



## **AYUNTAMIENTO DE VILLAMANRIQUE DE LA CONDESA, CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL**

Visto el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Villamanrique de la Condesa (personal laboral), suscrito por la referida Entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2012 a 31-12-2013.

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

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de Comisiones Paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo; Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía; Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Villamanrique de la Condesa (personal laboral), suscrito por la referida Entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2012 a 31-12-2013.

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

Sevilla a 20 de diciembre de 2012.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

## **AYUNTAMIENTO DE VILLAMANRIQUE DE LA CONDESA, CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Objeto**

El presente Acuerdo tiene como objeto principal el Convenio entre las partes para



la regulación de las relaciones jurídicolaborales entre el Ayuntamiento de Villamanrique de la Condesa y el personal laboral a su servicio, incluyendo todos los entes instrumentales o dependientes pertenecientes al mismo. En este sentido, cada vez que se haga referencia a Ayuntamiento/Corporación se entenderán incluidas los entes instrumentales o dependientes existentes, así como aquellas que pudieran crearse.

## **Artículo 2. Ámbito Personal**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

a) A todos los trabajadores y las trabajadoras incluidos en la plantilla de personal laboral y la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento aprobadas por el Pleno de la Corporación.

b) A todo el personal laboral sujeto a programas vinculados al Ayuntamiento de Villamanrique que no están regulados por Convenio propio, y que tengan una antigüedad mínima de un año, este Convenio les afectará en todas las cuestiones normativas y sociales. Excepto aquellos programas que por su carácter total de temporalidad como son los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Taller de Empleo, así como los de Formación Profesional Ocupacional, se regularán por el Estatuto de los Trabajadores o por su propio Convenio.

2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación al personal laboral en lo que les sea más favorable.

3. El presente Acuerdo tiene carácter de Pacto de condiciones laborales para el Personal Laboral y se tramitará como Convenio Colectivo.

## **Artículo 3. Ámbito Funcional**

1. Este Convenio será de aplicación al conjunto de actividades y servicios prestados directamente por el Ayuntamiento, en tanto en cuanto afecte al personal laboral al que se refiere el artículo 2.

2. Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes Centros de Trabajo o Servicios Municipales no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tienen el carácter de mínimo.

## **Artículo 4. Ámbito Territorial**

El presente Convenio regula las relaciones de los/las trabajadores/as afectados/as a los centros de trabajo de la Corporación.

## **Artículo 5. Ámbito Temporal**



El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos al día 1 de enero de 2012, y termina el 31 de diciembre de 2013.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que suscriben el presente Convenio formulase solicitud de revisión o rescisión de éste con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2013, con el incremento económico que, en su caso, establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para cada año prorrogable.

#### **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tanto normativas como retributivas tienen vigencia individualmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial anulase algunas de sus cláusulas, ésta tendrá que ser renegociada de nuevo, no afectando a la vigencia el resto de condiciones.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio Colectivo en su integridad.

#### **Artículo 7. Garantías Personales**

Se respetarán tanto las condiciones individuales como colectivas, que en su conjunto, sean para los trabajadores y las trabajadoras más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, manteniéndose a título personal, hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerían. La compensación-absorción se regulará como establece el art. 26, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 8. Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento**

Se designa una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por tres miembros de la representación social firmante de este Convenio y tres miembros en representación de la Corporación, designados, respectivamente, por cada una de las referidas partes.

La Comisión Paritaria podrá nombrar asesores o asesoras que asistirán a las reuniones de la misma e intervendrán en los debates con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria deberá confeccionar en el plazo máximo de dos (2) meses, a



contar de la firma del presente Convenio, el Reglamento de Funcionamiento.

En concreto, las funciones de la Comisión serán:

1. La interpretación, arbitraje y conciliación del presente Convenio en cuantas cuestiones le sean solicitadas.
2. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Funciones de adaptación, o en su caso, de modificación del Convenio Colectivo durante la vigencia, para lo cual se estará a lo dispuesto en el art. 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores.
4. Y cuanto se le encomiende en el presente Convenio.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente o Presidenta y a un Secretario o Secretaria. De no haber acuerdo en la elección se designará por sorteo, correspondiendo en todo caso un cargo a cada parte. Dichos cargos tendrán una duración de tres meses, y serán rotatorios.

Para que exista acuerdo, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones de la Comisión Paritaria, como mínimo.

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

Caso de que no se alcanzara acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria sobre alguno de los asuntos de los que conozca, las partes se comprometen a someter dicha diferencia a la conciliación-mediación del SERCLA cuando tenga carácter colectivo o plural, ya se trate de conflicto jurídico o de intereses.

En este sentido, las partes se comprometen igualmente durante toda la vigencia del presente Convenio, así como durante su período de prórroga o vigencia denunciada, a no iniciar medidas de conflicto colectivo sin previamente haber solicitado la conciliación-mediación del SERCLA con una antelación mínima de siete días naturales a la adopción de dichas medidas de conflicto.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 9. Organización y Racionalización**

1. La organización práctica del trabajo es competencia de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa, con sujeción a la legislación vigente de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público en su Capítulo II, y a lo pactado en el presente Convenio, basándose en los siguientes criterios:





- a) El interés público.
  - b) La jerarquía formal de normas.
2. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:
- a) La mejora de las prestaciones a la ciudadanía.
  - b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
  - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
  - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

### **Artículo 10. Clasificación del Personal**

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos, según el Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 76 y disposición transitoria tercera:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado de Educación Secundaria Obligatoria.

Atendiendo a la titulación exigida para el ingreso, el personal afectado por el presente Reglamento será retribuido con las retribuciones básicas y los Complementos de Destino correspondientes. El Complemento Específico responderá a las características del puesto a desempeñar.

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, en adelante, (R.P.T.).

La formulación de la R.P.T. será objeto de negociación entre la Corporación, el/la Delegado/a de Personal y las Secciones Sindicales constituidas en el colectivo de trabajadores/as de este Ayuntamiento.

Una vez aprobada, la R.P.T. quedará unida en el momento de su aprobación a este Reglamento, aplicándose desde dicha fecha los efectos económicos y normativos que de ella se deriven.

Los intervalos que corresponden a cada Grupo de clasificación son los siguientes:

Grupo	Intervalo
A	20 al 30 ambos inclusive
B	16 al 26 ambos inclusive
C	11 al 22 ambos inclusive
D	9 al 18 ambos inclusive
E	7 al 14 ambos inclusive

### **Artículo 11. Relación de Puestos de Trabajo**

El Ayuntamiento estructurará su organización a través de la Relación de Puestos de Trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderá al menos la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, al que estén adscritos, los sistemas y provisión y las retribuciones complementarias.

### **Artículo 12. Ingresos en Plantilla**

El Comité de Empresa deberá ser oído con carácter previo a la aprobación del plan anual de empleo de la Corporación.

La selección de todo el personal laboral se realizará de acuerdo con la legislación vigente y la Oferta de Empleo, de cuyos planes de preparación será informado el Comité de Empresa.

### **Artículo 13. Selección de Personal**

La selección y acceso de todo el personal laboral deberá realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, concurso oposición u oposición en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.



No obstante lo expuesto, al personal laboral que ocupe plaza o puesto de forma interina o con contrato de duración determinada, durante un tiempo superior o igual a 24 meses de trabajo para la Corporación de forma continuada, concurrirá a un sistema de concurso de méritos a través del cual se le reconocerán y valorarán los servicios prestados, para cubrir dicha plaza.

#### **Artículo 14. Período de Prueba**

La contratación de cualquier puesto de trabajo bajo cualquier modalidad contractual, distinta de la de fijo de plantilla, supondrá la superación automática de los correspondientes períodos de prueba, que será de 15 días para trabajadores/as no especializados y de 3 meses para los técnicos.

#### **Artículo 15. Promoción Interna**

Se regulará según lo establecido en el Capítulo II, artículos 16, 17, 18, 19 y 20 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para ello los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente Convenio deberán reunir las siguientes condiciones:

- Ser personal laboral de plantilla con más de 5 años en la empresa.
- Reunir los requisitos y superar la convocatoria.

Las vacantes convocadas por promoción interna que queden desiertas por no haber obtenido los/las aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, conformarán la Oferta Pública de Empleo.

En las convocatorias de las pruebas de promoción interna podrán establecerse la exención de materias cuyo conocimiento se hayan acreditado suficientemente en las de ingreso al Cuerpo o Escala de origen (art. 77 del R.D. 364/95, de 10 de marzo).

Asimismo, el acceso a Cuerpos o Escalas del Grupo C podrá llevarse a cabo a través de la Promoción Interna desde Cuerpo o Escala del Grupo E. A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el art. 25 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, o una antigüedad de 10 años en un cuerpo o escala del grupo E, o de 5 años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos. La convocatoria se efectuará mediante concurso-oposición, valorándose en la fase de concurso los méritos relacionados con la carrera y los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

#### **Artículo 16. Trabajos de Distinta o Superior Categoría**



En su regulación se estará a lo establecido en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el art. 10 de la Ley 3/2012, de 6 de julio).

### Capítulo III. Retribuciones

#### Artículo 17. Conceptos Retributivos

Las cuantías de las retribuciones básicas e incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral se aplicarán para cada ejercicio presupuestario de acuerdo con la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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 toda la función pública.

3. Son retribuciones básicas:

a) Salario base: Es aquel que corresponde a cada uno de los cuatro Grupos de clasificación en que se agrupan al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. El sueldo de cada uno de los Grupos será el que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los trabajadores/as de las Administraciones Públicas.

b) Trienios: Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública. Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1.º del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos de forma automática, con las excepciones legalmente establecidas.

c) Pagas extraordinarias: Serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias. No obstante, para el ejercicio 2012 se estará en lo dispuesto en el art. 3 del R.D.L. 20/2012 de 13 de julio.





No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso del Ayuntamiento de Villamanrique de la Condesa como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas.

4. Las retribuciones complementarias atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los trabajadores y trabajadoras públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere la Ley 7/90 a las representaciones sindicales.

5. Son retribuciones complementarias:

1) Complemento de Destino. El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

La cuantía del Complemento de Destino, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública.

2) Complemento Específico. Retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a la Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Villamanrique de la Condesa.

3) Complemento de Productividad (Evaluación de desempeño).

El personal laboral afectado por el presente Convenio que se haya distinguido por un especial rendimiento, una actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el trabajo, podrán percibir un Complemento de Productividad cuyas características, condiciones y aplicación será la que se derive de la legislación aplicable sobre el Complemento de Evaluación de desempeño, cuyos criterios de evaluación y de distribución serán negociados y consensuados por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

## **Artículo 18. Gratificaciones/Horas Extraordinarias**

A)

1. Las gratificaciones, 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.

2. En casos de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios, previa autorización del Alcalde/a o Concejal/a de Recursos Humanos, podrán realizarse por los/as trabajadores/as horas extraordinarias.





B) El régimen de los servicios extraordinarios prestados por los/as trabajadores/as, siempre fuera de su jornada normal, será el que se contempla en el presente artículo:

Las horas realizadas como consecuencia de los servicios a que hace referencia el apartado anterior, se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En lo que respecta a la realización de estas horas con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.

b) En los demás casos, la prestación de estas horas se sujetará a las siguientes reglas:

1.º Su número no podrá ser superior a ochenta al año.

2.º Mensualmente, la Corporación remitirá por escrito al Comité de Empresa del Personal Laboral y Secciones Sindicales, relación de las gratificaciones que se devenguen, causas que la han motivado, trabajadores/as que las han efectuado y Servicios a que están adscritos.

3.º En la Oferta de Empleo Público, que anualmente elaborará la Corporación, se definirán las plazas que puedan originarse por la aplicación del programa de supresión de las horas extraordinarias.

4.º La realización de las horas extraordinarias se compensará de acuerdo con la siguiente fórmula: Fórmula de abono de estas horas: Retribución anual dividida por 1.568, multiplicada por 1"75, siendo abonadas como máximo, en el mes siguiente a su realización. No obstante, las horas realizadas en sábados o domingos, serán abonadas incrementándose la cuantía de las horas ordinarias en un 100%, e igualmente abonadas en el mes siguiente a su realización.

La aplicación de las retribuciones resultantes del presente Convenio para el cómputo de la fórmula de abono de las horas mencionadas, sólo se tendrá en cuenta desde el momento de la firma del mismo.

### **Artículo 19. Festivos**

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, del descanso semanal, la Corporación vendrá obligada a abonar al trabajador o a la trabajadora, además de las retribuciones correspondientes a la semana, una compensación por las horas trabajadas en días festivos o en el período de descanso semanal, que se calculará mediante la siguiente fórmula:

— Plus Domingo o Festivo: Número de horas x (hora prorrateada x 0,25).



— Plus Descanso Semanal Sábado: Número de horas x (hora prorata x 0,10).

### **Artículo 20. Nocturnidad**

Se entiende por nocturnidad el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana siguiente realizado de manera extraordinaria.

Cuando excepcionalmente por razones técnicas y organizativas, hubiera de realizar su trabajo en horario comprendido entre las mencionadas 22 horas de la noche y 6 horas de la mañana, la Corporación vendrá obligada a abonar al trabajador/a además de las retribuciones correspondientes a la semana, una compensación por las horas trabajadas en la anterior banda horaria que se calculará mediante la siguiente fórmula:

Nocturnidad: Número de horas x (hora prorata x 0,25).

### **Artículo 21. Indemnizaciones por Razón del Servicio**

1) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

A) Dietas. Para aquel trabajador/a que por cuestiones de trabajo o de cursos (previo acuerdo de la Corporación) deba permanecer en otro municipio, bien pernoctando o sin ello, se establecen las dietas establecidas por Orden de 2006, la Junta de Andalucía, o normas que lo sustituyan.

B) Gastos de desplazamiento. Cuando el trabajador o trabajadora afectado por el presente Convenio dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado/a, haya de realizar desplazamientos por imperativos del Servicio, el Ayuntamiento de Villamanrique de la Condesa pondrá a su disposición los medios necesarios para ello; de no ser así, el/la trabajador/a podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, a razón de 0,19 €/km, haciéndose efectivo al mes siguiente en que se efectúe la salida.

Dichas cuantías se verán incrementadas en el supuesto de que sean elevadas por disposiciones, normativas referidas al abono de kilometrajes a funcionarios/as públicos, hasta la cantidad que en ella se establezca.

C) Indemnizaciones por asistencia a Tribunales de pruebas selectivas y requerimientos de la Justicia.

Las establecidas por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre



Indemnizaciones por razón de servicio. Se entiende por «Indemnización por Asistencia», la cantidad que se abona al personal por los gastos ocasionados por su participación en órganos colegiados, comisiones o tribunales selectivos.

Cuando un laboral deba asistir a la Administración de Justicia, con motivo del desempeño de sus funciones (declaraciones previas, juicios, etc.), el tiempo requerido y cuando sea fuera de su jornada laboral, será compensado con el tiempo de descanso correspondiente a cada hora de asistencia.

Respecto al personal laboral que participe en Tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección de personal o de pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesionales y para la realización de actividades, deberá percibir la indemnización que corresponda al Grupo equivalente, en el caso de que la profesión seleccionada fuese de la plantilla del Ayuntamiento.

#### D) Indemnización Excepcional.

Se entiende por Indemnización excepcional, la compensación que se otorga al trabajador/a por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe el trabajador o la trabajadora.

La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponderá a la Delegación de Recursos Humanos, tras examinar, previamente, tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos municipales que deban informar, así como el elaborado por el Comité de Empresa.

### **Artículo 22. Deducción de Retribuciones**

1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

2. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que se hayan permanecido en esta situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga el carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

## **Capítulo IV. Excedencias, Licencias y Permisos**

### **Artículo 23. Excedencias**

Las excedencias del personal laboral serán las reguladas en el Estatuto Básico del Empleado Público, recogidas en el artículo 89) y serán:





- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia por razón de violencia de género
- Excedencia forzosa, establecida en este artículo, que dará derecho a la conservación del mismo puesto durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público: la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales; Parlamentario o Parlamentaria de Asambleas Autonómicas; del Parlamento europeo; Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación; o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas, con un nivel mínimo de Dirección General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o Internacional. Se considerarán, así mismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a las personas Titulares de las Delegaciones Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes, nombradas por Decreto de Consejo de Gobierno.

El personal que se encuentre en esta situación tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

#### **Artículo 24. Licencias no Retribuidas**

En función de las necesidades del servicio, el trabajador o trabajadora que lleve un mínimo de 2 años de servicios, tendrá derecho previa solicitud y justificación, a una licencia sin sueldo, de hasta 6 meses anuales, con reserva del puesto de trabajo. Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, teniendo en cuenta el informe del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales firmantes de este Convenio, por lo que deberá ser solicitada con un mes de antelación al disfrute. Si la licencia fuese superior a un mes, podrá ser cubierta con sustitutos en un plazo no superior a 10 días, según las necesidades del Servicio.

#### **Artículo 25. Permisos**

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a permiso retribuido en los siguientes casos y debidamente justificados (artículo 48 EBEP, modificaciones establecidas en el artículo 8 del R.D.L. 20/2012).

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del



primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

h) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.







Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise 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 no desempeñe una actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de ese derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción podrá prorratearse entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares tres días.

l) Por matrimonio, quince días.

## **Capítulo V. Jornada, Horario, Descanso y Vacaciones**

### **Artículo 26. Jornada Laboral**

La jornada laboral de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Villamanrique durante la vigencia del presente Convenio será de 37,5 horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 7,5 horas de trabajo efectivo al día, salvo los casos de jornada laboral flexible, debidamente autorizada.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para las jornadas fijadas y reconocidas anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional.

La jornada de trabajo será realizada, preferentemente, de forma continuada, salvo que por acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre la Corporación, el/la Delegado/a de Recursos Humanos, el Comité de Empresa y las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, por medio de la elaboración de un cuadro horario, dentro del primer trimestre del año.

Los trabajadores y las trabajadoras que se vean afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, durante su jornada diaria





de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo y será proporcional a su jornada laboral.

### **Artículo 27. Descanso Semanal**

Con carácter general, el/a trabajador/a tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas continuadas que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos, salvo aquellos casos que se consideren excepcionales.

### **Artículo 28. Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán 22 días hábiles. El período preferencial para su disfrute será durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del interesado o la interesada, y podrán dividirse en dos períodos, siendo el mínimo de siete días. Se establecerá un calendario a propuesta del personal laboral que será negociado por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio y el/la Delegado/a de Recursos Humanos, previo consenso del Concejal o Concejala de cada Área Municipal.

Cuando dos o más trabajadores/as deseen el mismo periodo vacacional, se establecerá un sistema de turnos rotativos en caso de desacuerdo y siempre dentro del mismo área.

Queda prohibido el abono de las vacaciones, salvo para el personal con contratos de duración determinada inferior al año que no las hubiere disfrutado durante el contrato.

Si durante el período de vacaciones, el trabajador o la trabajadora se encontrase en situación de baja por enfermedad o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones y podrá solicitarlas hasta el 15 de enero del siguiente año.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales, y sesenta días antes del comienzo de las mismas.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre el/la Delegado/a de Recursos Humanos y el Comité de Empresa, en los supuestos en que con tres semanas de antelación al disfrute de las vacaciones, el trabajador o la trabajadora se encontrara en situación de licencia por enfermedad.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando un/a trabajador/a de descanso, el inicio de las mismas empezará en el siguiente día hábil.

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





A los efectos previstos en el presente artículo, no se consideran como hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El trabajador y la trabajadora de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su ingreso, de la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta final de año, o hasta la terminación de su contrato, si éste ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

El/a trabajador/a que cese por voluntad propia, finalice el período para el que fue nombrado/a o sea separado/a del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en caso de que no pudiese disfrutarla al abono correspondiente de las mismas según el tiempo de servicios prestados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural, o con los períodos de suspensión del contrato regulados en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador a disfrutarlas, parcial o totalmente, durante el año natural al que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurridos más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

Cuando el período de vacaciones no pueda ser disfrutado en la fecha prevista por cualquier causa ajena a la voluntad de la trabajadora o trabajador, podrá ser disfrutado en cualquier momento posterior, sin que sea preciso hallarse dentro del año natural.

En el supuesto de que la trabajadora o trabajador finalizasen su relación contractual sin disfrute efectivo de las vacaciones anuales, vigentes o correspondientes a ejercicios anteriores, las mismas deberán ser liquidadas, de forma acumulada, en el momento de la finalización del contrato.

En caso de desacuerdo en el período de disfrute de las vacaciones anuales entre empresa y trabajador/a, se determina que cada año sea una parte la que elija inicialmente el primer cincuenta por ciento del período vacacional, siendo el/la trabajador/a el que elija en primer lugar.

## **Artículo 29. Navidad y Fiestas de Raigambre Popular**



a) Navidad: Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos. Los trabajadores y las trabajadoras que por razones de servicio trabajen dichos días, dispondrán de dos días más de asuntos propios por cada día trabajado o se establecerá una compensación económica para cada puesto de trabajo, que se determinará en sus correspondientes Calendarios Laborales, que serán confeccionados mediante negociación entre el/a Delegado/a de Recursos Humanos y el Comité de Empresa en Comisión Paritaria.

b) El personal laboral disfrutará de una reducción de tres horas de su jornada el día que coincida con la salida de la cabalgata de Reyes Magos en Villamanrique. En su defecto será el día 5 de Enero de cada año. Si este día fuese Sábado, Domingo o Festivo, dicha reducción se trasladaría al Miércoles Santo. Estas tres horas serían siempre a última hora de la jornada.

c) Fiestas de raigambre popular: El Viernes y Martes del Rocío, el Jueves y Viernes de Feria y Lunes después de Feria, se establecerá una jornada especial en la que estará abierto al público el Registro General y aquellos servicios que se consideren de total necesidad, estableciéndose unos servicios mínimos de tres horas en los que participarán el conjunto de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento y que serán a propuesta del personal laboral afectado, consensuado por el Comité de Empresa y aprobado por el/a Concejal/a de Recursos Humanos; tendrán carácter rotativo recuperable estableciéndose el calendario con una antelación de quince días.

Para aquellos años en los que la Feria no llegue a celebrarse, se establece una reducción de 2 horas al día durante el periodo comprendido entre el 26 de diciembre de 2012 al 4 de enero de 2013, ambos inclusive, en horario de 9:00 h a 14:30 h. Para años posteriores a 2012 la reducción se fijará en Comisión Paritaria, siempre en periodo navideño y en función del calendario anual.

### **Artículo 30. Jornada Reducida**

Los/as empleados/as a quienes falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa establecida en el artículo 42 de este Convenio podrán obtener a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la necesidad del servicio lo permita y su puesto de trabajo sea cubierto por un contrato de igual tiempo o superior que la reducción solicitada por un periodo mínimo del tiempo que reste a la mencionada edad de jubilación.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos/as empleados/as que precisen en procesos de recuperación por razones de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En la citada reducción de horario, será el/a trabajador/a quien determine el horario en que prestará servicio previo acuerdo con el Delegado/a de Recursos Humanos,





en caso de desacuerdo el/la trabajador/a elegirá el 50% del periodo de reducción de jornada y el Ayuntamiento el 50% restante.

## Capítulo VI. Condiciones Sociales

### Artículo 31. Asistencia Laboral y Jurídica

La Corporación se compromete a readmitir con todos sus derechos a los/as trabajadores/as contratados con carácter fijo o indefinido sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el/a trabajador/a opte por la indemnización.

Si la resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que pudiera redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos del/a trabajador/a y en su categoría profesional, la corporación podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, siempre dentro del Centro donde trabaje.

### Artículo 32. Permisos por Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y por Razón de Violencia de Género.

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de la discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrán derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.





Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un/a hijo/a: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute el permiso.

Los/as trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer laboral: Las faltas de asistencia de las trabajadoras laborales víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

### **Artículo 33. Anticipo Reintegrable**

El Ayuntamiento establece un fondo de 8.000,00 € anuales para atender las solicitudes de anticipo reintegrable, reintegrándose las mismas en un tiempo



máximo de 24 meses.

Teniendo en cuenta que si no se agotara lo consignado en ejercicios anteriores, dicha cuantía sobrante quedará como fondo a engrosar en la consignación presupuestaria de ejercicio actual y siguiente.

La concesión del anticipo reintegrable será rotativo y se estudiarán las posibles discrepancias en la Comisión Paritaria, atendiendo a los criterios de necesidad y orden de la antigüedad de la solicitud. Una misma persona no recibirá un nuevo anticipo hasta que no haya reintegrado el anterior.

#### **Artículo 34. Seguro de Vida**

El Ayuntamiento de Villamanrique concertará un seguro de vida colectivo, que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente, absoluta o gran invalidez, por enfermedad común o accidente no laboral en un capital por trabajador/a de dieciocho mil euros (18.000 euros) e igual cantidad cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador/a desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa.

#### **Artículo 35. Plan de Pensiones**

A lo largo del presente convenio podrá establecerse un Plan de Pensiones que será voluntario y efectivo para todo el personal laboral y será estudiado y negociado por la Comisión Paritaria del Convenio.

#### **Artículo 36. Ayuda Escolar**

Queda congelado hasta próxima negociación.

#### **Artículo 37. Uniformes y Ropa de Trabajo.**

El Ayuntamiento estará obligado a entregar uniformes de trabajo a todo/a trabajador/a que lo precise. La entrega de tales prendas se efectuará en los meses de mayo y octubre, según corresponda a verano o invierno, respectivamente.

A fin de determinar los/as trabajadores/as que lo precisen se creará la Comisión Mixta de uniformes que estará compuesta por el Presidente del Comité de Empresa y el responsable que a tal fin nombre el Ayuntamiento.

#### **Artículo 38. Revisión Médica**

Dentro de la jornada de trabajo, los/as trabajadores/as afectados/as por el



presente Convenio, serán objeto de una revisión médica anual voluntaria, que se efectuará en el centro de trabajo. Dicha revisión incluirá pruebas relativas a los factores de riesgo profesional.

### **Artículo 39. Ayudas por Prótesis**

Queda congelado hasta próxima negociación.

### **Artículo 40. Gestación. Acoplamiento Transitorio**

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por la Dirección del Centro o Servicio y el Comité de Empresa, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar.

Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral o en horario nocturno a partir de la 16.ª semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos.

La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido se produjese incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **Capítulo VII. Formación Profesional**

### **Artículo 41. Formación y Perfeccionamiento Profesional**

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la Corporación y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación del personal a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo asimismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello, la formación ha de gestionarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de las Organizaciones Sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

2. La formación se realizará preferentemente en horario laboral, cuando la formación tenga carácter obligatorio y se realice fuera del horario de trabajo, se



compensará al personal con horas de descanso a razón del n.º de ellas utilizadas en la acción formativa.

3. El personal, previo informe favorable de la Delegación de Recursos Humanos, tendrá derecho durante su jornada laboral a la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo, no organizados por la Corporación.

4. De conformidad con lo establecido en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.

5. La Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, con conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, podrá, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales reconocidos, organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo en los casos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

6. El personal que curse estudios académicos, o de formación o perfeccionamiento profesional tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y el del disfrute de las vacaciones anuales, así como derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los mismos, siempre que ello facilite su participación en dichas actividades académicas y las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

7. Se crea la subcomisión de formación y perfeccionamiento profesional, en el plazo máximo de 30 días, contados a partir de la constitución de la Comisión Paritaria, que analizará y estudiará las propuestas que en esta materia se planteen.

Esta subcomisión estudiará y diseñará un plan de formación interno para los trabajadores y trabajadoras laborales del Ayuntamiento, con vigencia anual, adaptándolo a las funciones propias de las diferentes categorías profesionales.

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

8. La Corporación podrá acordar la asistencia del personal a seminarios, mesas



redondas o congresos que versen sobre materias propias de su categoría profesional o del trabajo específico que desarrolle, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria para el personal, al que le será abonado, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros se realizará de forma rotativa entre el personal que reúna las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando sea el personal el que solicite la asistencia a dichos acontecimientos corresponderá a la Corporación la decisión sobre la asistencia, atendiendo a la materia a tratar y al interés de la misma para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta la representación del personal. En estos casos, se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

9. La Subcomisión de Formación Profesional y Perfeccionamiento estudiará planes de formación que, una vez acordados en la Comisión Paritaria del Convenio, se podrán en práctica durante la vigencia de este Convenio. A esos efectos estudiará las propuestas y planes de formación que eleven el SAE, los Consorcios, la FAMP y Organizaciones Sindicales firmantes. Asimismo, la Comisión velará por el cumplimiento de los compromisos que en materia de formación se adapten en el ámbito del presente Convenio.

10. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

## **Capítulo VIII. Jubilación, Incapacidad y Pensiones**

### **Artículo 42. Jubilación**

Se estará a lo establecido en la normativa en vigor.

### **Artículo 43. Premio a la Constancia**

Queda suspendido temporalmente durante un período de dos años, transcurrido los cuales se negociará en Comisión Paritaria, pudiendo tener derecho el/la trabajador/a que no lo haya percibido a reclamarlo en el momento en que entre en vigor de nuevo.

### **Artículo 44. Capacidad Disminuida**

Los/as trabajadores/as declarados con incapacidad permanente parcial tendrán



derecho a ocupar otro puesto de trabajo del Grupo o Nivel similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, este derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador/a perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno al Ayuntamiento.

#### **Artículo 45. Complemento por Accidente o Enfermedad**

Será de aplicación el art. 14 del Decreto Ley 1/2012, de 19 de junio 2012, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico y financiero de la Junta de Andalucía.

### **Capítulo IX. Salud y Seguridad en el Trabajo y Asistencia Sanitaria**

#### **Artículo 46. Salud y Seguridad en el Trabajo y Asistencia Sanitaria**

El presente artículo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de «Prevención de Riesgos Laborales» al tener ésta carácter de norma mínima de Derecho necesario; entre lo establecido por este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.

Con independencia de observarse las normas sobre salud y seguridad en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por la Corporación y los representantes de los trabajadores/as de las mismas, se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas:

1.º 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/a. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador/a a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

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

3.º La Corporación, contactando con el/la Delegado/a de Personal, realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral.

Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas.





4.º 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 las Secciones Sindicales.

5.º Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

6.º Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ayuntamiento de Villamanrique, según marca la Ley.

7.º Los miembros del Comité 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. 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 decidan, al menos, las 2/3 partes que integran el Comité.

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/as operarios/as, sin sufrir ningún tipo de sanción por tal motivo.

Los órganos internos de la Corporación competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los/as representantes aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicables en la materia, requerirán a ésta 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.

g) Gozarán de hasta cuarenta horas anuales para el desempeño de su actividad los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y tendrán los mismos derechos y garantías que el/la Delegado/a de Personal.

8.º Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, según marca la Ley, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos de la Corporación, de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

9.º En todo los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Salud Laboral y Seguridad.

10.º Se procederá a la eliminación de barreras arquitectónicas de los locales y puestos de trabajo al objeto de hacer accesible a los puestos de trabajo a los/as trabajadores/as con condiciones de discapacidad física.

## Capítulo X

### Artículo 47. Responsabilidad Civil

La responsabilidad civil de las autoridades y personal al servicio del Ayuntamiento de Villamanrique se regirá por lo dispuesto en los artículos 145 y 146 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, transcritos a continuación, así como por el Decreto que los desarrolla número 429/1993. «Artículo 145. Exigencia de la responsabilidad patrimonial de las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas.

1. Para hacer efectiva la responsabilidad patrimonial a que se refiere el Capítulo I de este Título, los particulares exigirán directamente a la Administración Pública correspondiente las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados por las autoridades y personal a su servicio.

2. La Administración correspondiente, cuando hubiere indemnizado a los lesionados, exigirá de oficio de sus autoridades y demás personal a su servicio la responsabilidad en que hubieran incurrido por dolo, o culpa o negligencia graves, previa instrucción del procedimiento que reglamentariamente se establezca para la exigencia de dicha responsabilidad se ponderarán, entre otros, los siguientes

critérios: el resultado dañoso producido, la existencia o no de intencionalidad, la responsabilidad profesional del personal al servicio de las Administraciones públicas y su relación con la producción del resultado dañoso.

3. Asimismo, la Administración instruirá igual procedimiento a las autoridades y demás personal a su servicio por los daños y perjuicios causados en sus bienes o derechos cuando hubiera concurrido dolo, o culpa o negligencia graves.

4. La resolución declaratoria de responsabilidad pondrá fin a la vía administrativa.

5. Lo dispuesto en los párrafos anteriores, se entenderá sin perjuicio de pasar, si procede, el tanto de culpa a los Tribunales competentes.

#### Artículo 146. Responsabilidad Penal

1. La responsabilidad penal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como la responsabilidad civil derivada del delito se exigirá de acuerdo con lo previsto en la legislación correspondiente.

2. La exigencia de responsabilidad penal del personal al servicio de las Administraciones Públicas no suspenderá los procedimientos de reconocimiento de responsabilidad patrimonial que se instruyan, salvo que la determinación de los hechos en el orden jurisdiccional penal sea necesaria para la fijación de la responsabilidad patrimonial».

### Capítulo XI

#### **Artículo 48. Garantía del Comité de Empresa del Personal Laboral y Mandato**

El Comité de Empresa del personal laboral es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores/as, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales respecto a la negociación colectiva y a sus afiliados/as.

Cada uno de los miembros que forman el Comité de Empresa dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, ampliables a un total de 20 horas, en caso de necesidad y siempre previo aviso a la Corporación.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Dirección del Centro, Ayuntamiento de Villamanrique, Delegado/a de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva y citaciones de Organismos Oficiales.

Las horas sindicales empleadas en tales casos por el/la Delegado/a fuera de su jornada laboral serán compensadas mediante la equivalente reducción de jornada



de trabajo.

El/la Delegado/a de Personal tendrá las siguientes facultades:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de Personal.
2. Emitir informe, a solicitud del Ayuntamiento, sobre las siguientes materias:
  - a) Traslados total o parcial de las instalaciones.
  - b) Planes de formación de personal.
  - c) Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
3. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
4. Tener conocimiento y ser oído en las siguientes cuestiones y materias:
  - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
  - c) Cantidades que perciba cada trabajador/a por Complemento de productividad.
5. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
6. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y Empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
7. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, asegurando el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el Centro, advirtiendo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.
8. Colaborar con la Corporación para seguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
9. Ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores/as y especialmente a aquellos que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantilla.





10. Todas las sanciones que por falta grave o muy grave vayan a imponerse a cualquier trabajador/a serán notificadas con carácter previo al Delegado/a de Personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado/a el mismo, quienes remitirán informe preceptivo, en el plazo de cinco días, previa a la adopción de la resolución por parte de la Corporación.

Los/as trabajadores/as que resulten afectados/as por la incoación de un expediente disciplinario podrán ser acompañado/a en sus actuaciones por el miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca que solicite.

11. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisitos que la comunicación previa a la Dirección del Centro o Servicio.

12. En materia de Salud y Seguridad en el Trabajo corresponde al Delegado/a de Personal designar a los representantes por la parte social.

13. El Comité de Empresa del personal laboral dispondrá de un lugar y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones.

Asimismo, dispondrá de un tablón de anuncios de uso exclusivo para su información.

El/la Responsable de Personal del Ayuntamiento, celebrará mensualmente una reunión con el/la Presidente/a del Comité de Empresa, salvo que la urgencia del tema a tratar requiera un plazo menor.

Corresponde al Comité de Empresa legitimación para iniciar como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos, ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

15. El/la Presidente/a del Comité de Empresa deberá ser oído sobre la Oferta de Empleo, así como de las Bases de convocatorias a concurso, con carácter previo a su aprobación.

El/la Presidente/a del Comité de Empresa observará sigilo profesional en todo lo referente a los temas que la Corporación señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato.

En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Corporación o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Garantías de los miembros que forman el Comité de Empresa

El Comité de Empresa, como representante legal de los trabajadores/as,



dispondrá en el ejercicio de su función de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de la Corporación, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las mismas.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oído en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito dentro de la jornada de trabajo retribuida como de trabajo efectivo, de 15 horas mensuales, ampliables a un total de 20 horas, en caso de necesidad y siempre previo aviso a la Corporación.

No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

No podrán imponerse sanciones, cualquiera que sea la calificación de la falta, a los miembros del Comité de Empresa sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto.

**Duración del mandato de los miembros del Comité de Empresa**

El mandato de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales. Se entenderá que la prórroga finalizará en el momento de la promulgación de resultados de las siguientes elecciones.

## **Capítulo XII. Régimen Disciplinario. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 49. Principio General**

La empresa podrá sancionar, por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en el Ayuntamiento, las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

En todo lo no dispuesto en este capítulo será de aplicación los arts. 93 y





siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Artículo 50. Clasificación de Faltas**

Toda falta cometida por el/la trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave (reguladas en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, de Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, artículos 7 y 8, en lo que se refiere a las faltas graves y leves, y al artículo 96.2 del E.B.E.P., en lo que se refiere a faltas muy graves).

### **Artículo 51. Faltas Leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con superiores, compañeros/s o subordinados/ as.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador/a, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

### **Artículo 52. Faltas Graves**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- b) La falta de obediencia debida a los/as superiores y autoridades.
- c) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- d) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- e) La tolerancia de los/as superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- f) La grave desconsideración con los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- g) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.



h) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

i) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

j) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

k) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

l) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

m) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

n) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

ñ) La grave perturbación del servicio.

o) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores/as o de la Administración.

p) La grave falta de consideración con los administrados.

q) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

### **Artículo 53. Faltas muy Graves**

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono de servicio.





- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculación al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

#### **Artículo 54. Régimen de Sanciones**

Corresponde a la Dirección del Ayuntamiento la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, la sanción que le corresponde y comunicándolo, a su vez, al Comité de Empresa.

#### **Artículo 55. Sanciones Máximas**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.





b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 45 días.

c) Faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 46 a 60 días hasta la rescisión del contrato en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

### **Artículo 56. Prescripción**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 97 del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **Capítulo XIII. Acción Sindical**

### **Artículo 57. Acción Sindical**

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Ningún trabajador/a podrá ser despedido/a, sancionado/a, discriminado/a ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

### **Artículo 58. Secciones Sindicales**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores/as, les son propios. A los fines antes dichos, los empleados/as públicos podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y organizaciones internacionales de trabajadores/as que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la Corporación y otros Organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de éstas últimas. El Ayuntamiento de Villamanrique reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

El Ayuntamiento dispensará la adecuada protección a los/as empleados/as públicos a su servicio contra todo acto anti-sindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador/a para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado/a público o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c) Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central



Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Los/as empleados/as públicos afiliados/as a un Sindicato legalmente constituido podrá crear Secciones Sindicales en los Centros de trabajo.

Cada Sección Sindical reconocida tiene derecho al nombramiento de un Delegado/a Sindical, y un Delegado/a más al llegar a los 50 primeros afiliados/as, por cada 50 afiliados/as más o fracción, hasta un máximo de cinco. Cada Delegado/a podrá dedicarse a sus actividades sindicales y gozará de las mismas garantías que el Delegado/a de Personal Laboral.

Funciones:

- a) Todas las recogidas y establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
  - b) Representar y defender los intereses de las Centrales Sindicales a que pertenecen.
  - c) Ostentar y ejercer a través de los/as correspondientes delegados/as o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados/as, sin perjuicio de otras formas legales de representación que puedan recabar éstos.
  - d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los/as trabajadores/as el derecho de acceder ante los órganos del Ayuntamiento, por sí o acompañados de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.
  - e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a información previa en los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisitos indispensable.
- Al mismo tiempo, tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los/as trabajadores/as.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncio de uso exclusivo, que a tales efectos se establezcan en los Centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los/as trabajadores/as, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

Derechos y garantías:

- a) Disponer de un local adecuado para el ejercicio de sus funciones en los términos establecidos en el artículo octavo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- b) El Ayuntamiento de Villamanrique de la Condesa habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados/as a los distintos





sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la Central Sindical correspondiente.

c) No podrán ser sancionados los/as delegados/as sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica ni profesional, ni trasladados con carácter forzoso siempre que la sanción se base en la acción del personal laboral en el ejercicio de su representación durante el período que haya sido elegido y los tres años siguientes.

d) En supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, las secciones sindicales remitirán informe al respecto, para que sea tenido en cuenta por la Corporación.

e) Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa notificación.

f) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.

g) Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados/as un máximo de siete días anuales de permiso no retribuido, para asistencia a cursos de formación sindical que, requerirá, preceptivamente, comunicación a la Central Sindical con cuarenta y ocho horas de antelación.

h) Ejercer como Delegado/a Sindical y, en su nombre y representación, de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.

i) Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

### **Artículo 59. Solución de Conflicto**

a) Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, estas podrán nombrar por mutuo acuerdo, uno o varios mediadores los cuales formularán el correspondiente dictamen.

b) La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito del que enviarán copia a las partes y a los efectos se estimen pertinentes.

c) Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

Cualquier aspecto no regulado en esta materia será la legislación supletoria, de lo







dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y cuantas disposiciones puedan desarrollarlo.

### **Artículo 60. Derecho de Reunión y Asamblea**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a realizar asambleas, fuera de la hora de trabajo, con la comunicación previa a la Corporación, de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia, como negociación colectiva en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el/la Delegado/a de personal, Secciones Sindicales o el 30% de la plantilla de trabajadores/as mediante firmas.

Además, cualquier colectivo podrá convocar reuniones mediante el 30% de las firmas del personal afectado; en los Centros donde haya trabajo a turnos, el turno entrante podrá asistir a la asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio.

La empresa dispondrá de un local adecuado para la celebración de asambleas.

### **Disposiciones Adicionales**

Primera: Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran el Ayuntamiento de Villamanrique de la Condesa, fueran objeto de adscripción, integración, subrogación o transferencia a cualquier otro organismo, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento a la totalidad del personal adscrito, integrado, subrogado o transferido, con las mismas condiciones laborales y salariales.

El Presidente del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración, subrogación o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas.

Segunda: En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en las Ordenanzas Laborales de los distintos sectores garantizándose su vigencia para el personal afectado por este Convenio, y en el resto de la legislación vigente de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.)

Tercera: En relación a la Revisión Salarial se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los años corrientes.

Cuarta: A lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo, si se diesen las condiciones de mejora de eficiencia y equilibrio presupuestario para el Ayuntamiento de Villamanrique, se efectuará una progresiva reducción de la actual jornada laboral de 37 horas y media a 35 horas a la semana. Dichas



condiciones de mejora de eficiencia y equilibrio presupuestario serán evaluadas anualmente por la Comisión Paritaria.

Quinta: En el plazo de seis meses, a partir de la firma del presente Convenio, con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as se elaborará el Manual de Organización, la Relación de Puestos de Trabajo y la Valoración de Puestos de Trabajo.

Sexta: El Ayuntamiento de Villamanrique de la Condesa está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Para ello, se ejecutará el Plan de Igualdad elaborado por el Ayuntamiento en el plazo máximo de un año.

Séptima: En el artículo 15 «Promoción Interna» del presente Convenio aparecen los Grupos de Clasificación anteriores a la actual normativa en vigor hasta tanto en cuanto sea acoplado todo el personal laboral a la misma.

