



## **CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL VISO DEL ALCOR.**

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de El Viso del Alcor (Código Convenio: 4100450), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007.

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

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

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

Primero: Registrar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de El Viso del Alcor, con vigencia desde el 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007.

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

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

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

Sevilla a 8 de marzo de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### **Acta final de aprobación del convenio colectivo del personal laboral del ayuntamiento de El Viso del Alcor (Sevilla). Años 2005-2007.**

En El Viso del Alcor, siendo las trece horas y treinta minutos del día 3 de diciembre de 2004, se reúnen en el despacho de la Alcaldía-Presidencia, los señores que a continuación se relacionan todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio al objeto de dar por finalizada la negociación.



Asistentes:

Por la representación social, los siguientes vocales:

Don José Vera Sánchez (U.G.T.).

Don Juan Carlos Tena Pavón (U.G.T.).

Don José Antonio Díaz Díaz (U.G.T.).

Don Antonio Pedrosa Cabeza (CC.OO.).

Don David Roldán Sánchez (CC.OO.).

Por la representación empresarial, los siguientes señores:

Doña Marina Martín Martín, (Concejala Delegada de Recursos Humanos).

Don Alonso Falcón Roldán, (Primer Teniente de Alcalde).

Actúa como Asesor y Secretario de la Comisión Negociadora, don José María Ávila Martínez, Técnico de los Servicios de Personal.

A tal fin, los componentes de la Comisión Negociadora acuerdan dar por concluidas las negociaciones del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de El Viso del Alcor años 2005-2007, aprobándose por unanimidad de la representación social, que cumple el requisito de lo establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, superior al 60% de la representación social.

En consecuencia, queda aprobado el texto final del convenio que figura como anexo a la presente acta, comprometiéndose las partes a remitirlo a la autoridad laboral para su registro y depósito y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Lo que en prueba de conformidad firman conmigo el Secretario la presente acta en el lugar y fecha al principio consignados.

## **CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL VISO DEL ALCOR.**

### **Título I. Disposiciones Generales, Organización de Trabajo, Ingreso y Situaciones del Personal.**

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

##### **Artículo 1. Ámbito funcional.**





El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre el Ayuntamiento de El Viso del Alcor y el Personal Laboral a su servicio que estén incluidos en la plantilla orgánica del mismo. Quedan expresamente excluidos del presente Convenio aquellos trabajadores/as al servicio de este Ayuntamiento con contratos temporales, y/o sujetos a convenios especiales con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regulen por la normativa de dichos convenios o por las condiciones contractuales pactadas, siempre que estos programas tengan un marcado carácter temporal y la duración del contrato no supere un año.

Quedan por tanto incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, el personal laboral fijo y los contratados temporalmente cuando la duración de su contrato de trabajo incluídas las eventuales prórrogas que pudieran producirse superen un año y las plazas que ocupen transitoriamente esté incluida en la relación de puestos de trabajo.

### **Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante, sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2005, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Este Convenio será prorrogado, siempre que no sea denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones para la redacción de un nuevo Convenio que lo sustituyera, no mediará un plazo superior a dos meses.

Están legitimadas para la denuncia del presente Convenio tanto el Ayuntamiento como las Secciones Sindicales firmantes del mismo.

### **Artículo 3. Garantía personal.**

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores/as más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio, manteniéndose a título personal.

### **Artículo 4. Vinculación a lo pactado.**

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





En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente, siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto. Análogamente el Convenio devendrá ineficaz si por la Jurisdicción competente se interpretara alguno o algunos de sus preceptos en forma distinta a la realizada, mediante acuerdo unánime, por la Comisión Paritaria.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo y determinación de sistemas y métodos que han de regularlo es facultad de la Corporación, con arreglo a las Leyes vigentes. De sus determinaciones se dará cuenta al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Cuando las consecuencias de las decisiones del Excmo. Ayuntamiento de El Viso del Alcor que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores, procederá la consulta a las Secciones Sindicales más representativas y las que sin tener la consideración de más representativas estén constituidas en el Ayuntamiento siempre que éstas últimas hayan obtenido el 10 por ciento o más de los representantes en el Comité de Empresa.

Organización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.

El Comité de Empresa podrá proponer la puesta en práctica de métodos para la simplificación del trabajo y la mejora de métodos de trabajo, los cuales serán estudiados por el Ayuntamiento a fin de ver la posibilidad o conveniencia de su implantación.

- Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de organización y ordenación de personal.
- Vigilancia y control del absentismo.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.





## **Artículo 6. Registro de personal.**

El Ayuntamiento deberá constituir un Registro de Personal coordinado con los de las demás Administraciones Públicas según las normas dictadas por el Estado.

En el registro de Personal deberá inscribirse:

- a) Al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de éste Convenio.
- b) Al personal laboral que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el Sector Público o en el ejercicio de actividades privadas que deban inscribirse de acuerdo con lo impuesto en el artículo 18 de la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

La inscripción deberá contener el nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento, y número de Registro de Personal del interesado y se efectuará una vez formalizado el nombramiento o contrato origen de la relación de servicios y en su caso la resolución sobre la compatibilidad correspondiente.

En tal registro no podrá figurar dato alguno relativo a la raza, religión, opinión, o cualquier otra circunstancia personal o social distintas de las estrictamente laborales.

El personal laboral tendrá libre acceso a su expediente individual.

## **Artículo 7. Relación de Puestos de trabajo.**

El Excmo. Ayuntamiento elaborará anualmente y con ocasión de la aprobación de sus presupuestos la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) existentes en su organización.

La RPT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y en la que se precisarán los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, y en particular en lo que afecte al personal laboral se determinará:

- a) Los puestos reservados para ser desempeñados por personal laboral con indicación del número y características de los mismos.
- b) La denominación y características esenciales de cada puesto.
- c) Los requisitos exigidos para su desempeño.
- d) El nivel de complemento de destino asignado y la cuantía del complemento específico, detallando los factores para su cuantificación.



La creación o modificación de los puestos de trabajo se realizará a través de la RPT.

En todo caso, la provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral, salvo los correspondientes a contratos sobre programas requerirán con carácter previo a su contratación que éstos figuren incluidos en la RPT.

### **Artículo 8. Oferta de Empleo Público.**

El Excmo. Ayuntamiento se compromete a aprobar, dentro del mes siguiente a la aprobación de sus presupuestos la Oferta de Empleo Público para el ejercicio correspondiente.

La Oferta de Empleo Público deberá contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes. El Excmo. Ayuntamiento ofertará siempre que el número de plazas ofertadas lo permita, el 3% de las plazas para personas con capacidad física o sensorial disminuida hasta que su número total alcance el 2 por ciento de la plantilla.

## **Capítulo III. Ingreso y clasificación de los puestos de trabajo.**

### **Artículo 9. Selección del personal.**

La selección y el 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, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección y acceso del personal se regirán por las bases de la convocatoria respectiva que se ajustarán en todo caso a la legislación básica del estado sobre función pública.

### **Artículo 10. Período de prueba.**

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior del Ayuntamiento, tanto para el personal fijo como temporal, tendrán un periodo de prueba cuya duración, en función de la labor a realizar será la siguiente:

Técnicos Superiores	Seis meses
Técnicos Medios	Tres meses
Resto de Personal	Quince días

En todo caso los aspirantes a laborales fijos, además de superar las pruebas de selección establecidas en las respectivas convocatorias deberán superar los



periodos de prácticas o cursos de formación especificadas en la misma, y los restantes requisitos determinados por la legislación vigente en la materia. Concluido el proceso selectivo y finalizado el periodo de pruebas o de prácticas y en su caso el curso selectivo, los que lo hubieran superado serán nombrados laborales fijos.

### **Artículo 11. Clasificación del personal.**

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento está integrado por laborales fijos, laborales contratados temporalmente para ocupar plazas que figuren vacantes en la RPT, hasta tanto en cuanto no sean cubiertas éstas plazas por los procedimientos de selección que correspondan y por personal sujetos a programas con contratos que supere el ejercicio presupuestario. En particular tendrán la consideración de personal laboral aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo cuyas plazas figuren incluidas en la RPT y perciban retribuciones con cargo al capítulo I de Presupuesto General de la Corporación.

A los efectos del presente Convenio, el personal laboral incluido en su ámbito de aplicación se integrará en una única escala: «Escala de Personal laboral». Los puestos de trabajo integrados en ésta escala, se clasificarán en cinco grupos. A cada grupo le corresponderá un nivel de complemento de destino y en su caso, un complemento específico.

La pertenencia a cada grupo se determinará de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso o conocimientos requeridos para su promoción:

Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

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

Grupo	Nivel de complemento de destino
A	20-30
B	16-26
C	12-22
D	10-18



E	8-16
---	------

### **Artículo 12. Comisión de servicios.**

Cuando un puesto de trabajo que se encuentre incluido en la RPT como reservado al personal laboral quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario por personal laboral que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la RPT.

Las citadas comisiones de servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo. En todo caso las plazas vacantes cubiertas temporalmente por personal en comisión de servicios serán incluidas en la primera Oferta de Empleo Público que se apruebe.

Al personal que se encuentre en comisión de servicios de le reservará el puesto de trabajo y percibirá la totalidad de las retribuciones del puesto de trabajo que realmente desempeñe.

En ningún caso podrá desempeñarse un puesto de trabajo en comisión de servicios sin que el puesto de trabajo figure vacante en la RPT y sin que exista Resolución motivada sobre la necesidad de su desempeño de forma transitoria.

### **Artículo 13. Trabajos de superior categoría.**

El Excmo. Ayuntamiento podrá habilitar al personal laboral para desempeñar un puesto de superior categoría por necesidades del servicio y con carácter transitorio debiendo en éste caso comunicarlo al trabajador afectado con al menos 2 días hábiles de antelación y dando cuenta a su vez en el mismo plazo al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales con presencia del mismo para que en ese plazo aleguen lo que estimen conveniente.

Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, el personal laboral devengara todas las retribuciones complementarias correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercida.

## **Capítulo IV. Situaciones del personal.**

### **Artículo 14. Situaciones administrativas.**

A los efectos del presente Convenio, el personal laboral incluido en su ámbito de aplicación puede hallarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

a) Servicio activo.





- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en Comunidades Autónomas.
- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Excedencia para el cuidado de hijos.
- g) Excedencia voluntaria por servicios en el sector público.
- h) Excedencia voluntaria por interés particular.
- i) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- j) Excedencia voluntaria incentivada.
- k) Suspensión de función.

Las distintas situaciones que se regulan en el presente Convenio se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, o norma que lo sustituya complemente o desarrolle.

## **Título II. Derechos del personal y retribuciones.**

### **Capítulo I. Derechos.**

#### **Artículo 15. Derecho a la ocupación efectiva y traslados.**

El personal laboral tendrá derecho a la ocupación efectiva y la promoción profesional y formación en el trabajo. Asimismo el personal laboral tendrá derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, y especialmente a la protección efectiva frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Todos los trabajadores serán destinados a un centro o servicio del Ayuntamiento. Estos solo podrán ser trasladados por razones técnicas u organizativas debidamente justificadas. En ésta circunstancia mediará comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de siete días a la fecha del traslado, al objeto de que éste pueda alegar cuando crea conveniente contra el traslado y en todo caso será preceptivo el informe del Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

#### **Artículo 16. Derecho a la formación.**





El Excmo. Ayuntamiento facilitará al personal laboral la formación adecuada para el desempeño de su puesto de trabajo a través de la organización de los cursos de formación que se estimen necesarios. El número de cursos y los programas de los mismos se desarrollarán teniendo en cuenta las necesidades municipales y las que se detecten tanto por el Comité de Empresa como por las Secciones Sindicales.

Corresponde a la Comisión Paritaria de Seguimiento la determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo, la asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo del que lo realice, si no coincidiera, se acuerda que el 50% del horario del curso corra a cargo de la empresa y el restante 50% por cuenta del trabajador. Si el curso se realizara fuera de nuestra localidad, el Ayuntamiento facilitará los medios de locomoción para la asistencia a los mismos.

En los cursos de formación organizados por el Ayuntamiento podrá participar todo el personal que lo solicite. En el caso de que éstos cursos sean organizados por la Diputación Provincial dentro del programa de Formación Continua, corresponderá a la Comisión Paritaria el estudio de las solicitudes, designando la citada Comisión el número de cursos y el personal que deberá asistir a los mismos una vez analizadas las solicitudes presentadas.

En caso de que el trabajador tenga que asistir a un curso cuya necesidad para el puesto se considere esencial por la Corporación y no haya sido posible convocar a la Comisión Paritaria, se faculta al Sr. Alcalde para proceder a su autorización mediante Resolución motivada, dando a la cuenta a la Comisión Paritaria en la primera sesión que se celebre.

## **Capítulo II. Retribuciones.**

### **Artículo 17. Retribuciones.**

El personal laboral solo podrá ser remunerado por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en éste Convenio. En su virtud el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en el presupuesto, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías, o emisión de informes o dictámenes.

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 nómina del personal se abonará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al que corresponda su percibo.

Al personal laboral que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeña, o por estar individualmente autorizados, salvo





prescripción facultativa, realicen una jornada de trabajo reducida experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa.

La Corporación reflejará anualmente en su presupuesto la cuantía de las retribuciones del personal laboral en los términos previstos en la Ley y en éste Convenio.

### **Artículo 18. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones percibidas por el personal laboral gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente y se clasifican en:

a) Retribuciones básicas.

- Sueldo.

- Trienios.

- Pagas extraordinarias.

b) Retribuciones complementarias.

- Complemento de Destino.

- Complemento Específico.

- Gratificaciones.

- Productividad.

Las retribuciones básicas y complementarias señaladas anteriormente se actualizarán anualmente conforme a la subida salarial que se determine en los presupuestos generales del estado.

Las pagas extraordinarias serán dos al año por el importe que se fije anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se devengarán en los meses de junio y diciembre.

### **Artículo 19. Cláusula de revisión salarial.**

Si llegado el 31 de diciembre de cada año durante la vigencia del presente Convenio, el IPC real supera las previsiones de subida establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el Ayuntamiento abonará al personal laboral el cien por cien de la desviación en una sola paga con carácter consolidable. La cantidad a percibir será en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada empleado. La paga de desviación será abonada con cargo a la nómina del





mes de enero siguiente al año en que se haya producido la citada desviación.

### **Artículo 20. Antigüedad.**

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 cualesquiera de las Administraciones Públicas. Su reconocimiento corresponderá a la Junta de Gobierno Local y bastará para ello la simple presentación del certificado de Vida Laboral emitido por el organismo correspondiente.

Se abonará al personal laboral fijo en igual cuantía y en la forma prevista para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico. El valor del trienio para cada uno de los grupos será el que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

Igualmente se abonará al personal que, a partir de la firma de éste Convenio cumpla o tenga cumplidos tres años de servicio que hayan sido abonados con cargo al Capítulo I de los presupuestos de Ayuntamiento y una vez que adquieran la condición de laboral fijo.

### **Artículo 21. Gratificaciones.**

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.

Se reducirán al mínimo indispensable y se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, no pudiendo ser superiores a 60 horas al año. Asimismo, estos servicios podrán ser compensados con descanso doble, cuando el trabajador así lo solicite y el servicio lo permita, compensándose en descanso doble, las horas o fracción realizadas.

Sólo podrán retribuirse, económicamente, previo acuerdo de la Comisión de Retribuciones.

Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados, previamente y por escrito, por los responsables de los servicios afectados, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días hábiles.





Mensualmente, los responsables de los servicios correspondientes elevarán a la Comisión de Retribuciones las gratificaciones que se hayan devengado por el personal de ellos dependientes, con indicación de las causas que las han motivado, horas realizadas y personal afectado. La Comisión de Retribuciones adoptará acuerdo sobre las mismas y propondrá su inclusión en la nómina correspondiente. En ningún caso podrán percibirse retribuciones por el concepto de Gratificaciones sin que medie previo acuerdo de la Comisión de Retribuciones.

Se valorarán multiplicando el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula por 1,30 o 1,60, según se trate de un día laborable o un día festivo respectivamente.

Valor hora de los servicios extraordinarios =

Salario base+Pagas extras+C. destino+C. específico+productividad

Jornada laboral anual (1.498 h.)

En ningún caso podrá percibirse remuneración por el concepto de Gratificación cuando el trabajador haya completado el cupo de las 60 horas/anuales, a no ser que la superación del cupo se deba a circunstancias de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. En ningún caso tendrá la consideración de fuerza mayor la falta de dotación de medios personales para la prestación de los servicios.

#### **Artículo 22. Plus de festivo.**

Excepcionalmente los trabajadores a turnos que presten servicio en día declarado como Fiesta Oficial, percibirán un Plus de Festivo, por importe de 56,00 euros/día, en concepto de Productividad.

#### **Artículo 23. Normas especiales para el Complemento Específico.**

El complemento específico retribuirá las condiciones especiales de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá atribuirse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo puedan ser tomadas en consideración dos o más de las condiciones particulares determinadas por la Ley y que concurren en cada puesto.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico asignado a cada puesto deberá ser objeto de negociación con los representantes sindicales.

Los trabajadores temporales a que se refiere el artículo 1 segundo párrafo del presente convenio, no podrán percibir retribución por el concepto de



Complemento Específico hasta no completar un año de trabajo efectivo y que la plaza que ocupe figure incluida en la RPT.

### Capítulo III. Indemnizaciones.

#### Artículo 24. Dietas.

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera del término municipal de El Viso del Alcor por razón del servicio encomendado.

Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que puedan ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales se fija en las siguientes cuantías y para todo el personal:

Solo alojamiento	50 euros/día
Solo manutención	40 euros/día
Dieta completa	90 euros/día

En ningún caso podrán percibirse dietas por esos conceptos sin acuerdo previo de la Comisión de Retribuciones.

Excepcionalmente y previa solicitud del trabajador afectado podrá abonarse hasta el 80% del valor total de la dieta que corresponda, que tendrá el carácter de gastos a justificar, debiendo el trabajador afectado presentar los justificantes que exija la legislación en vigor.

No se devengarán dietas cuando sea el Ayuntamiento quien concierte el alojamiento o manutención.

En ningún caso podrán percibirse indemnizaciones por dietas sin acuerdo previo de la Comisión de Retribuciones.

#### Artículo 25. Gastos de desplazamiento.

Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al personal por los gastos que le ocasione la utilización de cualquier medio de transporte por razón de un servicio encomendado por el Ayuntamiento. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del personal que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse fuera del término municipal. Se procurará en la medida de lo posible que estos desplazamientos se efectúen por líneas regulares de transporte. Si el desplazamiento tuviese que ser realizado en vehículo propio, se abonará a razón de 0,21 Euros/km, cuando se utilice automóvil, y 0,10 euros/km, cuando se utilice motocicleta. Quedan fijados en 60 kilómetros los traslados a Sevilla, en 25 km, los traslados a Alcalá de Guadaíra en 25 km los



traslados a Carmona y en 6 km, los traslados a Mairena del Alcor, siempre que el número de kilómetros empleados en el desplazamiento no puedan ser justificados por otros medios.

Para el percibo de éstas indemnizaciones, el trabajador deberá solicitar su inclusión en la nómina del mes siguiente a los desplazamientos.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, queda terminantemente prohibida la utilización de vales de combustible para vehículos particulares siendo de exclusiva utilización para los vehículos municipales.

En ningún caso podrán percibirse indemnizaciones por desplazamientos sin acuerdo previo de la Comisión de Retribuciones.

### **Artículo 26. Comisión de retribuciones.**

Se crea una Comisión de Retribuciones que tendrá como funciones, el análisis y en su caso propuesta de todo gasto de personal que no haya sido fijado en los Presupuestos Generales de la Corporación y en particular todo lo relativo a las gratificaciones por servicios extraordinarios e indemnizaciones..

La Comisión de Retribuciones estará compuesta por:

- Tres representantes del Ayuntamiento.
- Tres representantes de los trabajadores, uno por el Comité de Empresa y los dos restantes por cada una de las Secciones Sindicales.
- Será secretario de la misma el técnico responsable de los servicios de personal.

A las reuniones de la Comisión de Retribuciones podrá asistir a los efectos de su función fiscalizadora, la Interventora Municipal, con voz pero sin voto.

La Comisión de Retribuciones celebrará sesión el tercer viernes de cada mes a las doce horas, si este día fuese inhábil se celebrará sesión el primer día hábil anterior.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio no podrán ser autorizados otros gastos de personal ni ser incluido en la nómina del personal otros conceptos distintos a los estrictamente presupuestarios sin acuerdo previo de la Comisión de Retribuciones.

## **Título IV. Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias.**

### **Capítulo I. Jornada laboral.**

#### **Artículo 27. Jornada laboral.**





Se establece un cómputo anual de trabajo efectivo fijado en 1.498 horas. Con carácter general la jornada laboral será de 35 horas semanales, y se realizará de lunes a viernes de 8,00 a las 15,00 horas, salvo que por razones del servicio sea necesario establecer otro tipo de jornada, que en ningún caso podrán superar en cómputo anual las 1.498 horas de trabajo efectivo.

Respetando en todo caso la duración de la jornada establecida, el Ayuntamiento podrá pactar con su personal otro horario distinto para adecuar un servicio a las necesidades de los ciudadanos acordándolo previamente con el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario, del personal sujeto a turnos son los que figuran como anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 28. Descanso diario.**

El personal laboral tendrá derecho a un descanso de treinta minutos durante la jornada de trabajo que se computará a todos los efectos como horario de trabajo efectivo. Este descanso se disfrutará preferentemente entre las 8.30 horas y las 10.30 horas de la mañana.

Entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas para garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo. En consecuencia, se prohíbe terminantemente la realización de servicios extraordinarios cuando no resulte posible garantizar un descanso mínimo de doce horas entre el término de una jornada y el comienzo de la otra.

### **Artículo 29. Descanso semanal.**

El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal, que se realizará en sábado y domingo, salvo el personal que por razones de servicio tenga establecido el sistema de turno.

En todo caso, se garantiza un descanso semanal de 48 horas continuadas.

Este artículo no será aplicable a los trabajadores/as que les afecte en casos de emergencias para el Municipio.

## **Capítulo II. Vacaciones, permisos y licencias.**

### **Artículo 30. Vacaciones.**

El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, por año completo de servicio, de veintitrés días hábiles, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.





Además, en el supuesto de haber completado más de quince años de servicio activo en la Administración Pública se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio	Un día hábil más
Veinte años de servicio	Dos días hábiles más
Veinticinco años de servicio	Tres días hábiles más

Este derecho se hará efectivo siempre que los años de servicio que dan derecho a su disfrute se hayan cumplido antes del inicio de las vacaciones anuales.

A los efectos previstos en los dos párrafos anteriores, no se consideran como días hábiles los sábados, sin perjuicio que se establezcan para los horarios especiales.

Esta normativa se complementará en cuanto a su aplicación e interpretación con lo señalado al respecto sobre modificación del régimen vacacional, en el Acuerdo Administración-Sindicatos para la modernización y mejora de la Administración Pública, de 7 de noviembre de 2002, en lo que se refiere al disfrute de los días de vacaciones por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. El período para el disfrute de las vacaciones anuales serán los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo petición concreta del interesado. La Delegación de Recursos Humanos negociará con los representantes sindicales la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y la de los propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Si durante el período de vacaciones el personal se encontrase en situación de baja, éste periodo no será computado a efectos de vacaciones.

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 la Delegación de Recursos Humanos los representantes sindicales, en los supuestos en que con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el empleado se encuentre en situación de baja.

Asimismo, tendrán ésta consideración los días 24 y 31 de diciembre, cuando estos días coincidan en sábado, domingo o descanso semanal, se acumularán a los días de vacaciones anuales.

Las vacaciones reguladas en el presente artículo no son sustituibles por compensación económica.





El personal que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratado o despedido del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

En caso de que el personal cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación del importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año. Igual derecho tendrán sus causahabientes en caso de fallecimiento del trabajador.

### **Artículo 31. Permisos retribuidos.**

El personal laboral tendrá derecho a permiso retribuido previa autorización y justificación en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican:

#### 1. Permisos por matrimonio:

a) Por matrimonio o inscripción de pareja de hecho en el registro público: 15 días naturales.

b) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos: 1 día. Caso de que el matrimonio se celebre fuera de la provincia de Sevilla: 2 días naturales.

#### 2. Permisos por embarazo, técnicas de preparación al parto, alumbramiento y adopción.

a) Por embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a las semanas que preceptivamente marque la legislación vigente; éstas las disfrutará ininterrumpidamente. En el supuesto de partos múltiples el permiso se ampliará dos semanas por cada hijo a partir del segundo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de este permiso.

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

c) Por nacimiento, adopción de un hijo o practica de interrupción del embarazo en



los casos previstos por la ley: Cuatro días naturales.

d) Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso en que ambos trabajen.

e) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión Administrativa o Judicial de Acogimiento, bien a partir de la Resolución Judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá la opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

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

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

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

h) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el

desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente el sueldo.

i) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años, o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por 100 respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el trabajador hubiese prestado en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

### 3. Permisos por enfermedad, accidente u hospitalización.

a) Permisos por accidente o enfermedad: Por accidente grave, enfermedad grave con hospitalización del cónyuge o persona con quien conviva el trabajador en análoga relación de afectividad a la conyugal o de hijos 4 días naturales, cuando el suceso se produce en la provincia de Sevilla, 5 días naturales si cualquiera de los eventos se produce fuera de la provincia de Sevilla y de 7 días naturales fuera de la península o en el extranjero. Cuando los afectados fueran padres, hermanos o nietos del trabajador, el permiso será de 3 días naturales si el suceso se produce en la provincia de Sevilla, de 4 días naturales si se produjera fuera de la provincia de Sevilla y de 6 días naturales fuera de la península o en el extranjero. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante.

b) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 16 años: 3 días naturales. Este permiso, será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

c) Por intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge o persona a la que se halle unido el trabajador por análoga relación de afectividad, padres e hijos: 3 días naturales. Si la hospitalización fuese igual o superior a cinco días, el permiso



será 5 días naturales.

d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge o persona a la que se halle unido el trabajador por análoga relación de afectividad, padres e hijos: 2 días naturales.

e) Por intervención quirúrgica, de abuelos, nietos, hermanos o tíos del trabajador: el día de la intervención.

f) En los casos de hospitalización prolongada de hijos, siempre que ambos cónyuges trabajen se podrán ampliar éstos permisos a petición del trabajador atendiendo a sus circunstancias particulares.

#### 4. Permisos por fallecimiento:

a) Por fallecimiento del cónyuge o persona a la que se halle unido el trabajador por análoga relación de afectividad, padres o hijos: 5 días naturales. Si el fallecimiento ocurre fuera de la provincia de Sevilla, se ampliará en un día más. Si ocurre el fallecimiento fuera de la península o en el extranjero, el trabajador tendrá derecho a siete días naturales.

b) Por fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos, o tíos del trabajador 3 días naturales. Si el fallecimiento ocurre fuera de la provincia de Sevilla se ampliará en un día más, si el fallecimiento ocurre fuera de la península o en el extranjero, el trabajador tendrá derecho a 4 días naturales.

#### 5. Permisos por traslado de residencia, exámenes y consultas médicas.

a) Por traslado del domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a 2 días naturales.

b) Por exámenes finales oficiales de enseñanza universitaria: Dos días por cada convocatoria (Febrero, Junio y Septiembre), pudiéndose acumular los días sólo en la convocatoria de Junio. Para examen el día de su realización, debiendo aportar el justificante de su asistencia. Se podrá disfrutar del permiso hasta cinco convocatorias para una misma asignatura.

c) Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador: El tiempo indispensable.

d) Para acompañar a un hijo menor de 16 años al médico o traslado al hospital, siempre que los cónyuges trabajen, previa comunicación y justificación, por el tiempo indispensable. No existirá límite de edad, cuando se trate de hijos minusválidos en grado superior al 33 por 100.

e) El trabajador que conviva con un familiar de primer grado por consanguinidad

mayor de 75 años, tendrá derecho al permiso previsto en el párrafo anterior.

f) En caso de enviudar, el trabajador teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso de treinta días naturales a contar desde el fallecimiento.

#### 6. Permisos por asuntos propios.

Hasta seis días laborables para cada año por asuntos propios, ampliándose en los días en los que las fiestas de índole local, autonómica o estatal coincidan en sábado. Tales días no podrán nunca acumularse a las vacaciones anuales. Estos días se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente, salvo cuando no se puedan disfrutar por necesidades del servicio debidamente justificado y solicitado, ampliándose el plazo de su disfrute hasta el 31 de marzo del año siguiente.

En ningún caso el disfrute de los días de asuntos propios podrán ser sustituidos por compensación económica.

#### **Artículo 32. Bajas por enfermedad o accidente.**

En caso de enfermedad o accidente, el personal estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar telefónicamente tanto al responsable de su servicio como a los servicios del personal, la causa que motiva su ausencia dentro del mismo día o en caso de imposibilidad al día siguiente, y a justificar su falta de asistencia con arreglo al siguiente procedimiento:

Dentro de los dos días siguientes el trabajador presentará el parte de baja extendido por el médico o especialista, acompañando un informe en el que se indique la naturaleza del proceso, el tiempo probable de duración y la necesidad de baja por enfermedad. En los casos en que la duración del proceso sea superior a siete días, el médico facilitará al enfermo un parte de confirmación de baja que el trabajador o cualquier familiar en su lugar podrá presentar en los servicios de personal.

Una vez que el enfermo sea dado de alta por el médico, éste aportará el parte de alta a los servicios de personal, quien a su vez lo comunicará al servicio en el que esté adscrito el trabajador.

En caso de baja por enfermedad prolongada, el Ayuntamiento habilitará los medios necesarios para el seguimiento del proceso.

El trabajador que se encuentre en baja por enfermedad o accidente de trabajo percibirá desde el primer día de la baja el 100% de sus retribuciones.



A fin de garantizar la completa recuperación del trabajador, en ningún caso podrán realizarse servicios extraordinarios dentro de los tres meses siguientes al alta médica cuando la baja por enfermedad se haya prolongado por tiempo superior a dos semanas.

### **Artículo 33. Permisos no retribuidos.**

Los trabajadores que lleven como mínimo un año de antigüedad con contrato fijo al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho si lo solicitan de manera justificada, a permisos no retribuidos por un mínimo de quince días y un máximo de treinta días al año para atender situaciones personales o familiares ineludibles.

Los trabajadores que lleven un mínimo de tres años de antigüedad con contrato fijo al servicio del Ayuntamiento, podrán solicitar permiso no retribuido por un plazo máximo de un año, reservándose su puesto de trabajo, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, no será computable a efectos de antigüedad, ni a ningún otro permiso extraordinario.

El Ayuntamiento podrá ampliar estos permisos o licencias no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe de la Comisión Paritaria.

## **Título V. Atenciones y ayudas sociales.**

### **Artículo 34. Garantías.**

El Ayuntamiento asumirá la defensa de los trabajadores, que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en sentencia la culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador, salvo renuncia del propio interesado o que en el litigio sea parte el Excmo. Ayuntamiento tanto en calidad de demandante como de demandado.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurra dolo o mala fe del trabajador.

### **Artículo 35. Ayudas Sociales.**



## 1. Ayudas por escolaridad.

Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir por todo el personal laboral en servicio activo que durante el año tenga hijos menores de 25 años escolarizados o cursen estudios en centros de enseñanza oficial de acuerdo con las normas siguientes:

Durante el mes de octubre de cada año podrán solicitarse las ayudas escolares abonándose en el mes de noviembre siguiente con arreglo a la siguiente escala:

Guardería infantil	30,00 euros/mensuales
Educación infantil y primaria	100,00 euros/anual
E.S.O., Bachillerato y ciclo de F.P Grado Medio	175,00 euros/anual
Universidad y Ciclo de F.P Grado Superior	200,00 euros/anual

Estas ayudas serán incompatibles con cualesquiera otras que tengan la misma finalidad.

Análogamente se establece una ayuda para el personal que curse estudios en centros de enseñanza oficial con la siguiente escala:

Bachillerato, acceso Universidad para mayores de 25 años y Ciclo de F.P Grado Medio	175,00 euros/anual
Universidad y ciclo de F.P Grado Superior	200,00 euros/anual

## 2. Ayudas para prótesis, odontología y oftalmología.

Se establece una ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita por facultativo competente, tanto al personal como a sus familiares con derecho a asistencia médica a cargo del mismo con arreglo a la siguiente escala:

Tope máximo anual por unidad familiar.

Prótesis, órtesis, odontología, hasta	350,00 euros/anual
Gafas, lentillas, hasta	125,00 euros anuales o 250,00 bianuales

Las cantidades a que hace referencia éste apartado serán abonadas previo acuerdo de la Comisión de Retribuciones y por riguroso orden de antigüedad en la presentación de la solicitud a la que deberá acompañarse justificante médico relativa a la prescripción, y en todo caso la factura original donde conste el gasto realizado. En ningún caso, el importe total anual de las ayudas podrán superar las cantidades mencionadas.



### 3. Seguro de vida.

Al Ayuntamiento concertará un seguro de vida colectivo a su cargo para todos los trabajadores de 25.000 Euros que cubrirá el resultado de muerte natural o derivada de accidente de trabajo, así como la incapacidad laboral absoluta cuando así sea declarada por el organismo correspondiente.

### 4. Seguro de responsabilidad civil.

El Ayuntamiento concertará una póliza colectiva de responsabilidad civil para todo el personal que cubra los riesgos profesionales de sus trabajadores por una cuantía de 60.000 Euros.

Las cuantías establecidas en los apartados 1), y 2) de éste artículo, se aumentarán automáticamente en el incremento que haya experimentado el IPC.

### 5. Plan de Pensiones.

El Ayuntamiento se compromete a concertar un plan de pensiones para el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, cifrándose la cuantía de la aportación durante el ejercicio 2005 en 30 euros mensuales por cada uno de los partícipes del plan.

La aportación del trabajador será voluntaria.

### 6. Ayudas por familiares con capacidad disminuida.

El trabajador que tenga a su cargo familiares hasta el primer grado por consanguinidad con minusvalía física, psíquica o sensorial, tendrán derecho a una ayuda mensual de 100,00 Euros para la adecuación especial del familiar que se trate, salvo que por éste se perciba una pensión o ayuda superior al salario mínimo interprofesional.

Para el percibo de ésta ayuda, será necesario que el trabajador aporte certificación expedida por el organismo correspondiente en el que conste el grado de la minusvalía , y declaración responsable de que la persona a cuyo favor se concede la ayuda, no percibe ayuda o pensión superior al salario mínimo interprofesional. Anualmente se aportará por el trabajador declaración responsable de que persisten las mismas circunstancias que otorgaron el derecho a la ayuda. Esta cuantía se aumentará anualmente en el incremento que experimente el IPC.

El Ayuntamiento podrá comprobar en cualquier momento los datos incluidos en la declaración, considerándose a estos efectos falta muy grave el falseamiento de los datos que el trabajador haya aportado.





#### 7. Ayuda para vacaciones.

Se establece una ayuda anual para vacaciones al que tendrán derecho todos los trabajadores afectados por el Convenio, de 100,00 euros.

#### 8. Ayuda por familia numerosa.

El trabajador que tenga a su cargo familia numerosa percibirá un ayuda anual de 300 euros hasta el quinto hijo y de 400 euros a partir del quinto hijo, siempre que estos sean menores de edad y no perciban ningún tipo de rentas.

Esta ayuda no se concederá cuando el cónyuge o cualquier otro miembro de la unidad familiar haya percibido cualquier tipo de renta durante el año anterior a su devengo.

Para el percibo de esta ayuda será necesario que el trabajador presente en los servicios de personal declaración responsable de que ningún miembro de su unidad familiar ha percibido rentas durante el año anterior a su devengo.

### **Artículo 36. Premios.**

#### a) Premio a la constancia.

El trabajador al cumplir los 25 años de servicio activo, tendrá derecho a un premio extraordinario equivalente al 20% de sus retribuciones básicas anuales. La tramitación del expediente se efectuará a petición del trabajador haciendo constar las referidas circunstancias y otorgándose mediante acuerdo de la Comisión de Retribuciones y con efectos económicos desde la fecha de petición.

#### b) Premio por matrimonio.

Se abonará un premio de 125,00 euros a cada trabajador que contraiga matrimonio o se inscriba como pareja de hecho en los registros correspondientes. En caso de que ambos contrayentes sean empleados del Ayuntamiento éste premio será aplicable a los dos. Asimismo éste premio será compatible con otros que por la misma naturaleza puedan concederles otros organismos.

#### c) Premio por jubilación.

El trabajador al llegar a la jubilación prevista en éste Convenio, tendrá derecho a un premio equivalente al 10 por ciento de sus retribuciones básicas anuales. La solicitud se efectuará por el trabajador con al menos 2 meses de antelación a la fecha de la jubilación.

#### d) Premio por jubilación anticipada.

La jubilación por el personal afectado por el presente Convenio se establece a los





65 años de edad cumplidos.

Se establece un premio de jubilación voluntaria, que solo se concederá cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva con arreglo a la siguiente escala:

Con 64 años de edad y 30 años de cotización	6.000,00 euros
Con 63 años de edad y 30 años de cotización	9.000,00 euros
Con 62 años de edad y 30 años de cotización	12.000,00 euros
Con 61 años de edad y 30 años de cotización	15.000,00 euros
Con 60 años de edad y 30 años de cotización	18.000,00 euros

Estas cuantías se aumentarán anualmente conforme al incremento que experimente el IPC, y se abonarán al trabajador en los quince días siguientes a la jubilación. El Ayuntamiento se obliga a incluir en la oferta de empleo público del año siguiente, la plaza que haya quedado vacante como consecuencia de la jubilación, excepto cuando la citada plaza figure en la RPT como puesto a extinguir.

#### **Artículo 37. Anticipos reintegrables.**

El Ayuntamiento mantendrá un fondo mínimo anual para anticipos reintegrables por importe de 30.000,00 euros y que se concederán previa solicitud del trabajador con arreglo a las siguientes cuantías y plazos de reintegro:

- Dos mensualidades completas.
- Hasta 3.000,00 euros.

Los anticipos concedidos se reintegrarán en 12, 24 o 36 mensualidades, no pudiendo solicitarse otro anticipo hasta que se cancele el anteriormente concedido. Para la concesión de los anticipos no se exigirá justificación de clase alguna siempre que exista fondo suficiente para su concesión, y así lo acuerde la Comisión de Retribuciones. Para la concesión de los anticipos se tendrá en cuenta la prioridad en la solicitud en caso de que no exista fondo suficiente para atender todas las solicitudes presentadas.

#### **Artículo 38. Servicios auxiliares.**

El personal laboral que así lo solicite podrá pasar a desarrollar tareas distintas a las que viniere realizando, pero dentro de su grupo y nivel de complemento de destino, cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- Voluntariamente al cumplir la edad de 55 años.



- Por enfermedad o incapacidad declarada por los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, como no apto para el servicio que estuviera desarrollando habitualmente y apto para otro tipo de trabajo.

El personal que pase a desarrollar tareas distintas a las que viniera realizando percibirá las mismas retribuciones básicas y complementarias que viniese percibiendo.

### **Artículo 39. Actualización de permiso de conducir.**

Los trabajadores que por razón del puesto de trabajo asignado debe actualizar periódicamente el permiso de conducir, el Ayuntamiento le abonará los gastos de renovación previa justificación de su importe. Le será de aplicación a los trabajadores que se les haya exigido en las Bases de la Convocatoria para su ingreso dicho permiso.

## **Título VI. Seguridad y salud.**

### **Capítulo I. Órganos de Prevención.**

#### **Artículo 40. El Comité de Seguridad y Salud.**

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones que lleve a cabo el Excmo. Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por seis miembros, tres de ellos designados por el Ayuntamiento, y por tres Delegados de Prevención designados por los trabajadores. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite el Ayuntamiento o alguno de los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias a que se refiere el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 41. Los Delegados de Prevención.**

Los Delegados de Prevención son los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Corresponde al personal laboral designar tres delegados de prevención, uno por parte del Comité de Empresa y los dos restantes a designar por cada una de las Secciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa.

#### **Artículo 42. Facultades y competencias de los Delegados de Prevención.**

Son competencia de los Delegados de Prevención:



- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, antes de la adopción por el Ayuntamiento de las decisiones relativas a:
  - La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores.
  - La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades.
  - La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
  - Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

## **Capítulo II. Vigilancia de la salud.**

### **Artículo 43. Revisión médica.**

Sin perjuicio de sus derechos de afiliación a la Seguridad Social, los trabajadores serán objeto de revisión médica una vez al año, a cuyo fin el Ayuntamiento pondrá los medios técnicos necesarios. Esta revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en la disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador /a y que sean proporcionales al riesgo. En todo caso, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la



vigilancia a que se refiere éste artículo serán comunicados a los trabajadores afectados. Los datos relativos a la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, sin que en ningún caso el resultado de las pruebas médicas puedan facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

#### **Artículo 44. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo. Evaluados éstos riesgos y en función de dicha evaluación, el Ayuntamiento adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

#### **Artículo 45. Protección de la mujer embarazada.**

Las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o parto reciente y cuyas condiciones de trabajo o actividad puedan presentar un riesgo específico que puedan influir negativamente en la salud de dichas trabajadoras o del feto, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el Excmo. Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones de tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o en su caso de las Mutuas, ésta pasará a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El Excmo. Ayuntamiento deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a éstos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a al anterior puesto.

En el supuesto de que aún aplicando las reglas señaladas en el apartado anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible con su estado, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de las retribuciones de su puesto de origen.



Si dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplado en el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores por el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En éste caso la trabajadora percibirá la totalidad de las retribuciones de su puesto de origen.

#### **Artículo 46. Derecho a un ambiente de trabajo adecuado.**

El personal laboral tendrá derecho a que se le garantice un ambiente de trabajo adecuado. En tal sentido el Ayuntamiento durante el primer año de vigencia del Convenio llevará a cabo un Plan de Evaluación de Riesgos en el Trabajo, con participación de los representantes de los trabajadores. Del resultado de dicha evaluación se acometerán las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### **Artículo 47. Botiquín de primeros auxilios.**

En todos los centros de trabajo se instalará un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, de su vigilancia y dotación adecuada estarán encargados los Delegados de Prevención. No obstante, su reposición y mantenimiento será responsabilidad directa del responsable de cada centro.

#### **Artículo 48. Uniformes de trabajo.**

El Ayuntamiento proporcionará a su personal los uniformes y ropa de trabajo adecuados a su actividad.

El número y modalidad de las prendas son las que se detallan en el anexo II del presente Convenio y se entregarán durante el mes de mayo u octubre según corresponda a vestuario de verano o de invierno respectivamente.

En ningún caso, será objeto de compensación económica el importe que pudiera representar el equivalente al uniforme o ropa de trabajo. La adquisición del vestuario o ropa de trabajo será competencia exclusiva del Ayuntamiento.

Solo excepcionalmente y previo informe del responsable del servicio afectado podrá procederse a la reposición de vestuario fuera de los periodos de entrega establecidos en el Convenio. En el citado informe se hará constar que el uniforme entregado en su día se ha deteriorado como consecuencia de su uso en el trabajo y siempre que al mismo tiempo el trabajador entregue las prendas deterioradas.

Corresponde al Comité de Seguridad y Salud velar para que los uniformes o ropa de trabajo reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate.



Dentro del primer trimestre del ejercicio 2005 el Comité de Seguridad y Salud establecerá la relación de puestos de trabajo sujetos a uniforme o vestuario. Determinada la obligatoriedad de utilización de vestuario no se permitirá bajo ningún concepto la realización de las tareas propias del puesto sin que el trabajador se encuentre debidamente uniformado.

## **Titulo VII. Derechos sindicales.**

### **Capítulo I. De los órganos de representación de los trabajadores.**

#### **Artículo 49. El Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano unitario de representación del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento de El Viso del Alcor que se constituye para la defensa de los intereses de los trabajadores y, como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales que hayan accedido a él y sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales.

#### **Artículo 50. Competencias del comité de Empresa.**

El Comité de Empresa tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 51. Garantías de los miembros del Comité de Empresa.**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 52. Secciones Sindicales.**

El personal afiliado a un sindicato podrá constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato de que se trate. El Excmo. Ayuntamiento reconocerá la existencia de Secciones Sindicales siempre que tales sindicatos tengan presencia en el Comité de Empresa o gocen de la condición de sindicato más representativo en los términos establecidos por la Ley.

Las Secciones Sindicales reconocidas en el Ayuntamiento tendrán derecho a nombrar un Delegado Sindical.

El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical con presencia en el Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Asimismo el Ayuntamiento dispondrá de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo para uso exclusivo de las Secciones Sindicales.

El Ayuntamiento reconocerá la existencia de Secciones Sindicales en su seno aún cuando éstas no cuenten con miembros en el Comité de Empresa ni tengan la consideración de más representativas con arreglo a la Ley, siempre que dicha





Sección Sindical cuente con un mínimo de diez afiliados en el Ayuntamiento. No obstante éste reconocimiento, en tanto tales sindicatos no cuenten con miembros en el Comité de Empresa o tengan la consideración de más representativo no podrán participar en la negociación colectiva.

### **Artículo 53. Del crédito horario.**

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, que podrán utilizar con el único requisito de avisar de la ausencia al trabajo con la antelación necesaria al responsable del servicio al que estén adscritos y comunicarlo a los servicios de personal.

Los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumular un crédito de horas mensuales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, comunicándolo previamente a los servicios de personal.

## **Capítulo II. De las reuniones y asambleas de los trabajadores.**

### **Artículo 54. De las reuniones informativas.**

Con independencia del derecho de reunión regulado en el artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa podrá celebrar reuniones con los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo sobre asuntos de interés directo, fuera de la jornada de trabajo, comunicándolo con una antelación de dos días hábiles al Ayuntamiento a fin de que el mismo pueda poner a disposición del Comité de Empresa los medios y el local adecuados.

Excepcionalmente y durante la negociación colectiva se podrán celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. Dichas asambleas tendrán lugar preferentemente al finalizar la jornada de trabajo.

Para la celebración de asambleas generales bastará con ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento con los siguientes requisitos:

- Comunicación con dos días laborables de antelación.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Remitir el orden del día.

### **Artículo 55. De las reuniones de las Secciones Sindicales.**

Las Secciones Sindicales podrán celebrar asambleas para el conjunto de sus afiliados dentro del horario de trabajo, siempre que tales asambleas no superen las doce horas de cómputo anual. Se procurará en la medida de lo posible que





tales asambleas se celebren al final de la jornada laboral.

Para la celebración de éstas asambleas bastará con que el responsable de la Sección Sindical lo ponga en conocimiento del Ayuntamiento con dos días hábiles de antelación a su celebración a fin de que pueda facilitársele un local adecuado.

La celebración de asambleas a que se refiere éste título se desarrollarán de forma que causen el menor menoscabo posible al funcionamiento de los servicios públicos.

## **Título VIII. Deberes e incompatibilidades del personal laboral.**

### **Artículo 56. Deberes laborales.**

Los trabajadores al servicio del Excmo. Ayuntamiento tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten por el Ayuntamiento.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones de sus jefes inmediatos y en particular las que se dicten por el Ayuntamiento.
- d) Contribuir a la mejora de la eficiencia en la prestación de los servicios públicos.
- e) Cualquier otro deber que derive directamente de la prestación de los servicios públicos.

### **Artículo 57. Incompatibilidades.**

El régimen de incompatibilidades del personal al servicio del Ayuntamiento será el establecido con carácter general para la función pública de conformidad con lo dispuesto en la Ley 53/1984 de 26 de diciembre.

## **Título IX. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 58. Régimen disciplinario.**

A los efectos de éste Convenio les será de aplicación al personal laboral dependiente del Excmo. Ayuntamiento el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado aprobado por Real Decreto 33/1986 de 10 de enero.

### **Artículo 59. Información a los representantes de los trabajadores.**





El Excmo. Ayuntamiento informará a los representantes de los trabajadores de la incoación de expedientes informativos que puedan dar lugar a la apertura de un procedimiento disciplinario.

Caso de que el Ayuntamiento proceda a la incoación de expediente disciplinario contra un trabajador, será necesario en todo caso, dar audiencia al Comité de Empresa y Secciones Sindicales aún cuando dicho trabajador no tenga la consideración de Delegado de Personal. En caso de instruirse expediente contra un Delegado de Personal, será necesario la emisión de informe de los representantes de los trabajadores sin cuyo requisito no podrá imponerse sanción de clase alguna.

#### **Artículo 60. Suspensión de la ejecución de las sanciones recaídas en vía administrativa.**

Las sanciones recaídas en vía administrativa se suspenderán en su ejecución siempre que el interesado haya interpuesto contra la misma el correspondiente recurso en vía jurisdiccional y solicite la suspensión de dicha ejecución. Cumplido éste requisito, no podrá ejecutarse la sanción hasta tanto no se dicte resolución judicial en primera instancia por el Tribunal o Juzgado competente.

### **Título X. Comisión Paritaria.**

#### **Artículo 61. Comisión Paritaria de seguimiento.**

Para la interpretación de los preceptos de éste Convenio y para la aclaración de cuantas dudas y divergencias puedan surgir en su aplicación, se crea una Comisión Paritaria integrada por tres representantes designados por el Ayuntamiento y tres representantes designados por los trabajadores, correspondiendo al Comité de Empresa designar a un representante y los dos restantes a cada una de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa.

A éstos efectos, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la firma del Convenio, la Comisión Negociadora se reunirá para designar a los vocales que formarán parte de la Comisión Paritaria. En la primera sesión que celebre la citada Comisión, se nombrarán Presidente y Secretario de la misma.

#### **Artículo 62. Funciones de la Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria tendrá como funciones básicas las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones sometidas a las partes para su consideración.





- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- d) Fijación o modificación de la valoración de puestos de trabajo a efectos de la asignación del complemento específico.
- e) Cuantas otras competencias se fijen en el presente Convenio a la Comisión Paritaria.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso las competencias de los Juzgados y Tribunales previstos por la Ley.

### **Artículo 63. De las reuniones de la Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de sus miembros. Desde la petición de la reunión a su celebración no podrá mediar un plazo superior a cinco días hábiles.

### **Disposiciones adicionales.**

Primera: Cuando en el presente Convenio se aluda al término trabajador/a, debe entenderse referido a todo el personal laboral incluido en la RPT y al personal contratado con cargo a programas cuya duración supere un ejercicio económico.

Segunda: A los efectos del presente Convenio, se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador/ a de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, esta circunstancia deberá ser acreditada con certificado de convivencia a los efectos oportunos.

Tercera: Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, debiendo aportarse para su acreditación el correspondiente certificado oficial expedido por el organismo correspondiente.

Cuarta: Las cláusulas contenidas en el presente convenio se interpretaran conforme al sentido que resulte más favorable a los trabajadores/as, cualquier cambio normativo que pudiera producirse y que resulte más beneficioso para el trabajador/a que las cláusulas del presente convenio les serán de aplicación inmediata y plena, sin necesidad de alterar o modificar el mismo.

### **Disposiciones transitorias.**

Primera: Dentro del primer mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio, el Ayuntamiento deberá proceder al inicio de los expedientes de contratación que fueren precisos para la contratación de los seguros





responsabilidad civil, vida, accidentes, e invalidez absoluta del personal a que se hace referencia en este Convenio, debiendo estar concertadas dichas pólizas dentro del primer trimestre del año 2005.

Segunda: El Plan de Pensiones, previsto en el presente Convenio, se concertará con la entidad de previsión correspondiente y por los procedimientos de contratación establecidos dentro del primer semestre del año 2005.

Tercera: En tanto no se apruebe por el Excmo. Ayuntamiento la Relación de Puestos de Trabajo, la ordenación del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se efectuará a través del Catálogo de Puestos de Trabajo.

Cuarta: Antes del 31 de diciembre del año 2005 deberá estar elaborada la valoración de los puestos de trabajo a efectos de cuantificación del Complemento Específico. A este fin se constituirá una Comisión Técnica compuesta por el Técnico de los Servicios de personal, el Secretario General de la Corporación, la Interventora Municipal, tres representantes de la Corporación y tres representantes de los trabajadores, a fin de elevar propuesta a la Comisión Paritaria.

Quinta: En relación con el artículo 20 del convenio el Ayuntamiento se compromete a respetar los trienios reconocidos de forma individual a cada trabajador contratado de forma temporal y hasta que no alcancen la condición de laboral fijo o se cubra la plaza por el procedimiento legalmente establecido.

#### **Disposición derogatoria.**

A partir de entrada en vigor del presente Convenio, quedarán sin efecto cuantas disposiciones y resoluciones municipales contradigan o se opongan a lo dispuesto en el mismo.

#### **Disposición final.**

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de enero de 2005.

#+1\*#



## Agosto 2005:

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

## Septiembre 2005:

			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

## Octubre 2005:

					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## Noviembre 2005:

	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

## Diciembre 2005:

			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

PAREJA A:

PAREJA B

PAREJA C

**Anexo II. Vestuario.**

Le será facilitado camisa celeste, pantalón azul, chupa azul y botas o zapatos reglamentarios al personal de obras y mantenimiento, instalaciones deportivas y



cementerio Le será facilitado camisa verde, pantalón verde, chupa verde y botas o zapatos reglamentarios al personal de parques y jardines limpieza viaria y residuos sólidos.

Le será facilitado blusón y pantalón celeste, zapatos anatómicos (zancos) en color blanco o azul, a las limpiadoras de edificios municipales.

Le será facilitado botas de agua e impermeable y prenda de abrigo al personal que lo necesite por desempeñar su trabajo a la intemperie incluso en días de lluvia.

