a lo establecido en la legislación vigente en materia de ingreso en las Administraciones Públicas, cumpliéndose siempre, en cualquier caso, los requisitos constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

### **Artículo 24. Formación Profesional.**

La corporación se compromete a realizar cursos de formación y reciclaje, tanto teóricos como prácticos, a todo el personal afectado por este Convenio Colectivo.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por otras Administraciones públicas o centros oficiales, el trabajador/a, previa autorización, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. La denegación de dicha autorización será razonada y por escrito comunicándose al trabajador y representantes sindicales.

Igualmente la corporación, de acuerdo con los representantes sindicales proveerá las ayudas necesarias, consistentes en dietas de viaje, matrícula gratuita, etc., siempre que redunden en beneficio de los servicios.

## **Capítulo II. Clasificación del personal.**

### **Artículo 25. Clasificación profesional.**

1. La clasificación profesional en la empresa pretende lograr una mejor integración de los Recursos Humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo, o de cualquier otra índole.

2. En materia de clasificación profesional se estará básicamente a lo dispuesto en





el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, exceptuado del mismo el párrafo último del punto 22.5 dado que en ningún momento se acepta la polivalencia funcional.

3. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará clasificado en los grupos y categorías profesionales que se establecen en el artículo siguiente, por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores, conforme al contenido general de la prestación y a los requisitos exigidos para su contratación, tales como aptitud profesional, titulación, formación, experiencia y cualesquiera otros.

4. Por acuerdo entre el trabajador/a (asistido en su caso, por el representante sindical que libremente designe) y la Empresa, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como la adscripción de aquel al grupo, categoría y nivel que corresponda.

5. No obstante lo establecido anteriormente, todos los trabajadores que a la firma del presente convenio estén inscritos en una categoría y grupo profesional determinados, en ningún momento perderán dicha categoría, independientemente de poseer la titulación académica exigida o no.

6. Asimismo, todos los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio formen parte de la plantilla del Ayuntamiento de Guadalcanal podrán promocionar a categorías y grupos superiores cuando reúnan las condicionantes de promoción establecidas en el presente convenio, atendiendo a la experiencia profesional, en el caso de carecer de la titulación académica correspondiente.

1. Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Guadalcanal se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos, de los que dependerá las retribuciones básicas y el complemento de destino. El complemento específico responderá de las características del puesto a desempeñar.

**Grupo A:** Se integran en este grupo las categorías profesionales que requieran al personal adscrito a ellas estar en posesión de un título de doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero, o equivalente, expedido u homologado por Facultad o Escuela Técnica Superior, o bien experiencia profesional equivalente y conocimientos técnicos similares o equivalentes debidamente acreditados, para el desempeño de las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías.

**Grupo B:** Se integran en este grupo las categorías profesionales que requieran al personal adscrito a ellas estar en posesión de un título de diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico, técnico superior en ciclos formativos, o titulación o experiencia profesional equivalente y conocimientos técnicos



similares o equivalentes debidamente acreditados, para el desempeño de las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

**Grupo C:** Encuadrarán en este grupo las categorías profesionales de los trabajadores que, estando en posesión de un título de bachiller superior, BUP, técnico de grado medio en ciclos formativos, o titulación o experiencia profesional equivalente debidamente acreditada, desempeñen en el puesto de trabajo las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías. Los trabajadores adscritos a este grupo profesional están sujetos al seguimiento de instrucciones para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, de apoyo o complementarias. En las categorías incluidas en este Grupo existirá un único nivel.

**Grupo D:** Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, o experiencia profesional equivalente. Se consideran equivalentes al Título de Graduado Escolar los títulos académicos de Bachiller Elemental y el de Certificado de Estudios Primarios expedido con anterioridad a la finalización del año académico 1975/76, así como el hecho de tener aprobados cuatro cursos completos de cualquier extinguido Plan de Estudios de Bachillerato o acreditar documental y fehacientemente haber reunido, en su día, las condiciones para haber obtenido el Certificado de Estudios Primarios.

**Grupo E:** Certificado de Escolaridad.

Se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente en los grupos C, D, o E, cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos tres meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 30 horas para el grupo IV, 50 horas para el grupo III y 100 horas para el grupo II.

Los puestos de trabajo existentes, con indicación del grupo y nivel de destino que le correspondan, se identificarán en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que se negociará entre la Corporación, los Delegados de Personal, y secciones sindicales, quedando unida a este convenio.

### **Capítulo III. Del régimen de retribuciones del Personal.**

#### **Artículo 26. Normas Generales y Comunes.**

1. El personal laboral sólo será remunerado por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la Ley y en este Convenio.





2. En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas de las previstas en este Convenio, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes o informes. En consecuencia no podrá percibir participación alguna de los tributos, comisiones y otros ingresos de cualquier naturaleza que correspondan a la Administración como contraprestación de cualquier servicio o jurisdicción, ni participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los mismos.

3. 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, la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4. El personal laboral que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, realice una jornada de trabajo reducida, experimentará una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa.

5. La Corporación reflejará anualmente en su presupuesto la cuantía de las retribuciones de su personal, en los términos previstos en la Ley y en este Convenio.

6. Las retribuciones percibidas por el personal laboral gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

7. Los días 15 de cada mes, o el anterior hábil si fuese sábado o festivo, se satisfará al personal activo un anticipo de sus retribuciones, a petición de los interesados.

8. El personal vinculado a la Corporación en virtud de contrato de interinidad percibirá las retribuciones básicas y complementarias en la misma cuantía que el personal laboral fijo a quien sustituye o cuya plaza ocupa.

### **Artículo 27. Conceptos retributivos.**

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

2. Las retribuciones básicas del personal laboral de la Corporación tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el sector público. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo base.



b) Los trienios.

c) Las pagas extraordinarias.

3. Las retribuciones complementarias serán:

a) El Complemento de Destino.

b) El Complemento Específico.

c) El Complemento de Productividad.

d) El complemento de disponibilidad.

4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas, y con referencia a la situación y derechos del personal, el día 1 del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una Escala, Clase o Categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución.

b) En el mes de iniciación de licencias sin derecho a retribución.

c) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro.

#### **Artículo 28. Salario Base.**

Para el colectivo del personal laboral, el concepto retributivo Salario Base se corresponde con el establecido para cada grupo retributivo en la Ley de Presupuestos del Estado para el Personal al Servicio de la Administración Pública.

#### **Artículo 29. Trienios o Antigüedad.**

- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada categoría por cada tres años de servicios reconocidos en la administración pública.

- El valor del trienio de cada uno de los grupos (A, B, C, D, y E) será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración Pública.

a) Perfeccionamiento de trienios. Para el perfeccionamiento de trienios se computará la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario como de laboral o contratado en régimen de derecho administrativo, se haya o no



formalizado documentalmente dichas contrataciones, debiéndose en este último caso acreditarse fehacientemente.

b) El Ayuntamiento reconocerá la antigüedad a todo el personal eventual que tenga más de 3 años de servicio en esta Administración, generándose el derecho al percibo de un trienio por cada tres años de servicio efectivo, en las mismas condiciones establecidas para el personal laboral fijo.

c) Cuando el personal laboral acceda a un grupo superior percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

### **Artículo 30. Pagas Extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del salario base correspondiente a su categoría más el complemento de antigüedad que viniera percibiendo, más lo que establezca la Ley de Presupuestos del Estado para el personal al Servicio de la Administración Públicas sobre pagas extraordinarias., y se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del personal laboral en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicios efectivamente prestados.

b) El personal laboral en servicio activo con licencia sin derecho a retribución, devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del personal laboral en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado.

### **Artículo 31. Complemento de Destino.**

1. El complemento de destino es un concepto destinado a retribuir el nivel que corresponda, de acuerdo con los intervalos fijados en la normativa vigente y las cuantías establecidas, para cada grupo retributivo en la Ley de Presupuestos del Estado para el Personal al Servicio de la Administración pública. Se trata pues, en consecuencia, de un complemento que es inherente al puesto de trabajo y tiene carácter consolidable.

2. El Pleno de la Corporación, determinará el nivel correspondiente a cada uno de ellos, de acuerdo con la legislación vigente al respecto, y asignará un nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad,





competencia y mando.

3. El personal Laboral incrementará el nivel en el complemento de Destino de la siguiente forma;

3.1. Subida de niveles por antigüedad.

Por cada dos años de antigüedad a partir de la fecha de vigencia del presente convenio, incrementará en un nivel su complemento de destino.

4. El complemento de destino del personal de nuevo ingreso será el siguiente en función de su grupo profesional;

Grupo	Nivel
A	22
B	18
C	14
D	12
E	10

### **Artículo 32. Complemento Específico.**

1. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en especial atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. El complemento específico que corresponde a los distintos puestos de trabajo existentes para el ejercicio 2007 y será la que se contempla en el anexo I.

### **Artículo 33. Complemento de Productividad.**

1. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.





En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán derecho individual alguno respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. El complemento de productividad no dejará de percibirse en los supuestos de vacaciones anuales, computándose en estos casos la totalidad de los días que teóricamente se hubieran realizado de no mediar dicha circunstancias.

La cuantía diaria dejará de percibirse aquellos días en que no exista trabajo efectivamente realizado, salvo en los supuestos de accidente laboral, intervención quirúrgica.

#### **Artículo 34. Trabajos de superior categoría.**

1. Por necesidades del servicio, y previa habilitación de la Delegación de Recursos Humanos, el personal laboral podrá desempeñar puestos de superior categoría, sin que en ningún caso puedan ocupar un puesto con nivel no incluido en el intervalo fijado a su Grupo de pertenencia, y mediante adscripción provisional.

2. El trabajador que ocupe temporalmente puesto de superior categoría, tendrá derecho al abono de las retribuciones básicas y complementarias asignadas al puesto que desempeñe temporalmente

3. Los delegados de personal serán informado mediante escrito motivado de dichas situaciones.

4. El desempeño de trabajos de superior categoría cuya duración previsible fuese superior al año y que, por lo tanto, se corresponda con una necesidad de carácter fijo de la organización, conllevará la creación de la plaza correspondiente en la Relación de Puestos de Trabajo inmediatamente posterior en el tiempo, si no estuviese creada, y será incluida en la siguiente provisión o promoción.

#### **Artículo 35. Horas extraordinarias.**

Ante la situación de paro existente y con el objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

1. El abono de horas extraordinarias, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo y su número no podrá ser superior a ochenta horas al año.

2. La realización de horas extraordinarias fuera de la jornada normal de trabajo, se reducirá al mínimo indispensable y solo podrá efectuarse cuando haya sido autorizada previamente por la Delegación de Recursos Humanos a instancia de la





Jefatura de Departamento o Servicio afectado, siendo su realización de carácter voluntario para el trabajador y rotatorio.

3. De dicha autorización previa quedan excluidos los servicios extraordinarios de carácter urgente, entendiéndose como tales aquellos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes que, además, serán de realización obligatoria, en cuyo caso se justificarán posteriormente y en un plazo no superior a 5 días, y no se tendrá en cuenta en el cómputo anual de horas extraordinarias.

5. Acordado con carácter general un número de horas máximo para la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo, no superior a ochenta horas al año, su realización se compensará de la siguiente forma; Serán compensadas con descanso compensatorio doble, salvo en los festivos de especial significación en los que serán compensadas con retribución para el 2007 de 15 euros hora, dicha cantidad será revalorizada conforme al IPC. Se entienden por días de especial significación; 24-25 de diciembre, 31 de diciembre, 1 de enero, Jueves Santo, Viernes Santo, 6 de enero, viernes de feria y Romería.

5. Trimestralmente la Delegación de recursos informará por escrito a los delgados de personal de los servicios extraordinarios realizados, número de horas empleadas, personal que las ha efectuado, cantidades que se han abonado o, en su caso, tiempo de descanso en que se han compensado, y servicio municipal al que están adscritos.

La Comisión paritaria tendrá información de todos los servicios extraordinarios que se presten, pudiendo presentar medidas para su supresión.

6. Las cantidades devengadas por servicios extraordinarios se abonarán en el plazo máximo del mes siguiente a su realización.

### **Artículo 36. Indemnizaciones por razón del servicio.**

1. El personal laboral tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas.

b) Gastos por desplazamientos.

c) Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

d) Otras indemnizaciones.



e) Responsabilidad de la Administración.

## 2. Dietas.

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término municipal de Guadalcanal, por razón del servicio encomendado, así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados por la Delegación de recursos Humanos, previo informe de los Delegados sindicales.

b) Dado el carácter indemnizador dicho importe no se retraerán cantidades algunas por aportación a la Seguridad Social ni retenciones por I.R.P.F.

c) Se abonarán en la siguiente cuantía; Gastos de Manutención (Almuerzo); 18 euros máximo. Gastos de Estancia; 60 euros.

## 3. Gastos de desplazamiento.

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado, así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados por la Delegación de recursos Humanos, previo informe de los delegados sindicales.

b) Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro de trabajo por necesidades del servicio y la Corporación no pusiera los medios de transporte a su disposición, le serán indemnizados los gastos justificados que realice, a razón de 0,19 euros/kilómetro si es coche.

c) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el trabajador.

4. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones y similares y tribunales de pruebas selectivas. Se conceptúa por asistencia la indemnización que procede abonar por la concurrencia a las reuniones de órganos colegiados, la participación en tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección de personal y la colaboración, con carácter no permanente ni habitual en institutos escuelas o unidades de formación y perfeccionamiento de personal al servicios de las administraciones públicas.

a) Para el percibo de las indemnizaciones por asistencia se expedirán por el secretario del órgano competente las oportunas certificaciones, con expresión de los días y las horas en que se celebraron las sesiones y reuniones competentes.





b) Las cuantías, atendiendo al grupo de la plaza convocada, serán las previstas en la normativa estatal vigente en cada momento.

#### 6. Indemnización especial.

a) Corresponde a la Administración la compensación al trabajador/a por los gastos, perjuicios o gastos extraordinarios que se ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

b) La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponderá a los Servicios de Personal, tras examinar previamente, en su caso, tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos municipales que deban informar y el de los delegados sindicales. Para hacer frente a estas posibles indemnizaciones, el Ayuntamiento suscribirá la correspondiente póliza de seguro.

#### **Artículo 37. Complemento de Plena Disponibilidad.**

Los encargados de servicios que ocupen puestos de trabajo de plantilla a instancias del Jefe del personal podrán un complemento de plena disponibilidad consistente en 12 mensualidades de 384,41 euros cada una. Los capataces percibirán por este complemento 192,20 euros.

El percibo de este complemento será incompatible con el devengo de cantidades por horas extraordinarias, salvo en el supuesto de que el cómputo anual en la realización de horas extraordinarias por el personal afectado por este artículo suponga una cuantía superior al mencionado complemento, también en cómputo anual, en cuyo caso se devengará en concepto de horas extraordinarias el exceso producido sobre la cuantía del complemento.

### **Capítulo IV. Tiempo de trabajo.**

#### **Artículo 38. Jornada Laboral.**

La jornada ordinaria de trabajo efectiva será de 35 horas semanales distribuida de lunes a viernes, lo que supone un total máximo de 1.498 horas, distribuyéndose, como regla general, de lunes a viernes de 8.00 a 15.00 horas. Se establece un margen de flexibilidad de 15 minutos por defecto o por exceso, en la hora de entrada y salida, debiéndose cumplir, en todo caso la jornada diaria.

Sin perjuicio de todo lo anterior, cuando en un centro de trabajo o servicio existieran horarios individuales distintos de los señalados anteriormente, éstos deberán ajustarse a los cálculos de horas semanales (35 horas) indicados con anterioridad. Su distribución, siempre en jornada continuada, deberá ser acordada con los representantes sindicales, garantizándose en cualquier caso el descanso semanal del trabajador de dos días.



De conformidad con la legislación vigente en cada momento, se podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial, en los cuales la jornada anual sea inferior a la máxima establecida anteriormente para los contratos a jornada completa.

El personal tendrá derecho a la adaptación de su jornada laboral para la asistencia a Cursos de Formación y Perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, así como en el caso de que se encuentre cursando estudios en centros oficiales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

### **Artículo 39. Reducción de Jornada.**

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida y quienes precisen encargarse del cuidado directo 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, tendrán derecho a una disminución de la jornada laboral en 1/3 se cobrará el 80% de las retribuciones y en 1/2 el 60% de la misma con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

### **Artículo 40. Descanso Diario.**

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de treinta minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Con el fin de garantizar el servicio a los ciudadanos, el disfrute de este período de descanso se realizará de forma rotativa entre el personal de las distintas dependencias municipales, preferentemente entre las 10.30 y las 11.30 de la mañana.

### **Artículo 41. Descanso Semanal.**

Con carácter general el trabajador o la trabajadora, tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados (48 horas), que se disfrutaran preferentemente en sábados y domingos. Quedan excluidos de esta generalidad el personal sujeto a turno rotativo, por necesidades del servicio, que tendrá, en cada caso, su propio cuadrante de servicios, el cual será negociado con los representantes de los trabajadores, garantizándose en todo caso el descanso ininterrumpido de 48 horas, y compensándole el trabajo en domingo con un día más de descanso adicional.

### **Artículo 42. Horario de Trabajo.**

El horario de trabajo en jornada continua será de 8.00 a 15.00 horas de lunes a viernes; se hace la excepción del personal adscrito a los departamentos de Administración Especial y Servicios Especiales, cuyo horario de trabajo habrá de adaptarse a las necesidades del servicio. Estas necesidades se determinarán por





el Concejal Delegado del Servicio conjuntamente con los delegados sindicales.

El horario de trabajo en jornada partida se determinará individualmente en los contratos de trabajo

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de su horario de trabajo cuando ello fuere necesario como consecuencia de su asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

### **Artículo 43. Festivos.**

1. El Calendario de días festivos para el periodo de vigencia del presente convenio será el anualmente establecido, conforme a lo dispuesto en la Ley, por las distintas Administraciones a través del Ministerio de Trabajo, de la Consejería de trabajo de la Junta de Andalucía y del propio Ayuntamiento.

1. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos. En caso de que estos coincidan con festivos, sábado o día no laborable, se consideraran a todos los efectos como dos días más de asuntos propios que se podrán disfrutar a lo largo del año.

2. Aquel personal que trabaje en los festivos anteriormente establecido, tendrá derecho a que se les retribuyan las horas realmente trabajadas como si fuesen extraordinarias.

3. Viernes de Feria del Municipio.

## **Capítulo V.**

### **Artículo 44. Vacaciones, permisos y licencias.**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales o 22 días hábiles, que se disfrutaran de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 28 de febrero del año siguiente, no considerándose los sábados como días hábiles a estos efectos. Estos días hábiles se amplían según los años de antigüedad en la Administración en la escala siguiente:

- Con 15 años de servicios 23 días hábiles.
- Con 20 años de servicio 24 días hábiles.
- Con 25 años de servicio 25 días hábiles.
- Con 30 o más años de servicio 26 días hábiles.

2. Como regla general, las vacaciones deberán disfrutarse en los meses de Julio y





agosto y septiembre No obstante podrán fraccionarse hasta en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

El personal que no disfrute sus vacaciones por motivos del servicio en el período antes indicado, tendrá 5 días hábiles más de permiso.

3. Antes del día 31 de marzo se confeccionará para todo el período anual el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la dirección del servicio y la representación de los trabajadores, sobre la base del principio de rotación.

4. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el personal pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio para poder disfrutar dentro del año las vacaciones restantes. Dicha situación deberá ser puesta en conocimiento de los Delegados de Personal.

5. El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fuera contratado, si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

6. El personal que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, y lo comunique con quince días de antelación, o finalice el período para el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

7. En caso de que el personal cesare por jubilación o fallecimiento y no hubiera disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho, por sí o por sus herederos, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

8. Durante el período correspondiente a las vacaciones anuales, el personal tendrá derecho a percibir el 100% de los conceptos salariales (tanto básicas como complementarias) que les tengan asignados y les correspondan por dicho período).

9. El personal que disfrute de sus vacaciones coincidiendo con la fecha de alguno de los días establecidos por el Ayuntamiento de Guadalcanal como fiestas locales, a fin de compensar ese día tendrá derecho a un día más de descanso retribuido al año.





10. Si al inicio del periodo vacacional coincide con día festivo o de descanso laboral, éstas comenzarán al día hábil siguiente. La finalización del periodo vacacional puede coincidir con el inicio del periodo de descanso semanal o con el inicio del disfrute de día festivo.

11. El personal laboral a la hora de elegir el periodo de disfrute vacacional deberá organizarse previamente con los compañeros adscritos al mismo servicio, de manera que este quede mínimamente cubierto.

#### **Artículo 45. Licencias retribuidas.**

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

1) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, quince días prorrogables a diez días más, sin que estos últimos sean retribuidos.

2) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

3) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos o hijas 5 días naturales por cada hijo. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado a adoptada, podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante dicho periodo las retribuciones básicas.

4) En el caso de nacimiento de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión de maternidad se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

5) En el supuesto de parto o adopción, de 16 semanas, o 18 en caso de parto múltiple.

6) Por cuidado de cada hijo o hija menor de doce 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 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. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este





tiempo se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

7) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado a un menor de 12 años o persona con disminución física, psíquica 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% o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho 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.

8) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso. Si el hecho se produce fuera de la localidad, tres días.

9) Por cambio de domicilio, un día. Si el hecho se produce fuera de la localidad, tres días

10) Para resolver asuntos ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.

11) Por asistencia a consulta médica, del trabajador, cónyuge y ascendientes o descendientes de primer grado de consanguinidad, el tiempo imprescindible para ello, que deberá ser justificado.

12) Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, abuelos, nietos, hermanos, suegros, cuatro días naturales si el óbito ocurre en el lugar de residencia y cinco días si es fuera de él.

13) Por fallecimiento de tíos o hermanos políticos, dos o cuatro días, según el fallecimiento ocurra o no en el lugar de residencia del trabajador

14) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica, práctica de interrupción voluntaria de embarazo en los casos despenalizados por la Ley, del cónyuge, pareja de hecho y/o, familiares hasta el 2º grado de consanguinidad, o afinidad, el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de ocho días naturales. En el caso de enfermedad grave del cónyuge e hijos se podrá ampliar el número de días de permiso mediante propuesta de los delegados sindicales al Ayuntamiento, que decidirá tras estudiar cada caso concreto.





15) A lo largo de un año, el personal podrá disfrutar de hasta ocho días para asuntos particulares previa autorización, siempre que no suponga quiebra grave del servicio. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales.. La denegación del disfrute de este permiso, por necesidades del Servicio, deberá ser expresa y motivada, y habrá de comunicársela a los delegados sindicales.

16) En caso de enviudar, el trabajador que teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a veinte días naturales, con carácter retribuido.

17) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

18) Por exámenes. El tiempo indispensable para su realización. Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta quince días, en un periodo máximo de dos por exámenes.

19) Para realizar funciones sindicales o de representación del trabajador, el tiempo establecido en el presente convenio.

20) El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza reglada tendrá derecho a un día laboral antes de los exámenes finales por cada una de la asignaturas del curso en primera convocatoria.

21) Por parto de hija o nuera, un día hábil para el padre y madre trabajadora.

b) Por la Comisión del convenio podrá estudiarse otras causas susceptibles de concesión de permisos retribuidos.

c) Permiso especial. Cuando por causa muy grave, los permisos regulados resulten insuficientes, previa solicitud y con informe positivo de los delegados sindicales y el visto bueno de los delegados de personal, podrán incrementarse por el tiempo necesario.

#### **Artículo 46. Licencias no retribuidas.**

El personal que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de treinta días naturales al año. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido a solicitud del interesado y previo informe de los delegados sindicales, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

3. El personal que lleve un mínimo de 3 años de servicio en el Ayuntamiento





podrá solicitar, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a 6 meses, previo informe de los delegados sindicales este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 2 años, salvo autorización motivada en causa grave por la Delegación de recursos humanos.

4. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas, a través de los Servicios de Personal con la suficiente antelación.

#### **Artículo 47. Excedencias.**

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado en el mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El/la trabajador /a con al menos una antigüedad en el Ayuntamiento de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los/as trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En estos casos, el/la trabajador/a tendrá derecho a su inmediata reincorporación una vez cese en dicho cargo representativo

5. El/la trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran



en el Ayuntamiento.

### **Artículo 48. Derechos mínimos.**

Los trabajadores laborales de la Administración Local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones atribuidas previstas en la legislación sobre función Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y, supletoriamente, en la aplicable a los trabajadores de la Administración del Estado, sin perjuicio de que en el presente convenio se establezcan condiciones más favorables.

## **Capítulo V. Condiciones sociales.**

### **Artículo 49. Complemento por incapacidad temporal.**

En caso de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, el Ayuntamiento abonará al trabajador/a, e los casos de enfermedad común, accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad profesional e intervención quirúrgica, el 100% desde el primer día, de todos los conceptos retributivos.

### **Artículo 50. Familiares disminuidos.**

Todos los trabajadores con familiares con disminución física o psíquica a su cargo, tendrán derecho a la percepción de 85,42 euros/mes por cada uno de los que se encuentren en tal situación. Esta ayuda se percibirá salvo que por el familiar disminuido se perciba una pensión u otra ayuda superior al salario mínimo Interprofesional.

### **Artículo 51. Ayudas de asistencia social.**

El Ayuntamiento establece en favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo las siguientes ayudas de asistencia social:

1. Adquisición de gafas u otros medios correctores de la vista, previa prescripción facultativa: 50% del gasto que se le ocasione al trabajador. A estos efectos, el gasto no podrá ser superior a 150,06 euros.
2. Ayudas familiares: 100,00 euros por nacimiento de hijos.

Ayudas escolares:

- a) 50% del gasto de libros escolares cuando se cursen estudios en la misma localidad.
- b) 25% del gasto de libros escolares fuera de la localidad.



c) 20 euros/mes para transporte escolar, siempre que el trabajador tenga que hacer frente a dicho gasto, pagaderas al final del curso escolar.

d) Guardería: 18 euros/mes, si trabajan el padre y la madre.

c) Análogamente, se establece una ayuda para el trabajador fijo que curse estudios en Centros de Enseñanza Oficial. Esta ayuda se regirá por las normas contenidas en los apartados anteriores.

### **Artículo 52. Trabajadores con capacidad disminuida.**

Cuando, como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador sea declarado por el Organismo Oficial correspondiente, en situación de invalidez permanente parcial para su trabajo u oficio habitual, el Ayuntamiento deberá adaptar al mismo a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias

### **Artículo 53. Reconocimiento médico.**

El Ayuntamiento viene obligado a facilitar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual que tendrá carácter voluntario

### **Artículo 54. Asistencia laboral y jurídica.**

1. El Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del trabajador/a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o negligencia; tampoco estará obligado cuando medie denuncia expresa del propio trabajador o sea demandante el propio Ayuntamiento.

2. Cuando un trabajador/a en el desempeño de sus cometidos haya de hacer uso de su carné de conducir y sufra la retirada del mismo con carácter preventivo, en caso de accidente u otras causas, el Ayuntamiento se compromete a respetarle sus retribuciones económicas, básicas y complementarias, en otro puesto de trabajo hasta tanto exista fallo o resolución al respecto.

3. El tiempo que el/la trabajador/a emplee en las actuaciones mencionadas en los apartados anteriores, será considerado como tiempo efectivo de trabajo, salvo que concurran algunas de las excepciones contenidas en el apartado primero.

### **Artículo 55. Anticipos reintegrables.**

Se establece un anticipo reintegrable de hasta dos mensualidades de salario real, a reintegrar en 24 meses sin interés. La concesión de estos anticipos se hará por riguroso orden de presentación de solicitudes.

El Ayuntamiento concederá estos anticipos solo en casos excepcionales, a cuyo



efecto valorará las circunstancias que el trabajador haga constar en su solicitud.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta la total devolución del anterior.

### **Artículo 56. Premios.**

#### 1. Premio a la constancia.

Todo trabajador/a que lleve 20,30 o 40 años de antigüedad, para cuyo cómputo no se contará con los periodos de excedencia voluntaria, tendrá derecho en concepto de premio y sin necesidad de que lo solicite a una mensualidad de sus retribuciones íntegras, en los dos primeros casos y de dos mensualidades en el tercer caso.

#### 2. Premio a la jubilación o invalidez.

a). Se establece un premio por jubilación anticipada para los trabajadores que se jubilen en el primer mes de su período de jubilación voluntaria, siempre que acrediten un mínimo de 25 años trabajados en este Ayuntamiento. Dicho premio consiste en:

- 12 mensualidades del salario real a los 60 años.
- 10 mensualidades del salario real a los 61 años.
- 8 mensualidades del salario real a los 62 años.
- 6 mensualidades del salario real a los 63 años
- 4 mensualidades del salario real a los 64 años

• 2— El importe de los premios a que se refiere este artículo podrá satisfacerlo este Ayuntamiento en un plazo máximo de hasta 3 meses, contados a partir de la fecha en que se reciba la resolución aprobatoria de la Seguridad Social, en uno o varios pagos dentro de este plazo.

### **Artículo 57. Seguro de Vida Colectivo de Accidente con convenio expreso.**

El Ayuntamiento se compromete a suscribir una póliza de seguros en favor de los trabajadores afectados por este Convenio con la siguiente cobertura:

Por muerte natural o derivada de accidente no laboral del trabajador en activo, 6.000 euros.

Por muerte derivada de accidente de trabajo, 30.000 euros.

Por Gran Invalidez derivada de Accidente, 30,000 euros.





Por invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, 30.000 euros.

Por invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo, 30.000 euros.

Dichas indemnizaciones se abonarán, en caso de muerte, a los herederos forzosos del trabajador fallecido y, en caso de invalidez, al propio trabajador

### **Artículo 58. Indemnización especial.**

Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al trabajador/a por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasione por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador. La evaluación de su cuantía corresponderá a la Comisión Paritaria. Para hacer frente a estas posibles indemnizaciones, el Ayuntamiento suscribirá la correspondiente póliza de seguro.

## **Capítulo VI. Salud laboral.**

### **Artículo 59. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.**

El presente Capítulo se considerará complementado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de «Prevención de riesgos laborales» 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.

### **Artículo 60. Vigilancia de la salud. Riesgos especiales.**

#### **A) Vigilancia de la salud/ reconocimientos médicos.**

1. El Ayuntamiento garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionado con su estado de salud.
3. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores /as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al Ayuntamiento o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.





4. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

5. Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el trabajador tendrá derecho a:

a) Un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

b) El trabajador que así lo solicite tendrá derecho a pasar una revisión oftalmológica cada 12 meses.

c) Además del reconocimiento anual, a los trabajadores mayores de 50 años se les realizará, un examen cardiovascular.

### **B) Protección de la maternidad.**

1. La trabajadora embarazada o en período de lactancia, tendrá derecho a su protección o la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos; dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

2. El Ayuntamiento determinará, previa negociación con las organizaciones sindicales, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

4. Cuando la adaptación del puesto de trabajo que normalmente ocupa no fuese posible, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

5. Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes, quedando prohibido los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

### **Artículo 61. Principios programáticos y normas específicas.**

Con independencia de observarse las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por la Corporación y los representantes de los trabajadores de la misma, se establecen los siguientes



principios programáticos y normas específicas:

**Primero.** El medio ambiente de trabajo debe 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 del 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.

**Segundo.** Hasta tanto se actualice la legislación vigente, los criterios y límites de exposición al riesgo deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales e internacionales teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

**Tercero.** La Corporación contactando con el Comité de Empresa 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, o al Servicio de Prevención.

**Cuarto.** El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos 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 seguidos por la Junta de Personal y Secciones Sindicales.

**Quinto.** 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.

**Sexto.** En lo referente a la existencia de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto de carácter global, como en los distintos centros de trabajo así como de los Delegados de Prevención, su número, composición y competencias, el acuerdo remite expresamente a las disposiciones legales sobre la materia.

**Séptimo.** Los Comités y Delegados de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo gozarán de los siguientes derechos y competencias:

a) Recibir toda la información sobre los riesgos que afecten a la salud laboral y seguridad de los trabajadores.



- b) Promoverán investigaciones sobre medio ambiente de trabajo para lo que podrán recabar el asesoramiento de expertos de Organismos Oficiales y los Sindicatos.
- c) Velar por la calidad, obligatoriedad y realización periódica de los reconocimientos médicos.
- d) Efectuar encuestas para determinar las condiciones laborales.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo, asimismo podrán adoptar las medidas oportunas preventivas que se consideren, siempre que así lo decida.
- f) Podrán proponer, previo aviso al Ayuntamiento, la paralización del trabajo cuando aprecien riesgos inminentes y graves para la salud y la seguridad de los operarios, sin sufrir ningún tipo de sanción por tal motivo.

Los órganos competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicables en la materia, requerirán a esta por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente; éstas, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá a la Corporación para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la Corporación en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellos cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

- g) Gozarán de hasta cuarenta horas para el desempeño de su actividad los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y de veinte horas los Delegados de Prevención en el caso de que no pertenezcan a la Junta de Personal, en ambos casos, tendrán los mismos derecho y garantías que los mencionados miembros de la Junta de Personal.

**Octavo.** Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos del Ayuntamiento, de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más





representativos.

**Noveno.** 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.

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

### **Artículo 62. Ropa de trabajo.**

Todo el personal que lo necesite, por razón de su actividad, deberá ser dotado por el Ayuntamiento de la ropa de trabajo adecuada, según la índole del trabajo y cuyo uso será obligatorio ateniéndose a las siguientes condiciones:

a) Personal de oficios (guardas, oficiales y limpiadoras); dos entregas anuales completas. En el uniforme de invierno, se hará una entrega bianual de la ropa de abrigo( chaquetón).

b) Conserjes de colegio: una entrega bianual completa alternando verano e invierno cada entrega.

c) Auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio: una entrega anual completa, alternando cada año el uniforme de verano e invierno.

No obstante lo anterior, si el trabajador/a sufriera rotura de alguna prenda en el ejercicio de sus funciones, podrá reponerla previa entrega de la misma.

La entrega de la ropa deberá hacerse antes del 1 de abril y del 1 de septiembre de cada año.

2. El estudio y la elección del tipo y número de uniformes serán los necesarios para los distintos puestos de trabajo y será tarea del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud, previa audiencia de los trabajadores afectados, elaborándose un anexo que se unirá al presente Convenio.

## **Capítulo VII. Derechos sindicales.**

### **Artículo 63. Derechos sindicales.**

Se consideran como derechos de los trabajadores:

a) El derecho a la libre afiliación al sindicato de su preferencia; los trabajadores tienen derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en el seno del Ayuntamiento, a través de las Centrales Sindicales, en la forma que establece la legislación vigente sobre esta materia.

b) Ningún trabajador/a afiliado a una central sindical, podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.

c) El Ayuntamiento reconoce el derecho de los trabajadores a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal del Ayuntamiento.

d) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostenten la representación de aquellos, el Ayuntamiento descontará de las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá al Ayuntamiento, escrito en que se expresará con claridad, la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad. El Ayuntamiento entregará copia del ingreso o transferencia a la representación sindical, en aquella si la hubiera, la referida cuota será ingresada por el Ayuntamiento del 1 al 10 del mes siguiente de aquel en que se realice el descuento.

e) Derechos y deberes del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

## **1. Informes preceptivos:**

1.1. Reclamación por clasificación profesional.

1.2. Modificación de las condiciones de trabajo, traslados del centro de trabajo, etc.

1.3. Sistema de rendimiento, primas e incentivos.

1.4. Determinación de reclamación de pluses por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

1.5. Distribución de folletos, periódicos e impresos de interés sindical o laboral, con el único requisito de que sea de distribución legal.

1.6. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones del Ayuntamiento en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social, con acceso trimestral a esta información, previa solicitud.

1.7. Sanciones y despidos que se produzcan en el Ayuntamiento como consecuencia de la aplicación del régimen disciplinario, será preceptivo el informe del Comité de Empresa.

1.8. El/la Delegado/a de los trabajadores podrá utilizar, las dependencias municipales, en el ejercicio de su actividad sindical, así como local para el Comité



cuando exista disponibilidad.

1.9. Tablón de anuncios en espacio visible de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores, para fijar comunicaciones e informaciones de contenido sindical o laboral, previa comunicación al Ayuntamiento.

1.10. Participar como Vocales en los Tribunales constituidos para proveer plazas en propiedad, ya sean oposiciones o concursos de provisión de puestos. En su defecto, podrán designar a otro trabajador de la Corporación.

1.11. Y cuantos otros derechos se dispongan en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia.

## **2. Deberes:**

1.1 Colaborar con los Jefes de los Servicios en las mejoras de prestación de los mismos. Asesoramiento y orientación del personal.

1.2 Contribuir a las mejoras en las medidas de seguridad e higiene que se adopten por los servicios de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes.

1.3 El deber del sigilo profesional en aquellos asuntos municipales o administrativos que conozcan en función de sus órganos y sean advertidos de carácter reservado de los mismos.

### **Artículo 64. Delegados y Comité de Empresa.**

1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

Será elegido según marque la legislación vigente y sus funciones son las que a continuación se desarrollan:

a) Conocer el presupuesto y sus anexos, y recibir información, que se le facilitará trimestralmente, sobre la política de personal del Ayuntamiento.

b) Recibir copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

c) Emitir informes, con carácter previo a la consideración de los órganos municipales competentes de la Corporación, sobre todas las cuestiones que se puedan suscitar relacionadas con el personal y especialmente sobre las siguientes materias:





- Reestructuraciones de plantilla y cese total o parcial, definitivo o temporales de los puestos de trabajos o de sus ocupantes.
  - Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  - Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
  - Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - Planes de formación del personal.
  - Implantación y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
  - Ascensos y carrera profesional.
  - Ofertas de empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos.
- d) Ser informado de todos los expedientes abiertos, así como de todas las sanciones impuestas.

e) Ejercer el derecho a la libre información a sus representados.

f) Todas aquellas otras que le confieran las Ley en vigor de Libertad Sindical, la Ley 21/2006, de Órganos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y demás Leyes que hagan referencia a los deberes y derechos de la Junta y Delegados de Personal y representantes legales de los Trabajadores.

El Ayuntamiento habilitará un local adecuado para el ejercicio de las funciones sindicales, provisto del mobiliario adecuado, línea de teléfono y Ordenador con acceso a Internet. Así mismo, autorizará el uso de la fotocopiadora y demás medios para la realización de sus labores sindicales y de defensa de los trabajadores.

Se dispondrá de un tablón de anuncios para la inserción de la información sindical.

### **Artículo 65. Garantías sindicales.**

1. No podrán ser despedidos ni sancionados en razón de:

1.1 Su pertenencia a una Central sindical o por desarrollar actividades de una Central sindical, dentro del marco del Convenio recogido en la legislación vigente.

1.2 Por sus actuaciones como representante legal de los trabajadores.

1.3 Presentación de quejas e intervención en los procedimientos seguidos frente al Ayuntamiento, por supuestos incumplimientos de normas laborales y de la





Seguridad.

1.4 Crédito sindical: Los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa dispondrán de veinte horas mensuales para realizar sus funciones de representación de los intereses de los trabajadores. A los efectos anteriores, los miembros del Comité de Empresa podrán acumular entre sí su crédito de horas sindicales. Esta acumulación se entiende, que podrá efectuarse sólo entre los miembros de una misma Central sindical.

Estas horas serán retribuidas como horas trabajadas a todos los efectos, previa comunicación al Ayuntamiento con dos días de antelación, y posterior justificación, excepto en asuntos de naturaleza urgentes, entendiéndose estos como aquellos asuntos que no puedan ser aplazados, y justificación del tiempo empleado para ello.

1.5 El Comité de Empresa, podrá efectuar declaración de huelga mediante su aprobación en reunión conjunta con mayoría simple de los trabajadores. Una vez adoptada la decisión de huelga, habrá de tramitarse por los cauces y normativas vigentes.

1.6 Podrán iniciarse negociaciones colectivas y firmar Convenios Colectivos, los Comités de Empresa o Delegados, con el asesoramiento de las Centrales Sindicales.

1.7 En los expedientes crisis, cualquiera que sea su naturaleza, el informe del Comité de Empresa o Delegados será obligatorio.

### **Artículo 66. Las secciones sindicales.**

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido por los Estatutos del mismo, y gozarán de los derechos y garantías que recoge tanto la legislación vigente como este Convenio Colectivo, siempre que tengan presencia en el Comité de Empresa, o gocen de la condición de sindicato más representativo, Conforme determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlos ante el Comité de Empresa, y en su caso de no ser asumidas dichas reivindicaciones por el Comité de Empresa, ante el Ayuntamiento.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el Ayuntamiento.





c) Tener acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición del Comité de Empresa.

Disponer de tablón de anuncios para su uso, en los mismos lugares que el Comité de Empresa, pudiendo difundir libremente publicaciones de carácter sindical.

d) Convocar asamblea general de afiliados, al principio o final de la jornada, tomando una hora de dicha jornada aquellos trabajadores que les coinciden la asamblea dentro de su jornada de trabajo.

e) Ser informado y oídos en los Expedientes Sancionadores que afecten a los trabajadores afiliados a la Central Sindical que representen.

f) Asimismo, las secciones sindicales dispondrán de un crédito horario de veinte horas mensuales, siendo incompatibles con el crédito horario de los miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal.

### **Artículo 67. Derecho de reunión y asamblea.**

Los empleados públicos podrán ejercer su derecho a reunirse en asamblea. Dispondrán de 15.00 horas anuales, al margen de las necesarias para discutir y aprobar los respectivos Convenios/Acuerdos.

Están legitimados para convocar asambleas:

a) Los Delegados de Personal.

b) Los Delegados de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el Ayuntamiento.

c) El 30% del personal laboral del Ayuntamiento, por escrito y con las respectivas firmas.

Corresponde al Alcalde-Presidente o al Concejal Delegado de Personal, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos siguientes:

— La convocatoria estará formulada por escrito y con 48 horas de antelación a la fecha de la Asamblea.

— En la convocatoria deberán reflejarse el día, la hora y el lugar de celebración de la Asamblea.

— La convocatoria deberá ser formulada por aquellos que están legitimados para hacerlo.

Las Asambleas se celebrarán preferentemente dentro de la jornada laboral, fuera del horario de atención al público, salvo en caso de huelga legal.





Si en un término de 24 horas a la fecha de la celebración de la Asamblea, el Alcalde o el Concejal delegado de personal no formularan objeción, esta podrá celebrarse sin ningún otro requisito.

Los Delegados de personal podrán convocar reuniones sectoriales, en los mismos términos y requisitos. No podrán exceder de cinco horas anuales por sector.

### **Artículo 68. Mediación, arbitraje y conciliación.**

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

En caso de que se llegara en la Comisión Paritaria a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje el conflicto suscitado.

## **Capítulo VIII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 69. Faltas.**

Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificará, según su índole, en leves, graves y muy graves.

#### **1. Serán faltas leves:**

- a) Las de descuido, error o demora injustificada en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo inferiores a treinta minutos.
- c) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- d) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- e) El abandono injustificado por breve tiempo del puesto de trabajo.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) La falta de aseo y limpieza personal.

#### **2. Serán faltas graves:**





- a) Más de tres faltas al mes de puntualidad no justificadas.
- b) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, en el período de un mes.
- c) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.
- d) Simulación de enfermedad o accidente.
- e) Desobediencia a sus superiores en acto de servicio.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia de público
- h) Falta notoria de respeto y consideración al público.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo y emplear para uso propio material y herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción
- k) Cualquier otra de análogas características

### **3. Serán faltas muy graves:**

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, si causa justificada, en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Más de quince faltas de puntualidad al trabajo en un período de dos meses, o treinta en un año.
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada y hacer negociaciones de trabajo por cuenta propia sin la oportuna autorización por la empresa.
- d) Hacer desaparecer o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la empresa.
- e) El hurto o malversación de fondos cometidos dentro o fuera de la empresa.
- f) La embriaguez o uso de drogas dentro del trabajo, si repercuten negativamente en el mismo
- g) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad y la falta grave de respeto tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo.





- h) La falta y disminución continuada en el rendimiento normal del trabajo.
  - i) Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo
  - j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de seis meses de haberse cometido la primera
  - k) La no utilización o la utilización de forma incorrecta de los medios de protección personal facilitados por el Ayuntamiento, así como la inobservancia de las órdenes que, en materia de prevención de riesgos laborales, hayan sido impartidas por el Ayuntamiento o por los responsables de los distintos servicios
- En todo caso, cuando de la falta de utilización de los medios de protección personal o de la inobservancia de las órdenes recibidas en materia de prevención de riesgos laborales, se hubiese derivado un accidente para el propio trabajador o para cualquier otra persona, compañero de trabajo o no, o se hubiesen producido daños en bienes o instalaciones del Ayuntamiento o de terceras persona, se impondrá al trabajador la sanción máxima de despido
- l) Cualquier otra de similares características

### **Artículo 70. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

#### **1. Por faltas leves:**

- a) Amonestación verbal en privado.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

#### **2. Por faltas graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis días.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de siete a catorce días.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de catorce a veinte días.

#### **3. Por faltas muy graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.





c) Inhabilitación por un período no superior a dos años ni inferior al año para ascender de categoría

d) Despido

### **Artículo 71. Cumplimiento de las sanciones.**

Por necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá acordar que la sanción de suspensión de empleo y sueldo se cumpla sin interrupción o de forma fraccionada dentro de los seis meses siguientes a la fecha de imposición de la misma

### **Artículo 72. Requisitos de forma.**

1. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la comunicación escrita al trabajador/a, en la que se hará constar los hechos, la sanción impuesta y las fechas de efectos y de cumplimiento de las mismas, en su caso

2. La imposición de toda falta grave o muy grave se comunicará por escrito a los representantes de personal y a los delegados sindicales, si los hubiere. En dicha comunicación se harán constar los hechos, la sanción impuesta y la fecha de efectos de la misma

3. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes de personal y delegados sindicales, si los hubiere, requerirá inexcusablemente la apertura de expediente contradictorio, en el que se dará audiencia por término de tres días al propio trabajador, dentro de cuyo plazo podrá presentar en su descargo el correspondiente escrito de alegaciones y las pruebas que en su defensa estime por convenientes. Efectuado el descargo, o transcurrido el plazo sin que el trabajador hubiese presentado el escrito de alegaciones, se dará traslado por término de otros tres días a los restantes representantes de personal y a los delegados sindicales, en su caso, para que emitan el correspondiente informe. A estos efectos se les facilitará una copia del pliego de cargos y del escrito de alegaciones presentado por el trabajador.

### **Artículo 73. Prescripción de las faltas y sanciones.**

Faltas leves: 8 días.

Graves: 18 días.

Muy graves: 50 días a partir de la fecha en que el Ayuntamiento haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Disposiciones adicionales.**

**Primera.-** En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la



legislación vigente.

**Segunda.-** Se entenderá por discapacitado psíquico, físico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo de 1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

**Tercera.-** Se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado oficial de convivencia, a los efectos oportunos.

### Anexo 1

Según acuerdo llegado con la empresa, del 1 de enero de 2008 al 30 de junio de 2008, se abonará el 50% de las diferencias salariales, entre el sueldo que actualmente perciben las diferentes categorías profesionales aquí contempladas y el nuevo sueldo que aprueba este convenio, con la actualización correspondiente para el 2008. El resto, hasta alcanzar las cantidades que contempla este anexo actualizado se abonará del 1 de julio de 2008 al 30 de junio de 2009. Los atrasos concernientes al periodo de 1 de julio de 2007 (fecha de efectos económicos del convenio) al 31 de diciembre de 2007, los abonará la empresa a la mayor brevedad posible.



*Salario base. Cuantía Mensual 2007.*

<i>Grupo</i>	<i>Euros</i>
A .....	1.112,85
B .....	944,48
C .....	704,05
D .....	575,68
E .....	525,57

*Trienios o antigüedad. Cuantía mensual 2007.*

<i>Grupo</i>	<i>Euros</i>
A .....	42,77
B .....	34,23
C .....	25,70
D .....	17,17
E .....	12,89

*Complemento de destino:*

Niveles de complemento. LPGE 2007 para 2007.

<i>Grupo</i>	<i>Nivel de complemento</i>
A .....	22-30
B .....	18-26
C .....	14-22
D .....	12-18
E .....	10-14

*Complemento de Destino (en euros) de 2007.*

<i>Nivel del puesto</i>	<i>Cuantía Mensual</i>	<i>Nivel del puesto</i>	<i>Cuantía Mensual</i>	<i>Nivel del Puesto</i>	<i>Cuantía Mensual</i>
30	977,18	19	420,88	8	194,38
29	867,50	18	398,21	7	183,06
28	839,65	17	375,55	6	171,74
27	802,78	16	352,96	5	160,41
26	704,28	15	330,28	4	143,44
25	624,86	14	307,65	3	126,50
24	588,00	13	284,98	2	109,50
23	551,15	12	262,32	1	92,53
22	514,27	11	239,68		
21	477,46	10	217,05		
20	443,52	9	205,73		

*Complemento específico. 2007.*

<i>Grupo/nivel</i>	<i>Complemento específico mensual 2007 euros</i>
E/14	344,32
E/10	253,72
D/16	402,15
D/14	356,84
D/12	311,51
C/16/a	492,99
C/16/b	442,99
C/14	397,68
B/22	545
B/18	428

## Anexo 2

*Tabla de puestos de trabajo*

<i>Grupo/nivel</i>	<i>Categoría profesional</i>
B/22	Graduado Social.
B/22	Directora Guardería.
B/18	Trabajadora Social.
B/18	Educadora Social.
B/18	Técnico Medio.
C/14	Administrativo.
C/16/a	Encargado General de Servicios.
C/16/b	Oficial 1.º Encargado de Obras.
C/14	Coordinador de Actividades Municipales.
D/16	Auxiliar Administrativo.
D/14	Auxiliar de Guardería.
D/14	Oficial de Segunda Albañil.
D/14	Oficial de Segunda Mantenimiento/Jardines.
D/14	Fontanero.
D/12	Monitores de Actividades Municipales.
D/14	Encargado de la Depuradora.
D/12	Socorrista.
D/14	Auxiliar de Archivo y Biblioteca.
D/14	Ordenanza.
D/14	Pintor.
D/14	Vigilante.
E/14	Operario General.
E/14	Operario de Jardines.
E/14	Operario de Mantenimiento.
E/14	Sepulturero.
E/14	Limpiadora.
E/14	Conserje.
E/10	Auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio.