

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

Resolución de 17 de octubre de 2008, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Zalamea la Real de la Provincia de Huelva.

Expte. núm.: 1686.

Código de Convenio: 2101742.

VISTO el del Ayuntamiento de Zalamea la Real, que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 2008, por los representantes de la Corporación y de sus trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios, a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción de la referida acta en el registro correspondiente, con notificación a las partes que la han suscrito.

Segundo: Disponer la remisión del acta original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos previstos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Tercero: Solicitar la publicación de la acta mencionada en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 17 de octubre de 2008.- La Delegada Provincial, Fdo.: María José García Prat.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ZALAMEA LA REAL.

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio tiene como objeto la regulación de las relaciones jurídicas laborales entre el Ayuntamiento de ZALAMEA LA REAL y los trabajadores del personal laboral a su servicio.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del Ayuntamiento de ZALAMEA LA REAL. Con un contrato superior a un año ininterrumpidamente.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento de Zalamea la Real realiza en todos sus centros y dependencias actuales, así como en los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estuvieran ubicados en el término municipal del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor una vez sea aprobado por el pleno de la corporación. Los efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de Enero de 2008.

Este convenio tendrá una duración de cuatro años, si llegado el 31 de diciembre del 2012 no estuviera aprobado un nuevo Convenio este se entenderá automáticamente prorrogado hasta nuevo Convenio.

La denuncia del Convenio se hará antes del 30 de noviembre de cada año, comenzando a continuación la negociación de la nueva plataforma.

Artículo 5. Comisión paritaria y de negociación.

Se constituirán una Comisión Paritaria y de Negociación con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. La misma estará compuesta en representación de los trabajadores por el representante sindical, o en quien delegue y por un representante de la Corporación Municipal, ambas partes podrán ser asistidas por un asesor.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el



presente convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo.

Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Se convocará de forma ordinaria con 3 días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas. Y los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

La negociación colectiva se seguirá, asimismo, a través de esta Comisión, siendo los acuerdos que se alcancen de plena aplicación a todo el personal laboral, tras su aprobación por el Pleno de la Corporación.

Serán competencia de la Comisión paritaria la interpretación del articulado del convenio en general, y concretamente tratará los siguientes puntos:

- a) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad y su asignación individualizada, así como el Complemento Específico a aplicar a cada puesto de trabajo.
- b) El establecimiento de la jornada laboral, en función del calendario laboral aprobado anualmente, horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- d) La determinación de los programas para la promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- e) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores.
- f) Medidas Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales
- g) Las materias de índoles económicas, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general a cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus Organizaciones Sindicales con esta Administración.

Para entender de asuntos especializados esta Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 6. Organización del trabajo.





La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a legislación vigente.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

Mejora de las prestaciones de servicio a los ciudadanos.

Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procedimientos administrativos.

Será preceptivo y previo, el informe de La Comisión paritaria para cualquier modificación de: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento. En caso de no existir acuerdo deberán ser aprobadas por la autoridad competente.

Artículo 7. Comisión de servicio.

Cuando un puesto de trabajo se encuentre vacante o en situación de desocupación efectiva porque su titular se halle en situación distinta a la de prestación de servicio activo por cualquiera de las causas de las contempladas en la legislación vigente, en caso de urgencia o necesidad, el Alcalde Presidente, podrá realizar nombramientos en COMISIÓN DE SERVICIO, siempre que se reúnan los requisitos de titulación y aptitud para dicho puesto. Los nombramientos durarán hasta que el puesto se cubra conforme a los procedimientos al efecto y sin que pueda haber con ello la rectificación del comisionado, toda vez que por imperativo de la legislación al efecto dicho puesto deberá ser proveído por los procedimientos legalmente previstos en el ordenamiento jurídico.

Artículo 8. Trabajos de superior categoría.

El Alcalde o Concejal en quien delegue podrá habilitar provisionalmente, para desempeñar puestos de superior categoría a personas de las diferentes secciones, por necesidad del servicio y comunicándolo, dentro de los cinco días laborales siguientes, a los Servicios de Personal y estos a su vez, al representante de personal.

Artículo 9. Selección de personal.

1. Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, serán negociados en la Comisión Paritaria y se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

En la asistencia a estos Tribunales o Comisión de Valoración, serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el R.D. 462/2002 de 24 de Mayo, para todos aquellos miembros que asistan.



2. Las convocatorias de acceso, provisión, formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán negociadas en la Comisión Paritaria.

Artículo 10. Provisión de puestos de trabajo.

1. Los puestos de trabajo se proveerán mediante negociación con la representación sindical y de acuerdo con el artículo 61.6 del EBEP.

2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos.

3. Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en el presente convenio, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

Concurso de Méritos.

En el que se tendrán en cuenta los requisitos y méritos especificados en las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

No se valorarán como méritos el desarrollo del puesto de trabajo, cuando hubiese sido desempleado mediante comisión de servicios o libre designación.

La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante concurso específico, que constará de dos fases. En una primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el artículo 45 del R.D. 364/1995, de 10 de marzo.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Zalamea la Real, deberán permanecer un mínimo de seis meses en un año, u ocho meses en dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en la provisión apartado.

Libre designación.

Se podrán cubrir por este sistema los puestos de carácter directivo asimilables a Jefe de Servicio o superior y los de Secretario/a particular de la Alcaldía. El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter





discrecional, conforme a lo previsto en el artículo 58 del R.D. 364/1995, de 10 de marzo.

Con una periodicidad al menos anual se convocarán a Concurso de Traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional.

Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo que se declarasen desiertas, conjunto y subsidiariamente se convocarán a promoción interna.

Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Excedencias.

Las excedencias de los laborales, podrá adoptar las siguientes modalidades:

Excedencia voluntaria por interés particular.

Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Excedencia por cuidado de familiares.

Excedencia por razón de violencia de género.

Excedencia por razón de cargo público.

Y todas las establecidas en el artículo 89 del EBEP.

Artículo 11. Promoción profesional.

1. La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación o categoría inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta dentro del mismo grupo. La promoción profesional deberá ser un instrumento adecuado para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

2. A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso o de concurso- oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación, según el artículo 18 EBEP.

A tenor de lo expuesto, se podrá realizar la promoción interna:

A) Mediante el sistema de Concurso-Oposición para promocionar a un grupo superior, debiendo realizarse procedimientos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad





así como los contemplados en el art. 55.2 del E.BEP.

Artículo 12. Oferta pública de empleo.

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por los trabajadores de la Corporación formarán parte de la Oferta Pública de Empleo (OPE).

1. El ingreso del personal se realizará mediante la convocatoria respectiva, que se ajustará, en todo caso, a lo dispuesto en el R.D. 896/91 de 7 de junio y subsidiariamente por lo dispuesto en el R.D. 364/95 de 10 de marzo.
2. El sistema de selección será el de concurso, concurso-oposición u oposición libre.
3. La adscripción del trabajador de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 13. Jornada laboral.

La jornada de trabajo máximo será de 35 horas semanales, o de 1.533 horas de cómputo anual.

La jornada de trabajo será realizada preferentemente de forma continuada. Con las excepciones que demanden las necesidades de los Servicios que serán determinadas en el calendario laboral anual.

Como norma general, la jornada se prestará de lunes a viernes. Desde las ocho horas hasta las quince horas, con una tolerancia máxima de 15 minutos a la entrada.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de las diferentes secciones municipales se confeccionará por la jefatura de cada servicio.

Antes de día 1 de Diciembre de cada año, los diferentes calendarios, se negociarán entre el Equipo de Gobierno y el representante sindical.

En caso de disconformidad con el mismo, deberá ser aprobado por la Autoridad Competente.

El trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la Jornada del trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador que cursé estudios en Centros de Enseñanza o Cursos de Formación relacionados con el puesto de trabajo, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo,





si tal es el régimen instaurado en el Servicio.

Artículo 14. Descanso diario.

El trabajador tendrá derecho de un descanso de 30 minutos durante su jornada de trabajo, tanto si desarrolla su actividad laboral de forma continua como partida, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En aquellos centros de trabajo que sea imprescindible la presencia del trabajador se establecerán dos turnos de descanso.

Artículo 15. Descanso semanal.

El trabajador/a tendrá derecho a un descanso semanal de dos días, preferentemente, que podrán reducirse hasta 36 horas, si así lo exigen las necesidades de Servicio o en su caso, estableciendo el descanso de ocho días en ciclos de 4 semanas, según cuadrante. Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

Se tratará que todos los trabajadores del ayuntamiento libren al menos 21 fines de semana, y que no se trabaje más de dos fines de semana consecutivos, estableciéndose el mismo criterio para los días festivos.

Todo trabajador que participe en cursos de formación fuera de la jornada laboral, tendrá derecho a una licencia compensatoria por el mismo número de horas que las realizadas, si éstos han autorizados por el ayuntamiento, con un máximo de dos cursos por año.

Artículo 16. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles anuales, por año completo de servicio en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, disfrutándose de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. Se deberá disfrutar como período mínimo de vacaciones de 5 días hábiles consecutivos, excepto la última fracción que será lo que reste. A estos efectos los sábados no serán considerados como días hábiles. En caso de imposibilidad por causa del servicio, el trabajador tendrá derecho a elegir el 50% de los días.

2. El Trabajador en el supuesto de completar los años de servicios efectivos que se indican, en el Ayuntamiento de Zalamea la Real, tendrá derecho al disfrute adicional de los siguientes días hábiles:

- a) Por quince años completos de servicio 1 día hábil.
- b) Por veinte años completos de servicio 2 días hábiles.





- c) Por veinticinco años completos de servicio 3 días hábiles.
- d) Por treinta años hábiles de servicio 4 días hábiles.
- e) Por treinta y cinco años completos de servicio 5 días hábiles.

Este derecho, se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de años de servicios antes indicado.

Antes del día 31 de Marzo se confeccionará el calendario de vacaciones por la jefatura de los diferentes servicios, que se remitirá para su aprobación y control definitivo a la Concejalía de Personal y Delegado de Personal, que habrán de negociar en caso de disconformidad. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios. Dicho sorteo será válido en años sucesivos, rotándose los turnos de vacaciones entre el personal del departamento afectado.

El período de baja por I.T. será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

1. El Trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante:

1. Por matrimonio y/o constitución de parejas de hecho, debidamente acreditada su inscripción, separación o divorcio 15 días naturales. Aquellos/as que se hayan beneficiado de este permiso por unión no podrán hacerlo por matrimonio cuando los componentes de la pareja sean los mismos. En caso de separación o divorcio, la licencia se contará desde la fecha en la que sea notificada la sentencia firme, para lo cual han de aportar a la solicitud fotocopia de la misma.

2. Por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos, 1 día laborable si ocurre en un radio de 150 Km. y 2 si el evento se produce en un radio superior, siempre que el hecho sea en tal día.

3. Para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, tanto la trabajadora embarazada como el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo imprescindible para ello.

4. Por parto la trabajadora tendrá derecho a 17 semanas interrumpidas. Serán 19 semanas si el hijo o la hija presentaran alguna discapacidad o se tratara de un





parto múltiple. Si se tratara de un neonato que permaneciera hospitalizado, el permiso se ampliará por el mismo tiempo de la hospitalización con un máximo de 14 semanas.

5. La adopción o el acogimiento generarán los mismos derechos que el parto. Si existiera desplazamiento de los progenitores al país de origen del menor, habrá opción a dos meses de permiso adicional pero percibiendo tan solo las retribuciones básicas.

6. Por nacimiento o adopción de un hijo; el trabajador tendrá derecho a 15 días laborables. Por aborto 5 días.

7. El Trabajador o la Trabajadora con un hijo/a menor de 1 año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá disfrutarse en fracciones o sustituirse por reducción de la jornada laboral en media hora, al comienzo o antes de la finalización de la misma. La totalidad del período de tiempo puede acumularse y disfrutarse seguido de la licencia por parto. Este derecho lo tendrá sólo uno de los cónyuges si ambos trabajan.

8. Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, o persona mayor que requiera especial dedicación tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

9. En caso de enviudar, el trabajador o trabajadora que tenga hijos menores de 12 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales dentro del año del óbito.

10. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave certificada por facultativo o intervención quirúrgica con hospitalización, de familiares de primer grado, sea por consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles si ha ocurrido en la localidad o 5 días hábiles si ocurrió en otra localidad distinta. Si los familiares son de segundo grado, ya sea de afinidad o consanguinidad, tendrá derecho a 2 días en su localidad y 4 días si se necesitase realizar un desplazamiento.

11. Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

12. El/a trabajador/a que curse estudios a cuyo término se otorgare titulación académica oficial, tendrá derecho a tres días laborables antes de los exámenes finales de curso. Este derecho, sólo podrá utilizarse dos veces por año y curso. Se justificará dicha ausencia acompañando al modelo de solicitud la papeleta de haberse presentado a los exámenes.

13. Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica a especialistas o al



médico de familia.

14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal.

15. Por asuntos propios, 8 días que no podrán coincidir con el inicio y/o final de las vacaciones. En este sentido, el trabajador/a tendrá dos días más al cumplir el sexto trienio, más 1 día por cada trienio cumplido a partir del octavo.

16. En Navidad del 21 de diciembre al 7 de enero, Semana Santa y Feria, la jornada se reducirá en una hora a la entrada y otra hora a la salida.

17. En los meses de verano, desde el 21 de junio al 21 de septiembre, la jornada laboral se reducirá en una hora a la salida.

18. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de géneros, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección a su derecho a asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada, con la disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador o trabajadora estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a los Servicios de Personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo, a la mayor brevedad posible su falta de asistencia.

Artículo 18. Normas generales y comunes.

Los trabajadores sólo serán remunerados por él, Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que determinan en este Convenio, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por la confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes o informes.

La ordenación del pago de gastos de 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 oportuno para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

Los trabajadores que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de





trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán exclusivamente de la publicidad establecida por la normativa vigente.

Artículo 19. Conceptos retribuidos.

1. Las retribuciones de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Zalamea la Real, se dividen en básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

El Sueldo.

Los Trienios.

Las Pagas Extraordinarias.

3. Son retribuciones complementarias:

Complemento de Destino.

Complemento Específico.

Complemento de Productividad.

Plus por trabajos en días festivos.

Plus por nocturnidad.

Las Gratificaciones.

Los Complementos Personales.

4. A los efectos de ordenación del salario los párrafos a y b del número 3 del presente artículo tienen la consideración de complementos del puesto de trabajo.

5. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a (a situación y derechos del trabajador el día 1 del mes siguiente al que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

El mes de su contratación, en el mes de reingreso al servicio activo, y en el de su incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.





En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación a permisos sin derecho a retribución.

Artículo 20. El sueldo.

El sueldo será el que corresponda a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los trabajadores municipales, según la titulación exigida para el desempeño de cada puesto.

El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley General de Presupuestos de Estado para cada ejercicio económico.

Artículo 21. Trienios y antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos.

Cuando un Trabajador cambie de grupo con carácter definitivo, los trienios que cause a partir de ese momento serán los establecidos para el nuevo grupo donde esté adscrito.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en su caso, norma que la sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 22. Complemento de destino.

Consistente en una cantidad fija mensual según el nivel asignado al puesto que desempeñe el trabajador. Los intervalos de los Niveles de puestos de trabajo se actualizarán conforme a los trabajadores de la Administración del Estado.

Dentro de los niveles máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia, etc.

Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el Presupuesto anual con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

El puesto del arquitecto técnico municipal subiera un punto en este complemento con efecto retroactivo desde el 1 de enero del 2008.



Artículo 23. Complemento específico.

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a la especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

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.

El Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

La fijación de la cuantía del complemento específico deberá ser negociada con el Comité de Empresa.

Artículo 24. Indemnizaciones y suplidos.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con los conceptos siguientes

1. Dietas: Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual, comprenderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso y dieta reducida si se pernocta en el domicilio habitual.

La cuantía de las mismas se ajustará a lo establecido el Real Decreto 462/2002 de 24 de Mayo sobre indemnizaciones por razón del servicio.

El Ayuntamiento, previas las autorizaciones correspondientes, abonará, antes del inicio del viaje, al Trabajador que tuviera que desplazarse, el total del valor de las dietas que le correspondan. Estando el trabajador obligado a presentar los justificantes de dichos gastos en el plazo de tres días desde la finalización del desplazamiento. Transcurrido dicho plazo sin la debida justificación, el Ayuntamiento podrá deducir las cantidades no justificadas.

2. Desplazamientos. Se conceptuaría con la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que le ocasionara la utilización del cumplimiento de transporte por razón del servicio encomendado.

Este concepto equivale a viajes por cuenta del Ayuntamiento de Zalamea la Real cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor al servicio del



funcionario que por necesidad del servicio tuviera que desplazarse de su centro de trabajo a otro situado fuera del término municipal o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando para ello el medio que determine para el servicio encomendado.

3. La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regular de transportes aéreos marítimo o terrestre supondría en su caso el abono del billete o pasaje utilizado. Cuando se utilice como medio de transporte aéreo la tarifa será la correspondiente a la de turista.

4. La cuantía a percibir como gasto de desplazamiento por el trabajador, por el uso del vehículo particular en el servicio encomendado cuando voluntariamente el lo utilice y el Ayuntamiento de Zalamea la Real lo autorice, sería de 0.27 € por kilómetro. En el supuesto de accidente por utilización de cualquier medio de transporte propio en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro del vehículo, serán abonados por la Corporación.

Artículo 25. Fondo social.

El Ayuntamiento constituirá un fondo social para atender aquellas necesidades de los trabajadores (ayuda de estudios, enfermedad, etc.) a los que le es de aplicación este convenio.

El fondo social, para su cobertura, se nutrirá inicialmente del 5% del conjunto de la masa salarial de los trabajadores incluidos en el presente convenio.

Artículo 26. Incapacidad temporal.

En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de su salario y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista si así se determina legalmente.

Artículo 27. Seguro.

La Corporación vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente convenio, entregándose copia de la misma a cada trabajador/a.

Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan: Asistencia sanitaria.

La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, las 24 horas del día. Esta póliza será suscrita con aquella compañía que a elección de la Corporación crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el



mayor número de riesgos. Igualmente, la Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores, estableciéndose las condiciones y coberturas del mismo a través de la Comisión Paritaria. Dándose copia del mismo a cada trabajador/a municipal.

Artículo 28. Faltas.

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves

De 1 a 5 faltas de puntualidad alterna o 3 consecutivas durante un mes sin que existan causas justificadas.

La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerla.

El faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.

La falta de atención y diligencia con el público, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.

El no cursar el parte de baja de la Seguridad Social en el plazo de 48 horas.

La no comunicación de los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social.

Faltas graves

Son faltas graves:

Faltar 3 días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

El simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma o tarjeta de control.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros, inferiores y ciudadanos.

El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.





De cinco a ocho faltas de puntualidad alterna o seis consecutivas durante 1 mes sin que existan causas justificadas.

La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o en el centro de trabajo, o en el uso para fines propios de enseres y Herramientas de propiedad municipal.

El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

La reincidencia de 3 faltas leves no recogidas como falta grave.

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

El faltar al trabajo más de 3 días al mes sin causa justificada.

El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto, a los demás trabajadores como al Ayuntamiento o a cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos, durante acto de servicios.

Falsear datos ante el Ayuntamiento y ante los representantes del Personal si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos del Ayuntamiento de forma intencionada.

Los malos tratos de palabras y obras y el faltar gravemente al respeto y consideración de los jefes, compañeros o subordinados.

10 faltas de puntualidad alternas u 8 consecutivas, durante 1 mes sin causa justificada.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad.

Las condenas por sentencias firmes que impliquen privación de libertad.

La violación del secreto de correspondencia o documentos.

El infringir el sigilo profesional.

El abandono del trabajo ocupando puestos de responsabilidad relevante.

La disminución reiterada voluntaria o continuada en el rendimiento normal del trabajo.





La reincidencia en 3 faltas graves en el plazo de 18 meses.

Artículo 29. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este convenio podrán imponerse las siguientes sanciones.

Por faltas leves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 3 meses.

Despido.

Artículo 30. Procedimiento.

Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta grave o muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio por los servicios de Personal, en el que será oído el interesado, dándose cuenta de la sanción impuesta a los representantes del Personal.

Artículo 31. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el jefe de servicio respectivo tuvo conocimiento de su comisión.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente.

En todo caso, las faltas quedan prescritas, según su gravedad, a los 15 días, 3 o 6 meses de haberse cometido.

Las sanciones impuestas por faltas leves, se anularán de su Expediente Personal, a los 6 meses, las impuestas por faltas graves al año y las impuestas por falta muy graves a los 3 años. El plazo de anulación comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere





comenzado.

Artículo 32. Jubilación.

1. La edad de jubilación del trabajador/a se producirá al cumplir 65 años de edad. En la liquidación la Corporación abonará, además de los haberes que corresponda, una mensualidad completa de salario.

2. El trabajador/a podrá optar por jubilarse voluntariamente en la forma y condiciones establecidas de conformidad con la legalidad vigente.

3. Los trabajadores podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio en función de la escala abajo reseñada. Del mismo modo se encuentran incursos en la referida escala aquellos trabajadores que causen baja definitiva en el servicio activo por invalidez, no siendo éste revisable.

Faltando 5 años o más para la jubilación 900,00 euros por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 30.000,00 euros

Faltando 4 años para la jubilación 750,00 euros por cada año de servicio prestado garantizando un mínimo de 24.000,00 euros.

Faltando 3 años para la jubilación 600,00 euros por cada año de servicio prestado garantizando un mínimo de 18.000,00 euros

Faltando 2 años para la jubilación 450 euros por cada año de servicio prestado garantizando un mínimo de 12.000 euros

Faltando 1 año para la jubilación 300,00 euros por cada año de servicio prestado garantizando un mínimo de 6.000,00 euros.

4. La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

5. A partir del momento en que el trabajador/a cause baja por jubilación y a petición del mismo, la Corporación le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera reconocidos y ello hasta que comience a percibir su pensión.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes acuerdan que sólo se realizarán aquellas horas extraordinarias que sean imprescindibles y por razones del servicio.

En el caso de que se realizaran, se abonarán en un 80% más de la hora normal establecida.



El trabajador que trabaje los días de Noche suena, Navidad, Fin de año, Reyes, Feria y Fiestas Locales cobrará un plus por día de 60 €, mas las horas extraordinarias correspondientes.

Artículo 34. Anticipos reintegrables.

A petición de los trabajadores, la Corporación anticipará al personal fijo de plantilla sus retribuciones en una cuantía de hasta 6.000,00 euros sin justificar debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador en 36 meses, en cantidades mensuales iguales, sin interés ni gastos de algún tipo.

Artículo 35. Ayudas de estudio.

Todos los trabajadores/as con hijos en edad escolar recibirán una ayuda de estudios en función de la siguiente escala:

Centro de estudios	Importe euros
Guardería / educación infantil	100
Educación primaria / eso 1º y 2º	150
FP / ESO 3º Y 4º / Bachiller	200
Universidad	300
Escuela municipal de música	100

Cuando por cualquier causa la guarda legal de los hijos no corresponda al trabajador municipal, percibirá la citada ayuda quien legalmente tenga la custodia de los mismos.

Para los trabajadores/as del Ayuntamiento que cursen estudios oficiales le serán abonados los gastos de secretaría y matriculación.

Artículo 36. Otras ayudas.

1. Por cada hijo discapacitado, la cantidad a abonar por el Ayuntamiento mensualmente será de 90,15 euros por el primero, 108,18 por el segundo y 120,20 por el tercero y cada uno de los restantes.

2. Anualmente se creará una bolsa de vacaciones a la cual se destinará la cantidad positiva resultante de aplicar a la partida de retribuciones básicas y complementarias la diferencia entre el I.P.C real y la subida establecida en la Ley de Presupuesto del Estado.

Esta bolsa se abonará en el mes de Abril de cada año y su reparto se hará de forma equitativa entre todos los trabajadores municipales. Dicha quedará consolidada en la nómina de cada trabajador.



3. Gastos de sepelio: Se establece una ayuda para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa del trabajador o su cónyuge, hijos y padres a su cargo, y que con él convivan, que complementará las que pudieran conceder otros organismos hasta 210,35 euros.

4. Ayuda por natalidad: La Corporación abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad de 300 euros a cada trabajador que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo. En el supuesto que los dos padres trabajen en la Corporación sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

5. Ayuda por nupcialidad (Civil o religioso): La Corporación abonará una gratificación de 180,00 euros por este concepto.

6. Con la finalidad restablecer, por parte de la Corporación Municipal la suscripción individual de un Plan de Pensiones para el personal laboral. Se establece un complemento a percibir por todos los trabajadores con carácter fijo, en una mensualidad de 1450 € líquidas que se abonará en el mes de Mayo de cada año para favorecer la suscripción de un Plan de Pensiones para cada uno de ellos, esta cantidad se distribuirá entre el personal en proporción a su jornada laboral.

Artículo 37. Prestaciones sanitarias.

a) Durante la vigencia del presente Convenio se establecerán las siguientes prestaciones sanitarias, siendo de aplicación para los trabajadores de la Corporación y familiares a su cargo que estén reconocidos como tales en el libro de familia y/o cartilla sanitaria:

1. Prótesis dentales:

Prótesis parciales, hasta un máximo de 5 piezas, 75% de su importe.

Ortodoncias, endodoncias o empastes, el 50% de su importe

2. Prótesis de visión:

Gafas normales o lentillas y gafas bifocales, hasta el 100% de su importe, hasta un máximo de 180,00 euros.

Será imprescindible para obtener esta prestación la aportación de la prescripción médica.

Renovación de cristales o monturas, hasta el 100% de su importe, hasta un máximo de 120,00 euros.

Artículo 38. La salud laboral.



1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente y en concreto a:

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y al Delegado de Prevención.

c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) Cursos de formación en salud laboral.

2. La Corporación deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación adecuada.

b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del trabajador/a, tanto a instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

c) Elaborar un plan de prevención, salud y seguridad.

d) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

e) La Corporación garantizará que en cada centro de trabajo exista un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente dotado.

Artículo 39. Protección de la trabajadora embarazada.

Las trabajadoras del Ayuntamiento de Zalamea la Real que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado, (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

Así mismo, se les concederá permiso retribuido para asistir, tanto a la trabajadora como al trabajador, a partir del séptimo mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación del parto. Para ello deberá solicitar lo al Servicio de Personal, acompañando a la solicitud informe





médico en que se prescriba o aconseje tal actividad; debiéndose justificar en todo caso la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el centro y organismo impartidor de dichos cursos.

Artículo 40. Delegados de prevención.

La Corporación nombrará un Delegado de Prevención laboral, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral. Dicho Delegado contará con un crédito de 10 horas mensuales para realizar su labor, siendo éste considerado a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Artículo 41. Reconocimiento médico.

Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental a la persona interesada.

El trabajador que trabaje ante pantallas de ordenador durante la mayor parte de la jornada laboral pasará, a petición propia, una revisión oftalmológica cada año, corriendo el Ayuntamiento con la totalidad de los gastos.

Artículo 42. Ropa y material de trabajo.

La Corporación facilitará al trabajador el material y el vestuario de trabajo adecuado para un buen funcionamiento de los distintos servicios.

Se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie. Se renovarán las prendas o materiales que se deterioren en el servicio.

Artículo 43. Información sindical.

Se aplicará al respecto cuanto dispone la Ley Orgánica de 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical y la Ley 9/87 de 12 de junio de órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como el Real Decreto Legislativo 1/95 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Además de los derechos, deberes y garantías reconocidas por la legislación, los funcionarios públicos gozarán de los derechos y garantías sindicales recogidas en este Capítulo del Convenio Colectivo.

El Ayuntamiento garantizará el derecho a la libre sindicación y organización del personal sujeto a este Convenio y a la no discriminación, perjuicio o sanción por



razón de su afiliación y derecho sindical, sin ninguna clase de exclusión por pertenencia a colectivo alguno o puesto de trabajo.

Se garantizará el acceso de los representantes sindicales firmantes de este Convenio a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal.

Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I actas y órdenes del día del Pleno y Junta de Gobierno Local, ejemplar de la nómina mensual de los trabajadores y copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal. Se les facilitará, asimismo, todos los medios necesarios para llevar a cabo en las mejores condiciones sus tareas de representación sindical.

Se considerará accidente laboral a todos los efectos, el que el trabajador, con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electos o de dirección de carácter sindical, así como los ocurridos con los desplazamientos que realice en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

Artículo 44. Garantías sindicales.

a) En los casos de modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores del Ayuntamiento, se deberá negociar con los representantes sindicales de los mismos.

b) Los representantes del trabajador gozarán de protección mientras dure su mandato, a no ser trasladados, ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni durante los cinco años después de la expiración de su mandato. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón del desempeño de su representación.

c) Se establecen en 20 horas mensuales el crédito de horas sindicales del representante de Personal, considerado como horas de trabajo y retribuidos como trabajos efectivos, quedando fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como las empleadas en periodos de negociación.

d) Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

e) En el supuesto de incoación de expediente disciplinario a algún trabajador, éste tendrá derecho a que se de audiencia en el mismo a su Organización Sindical.

f) El representante de Personal tendrá acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento con libertad de sus opiniones en la materia que



les concierne, como representante de los trabajadores, así como a la distribución libre de todo tipo de publicaciones, que se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

Artículo 52. Tablón de anuncios.

La Corporación facilitará a los representantes sindicales firmantes de este Convenio un Tablón de Anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer información y comunicados de tipo sindical.

Artículo 53. Derecho de reunión.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral, a este efecto se dispondrá del tiempo necesario por el conjunto de los trabajadores/as para las reuniones o las asambleas convocadas por sus representantes sindicales o las Organizaciones Sindicales firmantes, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, así como que los servicios no queden desasistidos.

Podrán convocar asambleas o reuniones de carácter general los trabajadores/as de este Ayuntamiento:

Las organizaciones sindicales directamente o a través de los representantes Sindicales.

Un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La convocatoria se pondrá en conocimiento de la Corporación, por escrito, y comunicando su celebración con 2 días de antelación, indicando:

El día, hora y lugar de celebración.

El orden del día.

Se dispondrá de hasta un máximo de 18 horas anuales en cada Centro de trabajo o en horas de trabajo. Si antes de las 24 horas a la fecha de celebración de la asamblea general, el órgano competente de la Corporación, no formulara objeciones a la misma mediante resolución escrita motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Disposiciones adicionales

Primera

Debido a que el Ayuntamiento de Zalamea la Real, por las características de la localidad no puede contar con trabajadores de distintas categorías para realizar sus respectivos trabajos adecuados a su nivel, es necesario que dichos





trabajadores, con el ánimo de prestar el mejor servicio posible, se comprometa a seguir colaborando con la institución con la misma disposición que actualmente viene llevando a cabo.

Disposición final

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, que en ningún caso las nuevas retribuciones que éste recoge serán inferiores, en cómputo global anual, de las que viniera percibiendo.

Disposición derogatoria

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango, que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

Disposición final

Para todo lo no previsto, ni regulado en este Convenio, se estará a lo estipulado en la Legislación, que le sea de aplicación.

