

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA PARA EL PERIODO 2013-2015

Visto el Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lebrija, con vigencia desde el 14-03-2013 a 31-12-2015, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores.

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 para el personal laboral del Ayuntamiento de Lebrija con vigencia desde el 14 de marzo de 2013 a 31 de diciembre de 2015, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores.

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

En Sevilla a 23 de mayo de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA PARA EL PERIODO 2013-2015

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo y normas sociales, del personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Lebrija y sus Patronatos Municipales (en adelante, Ayuntamiento), salvo el personal dependiente de programas subvencionados contratados de forma directa por el Ayuntamiento a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, que no podrán suponer un coste adicional para el Ayuntamiento, a los que le será de aplicación las normas particulares de sus respectivos programas y, en todo caso, el Estatuto Básico del Empleado Público o Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo será de aplicación para todos los empleados que presten sus servicios en empresas y organismos autónomos municipales, salvo en aquellos casos en los que se cuente con un convenio negociado específicamente.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2015.

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

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase solicitud de revisión o rescisión con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, o de las correspondientes prórrogas, este Convenio Colectivo se considerará prorrogado en su totalidad de año en año.

En caso de ser denunciado el presente Convenio Colectivo, y hasta lograr un nuevo acuerdo expreso, sólo perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor en todo caso, su contenido normativo.

Artículo 3. Vinculación de lo pactado

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

En el caso de que fuese anulado o modificado por la Jurisdicción competente en cualquiera de sus partes, este Convenio Colectivo quedará sin eficacia práctica, debiendo ser negociado el Convenio Colectivo en su totalidad, en plazo no superior a treinta días.

Cláusula de garantía: El Ayuntamiento se compromete a readmitir con todos sus



derechos a los trabajadores y trabajadoras, sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente, salvo cuando el empleado/a opte por la indemnización.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 4. 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 a la Mesa General de Negociación.

Ambas partes convienen que toda información o consulta, sólo pueden permitir la realización de su finalidad participativa si se proporcionan anteriormente a la conclusión de la toma de decisiones por la administración.

La organización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales podrán 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 5. Período de prueba

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior del Ayuntamiento, tendrán un periodo de prueba siempre que el proceso de selección así lo establezca, cuya duración máxima, en función de la labor a realizar será la siguiente:

- Técnicos Superiores: Seis meses.
- Técnicos Medios: Tres meses.





- Resto de Personal: Quince días.

Artículo 6. Clasificación de los trabajadores

A. El personal al servicio del Ayuntamiento se clasifican en:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Personal eventual.

B. Relación de Puestos de trabajo:

- Se establecerá una relación de puestos de trabajo donde las funciones que se deban desempeñar vendrán especificadas por la clasificación de puestos de trabajo.
- La Relación de Puestos de Trabajo deberá comprender todos los puestos debidamente clasificados por la Corporación, reservados a funcionarios y personal laboral, así como los reservados a personal eventual. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.
- Cada puesto está asignado a un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino. Los puestos existentes, con indicación del grupo y nivel de complemento de destino que corresponda, son los que a continuación se indican:





Grupo Ley 7/2007 EBEP	Grupo Ley 30/84	Puesto	Nivel Compl. Destino
A1	A	Director de Área	26
A1	A	Técnico	24
A2	B	Director de Área	24
A2	B	Responsable de Dpto.	22
A2	B	Responsable de Zona.	22
A2	B	Arquitecto Técnico	22
A2	B	Subinspector	22
A2	B	Técnico	20
C1	C	Responsable de Dpto.	20
C1	C	Encargado Jefe de Obras	20
C1	C	Oficial de Policía	20
C1	C	Oficial de Bomberos	20
C1	C	Policía	18
C1	C	Auxiliar Técnico	18
C1	C	Administrativo	18
C1	C	Agente de Desarrollo	18
C1	C	Encargado	18
C2	D	Encargado de Mantenimiento	18
C2	D	Capataz	18
C2	D	Bombero	18
C2	D	Oficial de Mantenimiento.	16
C2	D	Auxiliar Administrativo	16
C2	D	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	16
Agrup.Prof.	E	Operario	14
Agrup.Prof.	E	Conserje	14

Artículo 7. Interpretación del Convenio Colectivo

La vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo se llevará a cabo por una Comisión Paritaria compuesta por representantes del Ayuntamiento y de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por un representante de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, así como por un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento. Cada una de las partes nombrará a sus respectivos suplentes.

Será presidida por el Concejal/a Delegado/a de Personal o persona en quien delegue y cumplirá las funciones de Secretario el Responsable Técnico del Área de Personal del Ayuntamiento.

Para garantizar la proporcionalidad de la representación sindical en la mencionada Comisión Paritaria, el voto emitido por cada representante de las distintas organizaciones sindicales, será ponderado, tomándose en consideración para tal efecto, los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, así como los criterios establecidos en el EBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación.

Las distintas partes podrán ser asistidas por cuantos asesores consideren necesario según la materia a tratar, los cuales tendrán voz pero no voto.



Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo, los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Con la finalidad de constituir la mencionada Comisión Paritaria y designar vocales, las partes se reunirán en los treinta días hábiles siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo. Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán por el Área de Recursos Humanos en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación; en todo caso, existirá una reunión trimestral que se efectuará en la última semana del mes.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión Paritaria, las partes acudirán, si así lo estiman, al procedimiento arbitral que se determine.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudios de plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.
- e) Negociación de ofertas de empleo, bases, convocatorias, etc, así como la designación de miembros para formar parte de los tribunales de selección, planes de formación, etc.
- f) La determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo.
- g) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por la Ley.

Artículo 8. Provisión de puestos de trabajo



El Ayuntamiento formulará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

La provisión de puestos de trabajo que, de conformidad con la relación aprobada queden vacantes se efectuara en la forma prevista en el art. 20 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública y lo legislado en el Estatuto Básico del Empleado Público, así como las normas que lo desarrollen.

En la relación indicada en el párrafo primero de este artículo se determinará si los puestos son reservados a personal funcionario, laboral o eventual.

Artículo 9. Trabajos de superior categoría

Para cubrir en periodo vacacional los puestos de Interventor/a, Secretario/a, Tesorero/a, Jefe/a de la Policía Local y de Bomberos el Ayuntamiento habilitará un empleado/a para ejercer las tareas del puesto, percibiendo éste/a el complemento específico correspondiente. En los demás puestos, por sustituciones en periodo vacacional, no se percibirá ningún tipo de complemento.

En los casos en que el Ayuntamiento tenga necesidades de asignar tareas de superior categoría los empleados/as percibirán las retribuciones complementarias (Destino y Especifico) que correspondan al puesto asignado. Cuando esto suceda, la Corporación informará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo.

Artículo 10. Ingreso en la plantilla y selección de personal

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

Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas podrán ser cubiertas bien por funcionarios interinos o por personal contratado temporalmente, siguiendo, dentro de lo posible, los principios fijados en el párrafo primero de este artículo.

Con los mismos criterios se podrán contratar personal por motivos de acumulación de tareas, trabajos temporales o similares.

Las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa serán informadas respecto a lo reseñado anteriormente.

Artículo 11. Traslados



Todos los empleados y empleadas serán destinados a un centro o servicio del Ayuntamiento. Estos sólo podrán ser trasladados por razones técnicas y organizativas debidamente justificadas previo decreto correspondiente. En estas circunstancias mediará comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de siete días, con el objeto de que este pueda alegar cuanto crea conveniente contra el traslado, y en todo caso será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa y Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 12. Formación

Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación adecuada a dicho puesto de trabajo.

La Corporación fomentará cursos de formación continua en los que podrán participar todo el personal que lo solicite. Cuando estos cursos sean promovidos por el Ayuntamiento, a través de la Diputación Provincial u otras instituciones, se reintegrará copia del material al Ayuntamiento.

El contenido y programación de las acciones formativas se diseñarán con la finalidad de atender las necesidades los empleados y empleadas municipales, teniéndose en cuenta para ello las aportaciones que pudieran realizar las distintas secciones sindicales.

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. Para la asistencia a cursos, jornadas etc, se tendrá que contar con la autorización del Responsable del Departamento y del Concejal Delegado del Área así como del Departamento de Régimen Interior, así como haber agotado el número de horas de formación obligatoria establecido en el presente Convenio Colectivo.

Si la acción formativa se realizara fuera de nuestra localidad, el Ayuntamiento facilitará los medios de locomoción para la asistencia a las mismas. Si esto no fuera posible, se abonarán al trabajador o trabajadora los gastos ocasionados por dicho desplazamiento conforme a la cantidad que en cada momento se determine en concepto de kilometraje.

Capítulo III Retribuciones, Jornadas, Horarios y Descansos

Artículo 13. Subida salarial

Las retribuciones básicas y complementarias señaladas en el art. 15, se actualizarán anualmente con la subida salarial que se determinen en los Presupuestos Generales del Estado.





Artículo 14. Antigüedad

Los empleados y empleadas afectados por este Convenio Colectivo, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo se reflejen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

Los empleados y empleadas que a la firma del presente Convenio Colectivo se encuentren prestando servicios en el Ayuntamiento y que cumplan o tengan cumplidos tres años de servicio, tendrán derecho a percibir retribuciones por concepto de antigüedad. Si dicha antigüedad proviniese del propio Ayuntamiento, ésta se reconocerá de oficio. Si por el contrario, se tratase de servicios prestados en otras administraciones públicas, el reconocimiento se hará a partir de la fecha de solicitud del interesado o interesada.

Artículo 15. Conceptos retributivos

Las retribuciones percibidas por los empleados y empleadas gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones de los trabajadores/as se clasifican en:

A. Básicas: Sueldo, Trienios, Pagas Extraordinarias.

· Sueldo:

Es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en el que se organizan los empleados/as públicos municipales. El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

· Pagas Extraordinarias:

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo el Complemento de Productividad y las cantidades abonadas por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo.

B. Complementarias: Complemento de destino, complemento específico, productividad, gratificaciones y complemento personal transitorio.

· Complemento de destino:





Grupo Ley 7/2007 EBEP	Grupo Ley 30/84	Nivel mínimo	N. máximo
A1	A	22	30
A2	B	18	26
C1	C	14	22
C2	D	12	18
Agrup.Prof.	E	10	14

· Complemento específico.

Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y turnicidad.

A cada puesto le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones de las mencionadas en el apartado anterior.

Al Pleno de la Corporación corresponde aprobar o modificar la relación de los puestos de trabajo y sus complementos, determinando aquellos a los que corresponda un complemento específico y señalando su cuantía.

Los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo serán los establecidos en el catálogo de puestos de trabajo vigentes en cada momento. Corresponderá a la Mesa General de Negociación negociar la fijación o modificación de la Valoración de Puestos de Trabajo al efecto de determinar el complemento específico.

· Gratificaciones.

Retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral. Serán propuestas por el Jefe/a de Servicio con el visto bueno del Delegado/a correspondiente y autorizadas previamente por el Delegado/a de Personal. Se valorarán multiplicando el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula por 1,25 o 1,50, según se trate de un día laborable o un día festivo respectivamente. Si el servicio se realizase en horario nocturno el valor inicialmente calculado se multiplicará por 1,43 o 1,68, según se trate de día laborable o festivo:

Valor hora de los servicios extraordinarios =

Sueldo anual + Pagas Extras + C. Destino + C. específico

Jornada laboral anual (en horas)

Asimismo, estos servicios podrán ser compensados con descanso doble, siguiendo los trámites anteriormente expuestos, cuando el trabajador así lo solicite y el servicio lo permita.

· Complemento de Productividad

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo.

Con el objetivo de valorar e incentivar la mejora continua de los servicios prestados a los ciudadanos/as y el interés y la iniciativa con que el personal desempeñe sus funciones, se aplicará, una cantidad inicial mensual por cada puesto de trabajo conforme se especifica en el Anexo III, incrementándose con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como con el fondo destinado a planes de pensiones por dicha ley, y la desviación de Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate en todas las retribuciones en cada puesto de trabajo al final de cada ejercicio, o cualquier otra mejora salarial no recogida en este párrafo.

Para la aplicación del complemento de productividad se tendrán en cuenta los días de asistencia al trabajo, considerando como tales las vacaciones anuales y los días de libre disposición, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Para el cálculo de la productividad se dividirá la cantidad anual destinada a tales efectos, entre los días resultantes de la aplicación del párrafo anterior. Esta cantidad se multiplicará mensualmente por los días de asistencia al trabajo, obteniendo como resultado la cantidad a percibir en concepto de productividad.

Los días hábiles de trabajo anuales serán los que se detallan en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

Este Complemento de Productividad será de aplicación a todo el personal al que hace referencia el art. 1 de este Convenio Colectivo.

· Complementos Personales Transitorios.

Se conceptúan expresamente como complementos de tipo personal, esto es, no esenciales al puesto de trabajo y su ejercicio.

Artículo 16. Dietas

Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos

que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fija en las siguientes cuantías:

	Alojamiento	Manutención	Dieta completa
Todo el personal	65,97 €	37,40 €	103,37 €

Cuando el empleado y empleada que no se vea precisado a pernoctar fuera, treinta y siete euros con cuarenta céntimos 37,40 para almuerzo y cena, y dieciocho euros con setenta céntimos 18,70, para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas.

Igualmente, se abonará por los desplazamientos en los que se tuviera que usar, por necesidades del servicio, vehículo propio indemnizaciones por razón del servicio, que queda fijado en 0,19 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0,078 euros por el de motocicletas. Asimismo se pagaran los gastos de peaje y aparcamiento siempre que se justifique la realidad del desplazamiento. Estas cantidades se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise.

Ambas salidas deberán estar previamente autorizadas por los correspondientes Directores de Área. Se actualizarán las cantidades que en cada momento se establezcan por disposición legal para la Administración Pública. En el supuesto de accidente de circulación en la realización de estas actividades, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación. Si no existiese autorización del correspondiente Director de Área, el Ayuntamiento no se hará cargo de lo anteriormente expuesto.

Artículo 17. Jornada laboral

Con carácter general, la jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo. La jornada normal de trabajo será realizada de lunes a viernes de 8.00 a 15.30 horas, salvo que por razones del servicio sea necesario otro horario de trabajo. Esta jornada no podrá ser de forma habitual superior a doce horas diarias.

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

Los días hábiles de trabajo serán los establecidos cada año por el calendario laboral oficial que sea aprobado por la administración competente, deduciéndole



los 22 días hábiles de vacaciones, los días de libre disposición y los días 24 y 31 de diciembre, tal como se detalla en el Anexo II.

El calendario laboral incluirá dos días de permiso los años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo.

Así mismo, sin menoscabo del cómputo anual de la mencionada jornada, con ocasión de la jornada intensiva de verano, o distintas festividades, se podrán establecer las siguientes mejoras horarias:

- Navidad, Semana Santa y FERIA, el horario será de 9.00 a 14:30 horas.
- Día de Santa Rita, el horario será de 8.00 a 12.30 horas.
- Desde el 15 de junio al 31 de agosto el horario será de 8.00 a 14.30 horas.

Excepto aquellos empleados adscritos al sistema de turnos, y para compensar, en su caso, las anteriores reducciones horarias, cada trabajador, con carácter anual, dedicará un número de horas equivalente a realizar acciones de formación enfocadas a la mejora y perfeccionamiento de sus conocimientos, habilidades y competencias. A estos efectos se entenderán como obligatorias las especificadas en el Anexo II menos las no disfrutadas por coincidir con el periodo vacacional del trabajador. Para ello, cada año, el Ayuntamiento ofrecerá a todos sus empleados un Plan de Formación Continua adaptado a las necesidades de los distintos servicios municipales.

Igualmente, el trabajador podrá solicitar al Ayuntamiento el reconocimiento de acciones formativas organizadas o impartidas por cualquier organismo público, organización sindical y/o colegio profesional. Dicha solicitud deberá ser acompañada de cuanta documentación acreditativa se requiera por parte del Ayuntamiento. Previo a la resolución definitiva de la mencionada solicitud, la comisión paritaria estudiará la misma y emitirá informe no vinculante.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, será elaborados y confeccionado por la Mesa General de Negociación, con anterioridad al 31 de diciembre de cada año, exponiéndose un ejemplar en cada centro de trabajo. Para atender las situaciones imprevistas y/o sobrevenidas, y con la finalidad de garantizar las necesidades del servicio, dicho calendario podrá sufrir modificaciones.

Artículo 18. Descanso diario

Todo empleado/a tendrá derecho a un descanso de treinta minutos durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo.



Artículo 19. Descanso semanal

El empleado y empleada 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 turnos. En todo caso, se garantiza un descanso semanal de 48 horas continuadas. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo que por la circunstancia de cambio de turno no sea posible, en cuyo caso se deberá realizar la jornada completa del primer día del cambio de turno.

Este artículo no será aplicable a los empleados y empleadas que les afecte, en casos de emergencias para el Municipio.

Artículo 20. Vacaciones

A fin de homogeneizar el régimen de vacaciones y permisos del personal del Ayuntamiento con la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, las partes acuerdan las siguientes estipulaciones:

El empleado público tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, con salario base, antigüedad, y todos los complementos, de 22 días hábiles por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo prestado.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales por los empleados públicos se disfrutara de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente sólo en el caso de que por necesidades del servicio hayan impedido al empleado público disfrutarlas en el año a que corresponda.

En los supuestos de baja por enfermedad o accidente, se interrumpirá el cómputo del periodo vacacional y se reanudará una vez recuperada el alta por el trabajador de acuerdo con las necesidades del servicio.

El personal que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubiera cumplido un año completo de trabajo, disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado.

Si alguna persona es obligada a interrumpir sus vacaciones por exigencias del servicio, el tiempo de interrupción se compensará con posterioridad en cuantía doble y no será retribuido.

Con carácter excepcional, podrá autorizarse previo informe del Jefe del Servicio,



el disfrute de las vacaciones fuera del año natural.

El período para el disfrute de las vacaciones anuales será preferentemente el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, garantizando en cualquier caso las necesidades propias del servicio. A este respecto, antes del 15 de abril de cada año, ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en curso. Para ello, el empleado deberá informar antes del 15 de marzo de cada año la cantidad de días que desea disfrutar dentro del mencionado periodo. El empleado/a tendrá derecho a conocer las fechas que le correspondan, al menos, con dos meses de antelación.

En caso de que el empleado/a decida no disfrutar de la totalidad de días de vacaciones de manera consecutiva, podrá solicitar el disfrute de las mismas en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los 22 días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, pudiéndose unir estos a los días que correspondan por asuntos propios, así como a los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

El Ayuntamiento negociará con Mesa General de Negociación la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios empleados y empleadas, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre el Ayuntamiento y la Mesa General de Negociación, en los supuestos en que con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el empleado o empleada se encuentre en situación de baja.

Los períodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos/as en función de las necesidades.

En caso de coincidencia en la petición de las vacaciones sin llegar a acuerdo entre los interesados/as, se establecerán las siguientes prioridades:

- El disfrute de las vacaciones de los empleados/as con hijos/as en edad escolar, coincidirá con el periodo vacacional de estos.
- Tendrá prioridad en el disfrute el empleado/a de mayor antigüedad siguiéndose



para los años posteriores un sistema de rotación.

- Los que por necesidades del servicio no puedan disfrutar las vacaciones dentro del mes de agosto, lo harán en el mes de julio.
- Cuando dos empleados/as de esta Corporación, convivan juntos formando pareja se les garantizará el derecho a disfrutarlas en el mismo período, si así lo solicitan.

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

Artículo 21. Otros permisos

Los permisos retribuidos a los que el empleado o empleada tendrá derecho, y que se recogen en el presente artículo, se entenderán como días naturales, pudiéndose disfrutar previa comunicación y justificación.

La ausencia al trabajo por cualquiera de los permisos contemplados en este artículo, a excepción de los derivados por los días de asuntos particulares, deberá ser debidamente justificada por el trabajador o la trabajadora ante el Ayuntamiento.

El régimen de otros permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

a) Por fallecimiento, accidente, hospitalización 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.

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

Salvo en el caso de fallecimiento, en los supuestos recogidos en los apartados a) y b), el disfrute del permiso podrá ejercitarse de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

c) Por fallecimiento de un familiar en tercer y cuarto grado de parentesco: un día natural.

d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge o hijos/as: un día, el de la intervención.

e) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 14 años de

edad: tres días, que se justificarán aportando parte médico oficial. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

f) Por causa de viudedad, teniendo hijo o hija menor de 9 años o con algún tipo de discapacidad, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días naturales de permiso.

g) En el caso de nacimiento de nietos/as, 2 días.

h) Por traslado de domicilio:

1) Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día hábil.

2) Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad, dos días hábiles.

i) Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

j) Para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Enseñanza Reglada, tendrá derecho a un permiso durante los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.

k) Por asuntos particulares, tres días.

l) Por matrimonio o unión de hecho, quince días naturales.

· El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Andaluza o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

· Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

m) Por el matrimonio de familiar de primer o segundo grado, un día hábil si es en la misma localidad donde reside el trabajador o trabajadora, y tres hábiles si es fuera.

n) Cuando el empleado o empleada precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier persona de la que ostente la guarda legal, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución de retribuciones que corresponda.

ñ) Aquellos empleados o empleadas con hijos o hijas con discapacidad tendrán

derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día para conciliar los horarios de centros de educación especial con el horario de trabajo. Tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

o) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado o empleada 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 este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

p) 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, el tiempo indispensable.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

q) Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador/a: el tiempo indispensable.

r) Para asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 16 años, y de familiares de primer o segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente.

s) Para acompañar a su hijo/a menor de doce años al médico o traslado al hospital, siempre que los dos 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%.

t) Tendrá el mismo derecho previsto en el párrafo anterior, el empleado o empleada que conviva con un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 75 años.

En la materia a que hace referencia el presente artículo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

A.— Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis 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 por que 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 dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo 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 aquéllos 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 trece 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 empleado o empleada, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución



judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de 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 tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo 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 hijo: 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 a los que se hace referencia 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 empleada y, en





su caso, del otro progenitor que tenga condición de empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados y empleadas que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo 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.— En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción y a continuación del mismo, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso de maternidad o adopción de 16 semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

En el caso de que el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento, la madre podrá renunciar al mismo a favor del padre. En este caso, las 4 semanas adicionales podrán disfrutarse de forma simultánea a la licencia de maternidad de 16 semanas de la madre.

En el caso de que la madre no preste sus servicios en el Ayuntamiento, el padre que sea personal del Ayuntamiento, tendrá derecho a disfrutar de las cuatro semanas adicionales siempre y cuando se acredite que la madre no tiene reconocido ese derecho en el lugar donde presta sus servicios o renuncie a la utilización del mismo.

En el caso de que un miembro de la pareja no ejerza actividad laboral remunerada, el otro miembro podrá disfrutar de las 4 semanas de permiso que están recogidas en este Convenio Colectivo.

E.— La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados a), b), c) y d), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Lunes 12 de agosto de 2013 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 186
11

F.— Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad



grave: El empleado o empleada tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, el empleado o empleada tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambas presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

G.— Permisos derivados de técnicas prenatales y de fecundación

1) Se concederán permisos a las funcionarias, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral. Estos permisos se concederán previa justificación de que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo.

2) Por lactancia de un hijo menor de dieciséis 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 funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente hasta un máximo de cuatro semanas. Una vez que se haya optado por una de las dos opciones antes descritas, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas de este permiso deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad.

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

3) El empleado cuyo cónyuge o pareja sufra una interrupción del embarazo a partir del tercer mes de gestación, tres días naturales.

H.— Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: Las faltas de asistencia de las funcionarias 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 funcionarias 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.

Asimismo, las funcionarias 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 se establezca.

Artículo 23. Permisos no retribuidos

Los empleados o empleadas que lleven como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho si lo solicita 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.

El personal con un año consecutivo como mínimo de servicio en el Ayuntamiento, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin



retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años. Este permiso será concedido dentro del mes siguiente al de la solicitud.

Los empleados o empleadas que lleven un mínimo de tres años de antigüedad 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 conceder estos permisos o licencias no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe del Comité de Empresa.

Artículo 24. Excedencia

La excedencia de los empleados y empleadas podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- c) Excedencia por cuidado de familiares
- d) Excedencia por razón de violencia de género

En todos los casos el Ayuntamiento podrá cubrir las plazas de excedencias, cesando quien ocupe dichas plazas en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Para todos aquellos aspectos no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el EBEP.

Excedencias voluntarias.

A.— La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal laboral con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino.

B.— La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles.





C.— Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Al empleado o empleada excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran.

El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

Excedencias por cuidado de familiares.

1.— El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2.— También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

3.— La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

4.— Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5.— Durante el período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.

6.— El personal excedente no devengará retribuciones.

7.— Si la situación de excedencia cambiara el empleado o empleada, podrá solicitar la incorporación previa inmediata.

8. El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más



allá de un mes.

Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.

El Ayuntamiento defenderá a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en el Ayuntamiento.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

Capítulo IV Atenciones Sociales

Artículo 26. Complemento en situación de I.T.

Las cuantías retributivas a percibir en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento serán las siguientes:

1.— Al personal del Ayuntamiento que legal o convencionalmente tenga reconocido el derecho a la percepción de prestaciones complementarias en situación de incapacidad temporal -incluidos los provenientes de la antigua MUNPAL-, se le aplicará, mientras se encuentre en dicha situación, además de lo previsto en la legislación de Seguridad Social, un complemento consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, con las reglas siguientes:

A.— En los supuestos en los que la incapacidad temporal se origine por contingencias profesionales o por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica se abonará el 100% del complemento por incapacidad temporal desde el primer día del hecho causante. Asimismo, se percibirá el 100% de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el R.D. 1148/2011, de 29 de julio, para la



aplicación y desarrollo, en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

B.— En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el complemento se calculará:

1.— Desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el tercer día inclusive, se abonará el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2.— Desde el cuarto día de la situación de incapacidad temporal hasta el vigésimo día inclusive, el complemento que se suma a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, sea equivalente al 75% de retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3.—A partir del día vigésimo primero inclusive, se abonará el 100% del complemento.

C.— El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100% del complemento por incapacidad temporal.

2.— Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

3.— Las empleadas públicas embarazadas y las víctimas de violencia de género en situación de incapacidad temporal percibirán, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.

4.— Los complementos descritos en los apartados anteriores comprenderán todos los conceptos retributivos periódicos mensuales salvo complemento de productividad, gratificaciones, dietas u otros conceptos no periódicos en todos los casos de Incapacidad Temporal, salvo en el supuesto de IT por Accidente Laboral, que será complementado adicionalmente con el complemento de productividad.

En el caso de producirse días de ausencia sin que la situación genere proceso de IT, el descuento en nómina que corresponda según la legislación en vigor no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. En cualquier caso, dichas ausencias deberán ser comunicadas a la mayor brevedad posible al inmediato superior del empleado, y exigirán su oportuna justificación.



Artículo 27. Ayuda familiar por defunción

En caso de fallecimiento del empleado o empleada, por causa laboral o no laboral, el Ayuntamiento concederá una ayuda a los familiares que con él hayan convivido en el año anterior a su fallecimiento, consistente en seis mensualidades de su retribución, tomando como base la retribución mensual correspondiente al salario base, antigüedad, complemento de destino, y complemento específico y, en su caso, complemento de productividad y complemento personal transitorio.

Asimismo, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 700 euros en concepto de gastos de sepelio a los familiares antes indicados en el periodo máximo de quince días. Esta cantidad será actualizada conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo para los conceptos no salariales.

Artículo 28. Seguro de vida

Para todo el personal a que afecte este Convenio Colectivo, la Corporación contratará un seguro de vida por las siguientes cuantías mínimas:

- Fallecimiento por cualquier causa: 21.000 €.
- Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 27.000 €.
- Incapacidad Permanente absoluta o Gran Invalidez: 21.000 €.

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

Artículo 29. Empleado o empleadas con capacidad disminuida

En los supuestos que un empleado o empleada disminuya su capacidad física, psíquica o sensorial, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento adaptará al efecto a otro puesto de trabajo existente acorde con sus circunstancias y abonándosele en todo caso la remuneración correspondiente a la categoría del puesto que desempeñaba. En última instancia será decisión de la Comisión Paritaria, previo informe médico.

Artículo 30. Protección a la maternidad

La funcionaria en estado de gestación tendrá derecho a que por el Servicio de Prevención y Salud Laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas



funcionarias, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la funcionaria afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la funcionaria tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los arts. 25 y 26 de la LPRL.

En todo caso, la funcionaria conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

Artículo 31. Vigilancia de la Salud

Dentro de la jornada de trabajo, los empleados y empleadas comprendidos en el Convenio Colectivo tendrán derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevarán a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada, atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención.

Sin perjuicio de sus derechos de afiliación a la Seguridad Social, los empleados y empleadas 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 empleado o empleada 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 empleados y empleadas o para verificar si el estado de salud de estos pueda constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este 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.

Artículo 32. Uniformes, ropa de trabajo y Equipos de protección (E.P.I)

El Ayuntamiento estará obligado a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos empleados y empleadas que, por su actividad laboral en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle así lo determine la Comisión Mixta de Uniformes y Ropa de trabajo, que fijará la ropa de trabajo, sus características, y





personal exento de ella, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera y estando obligado el personal a su utilización durante su jornada de trabajo. Estará compuesta por un representante de cada Sección Sindical, y un número equivalente de representantes por el Ayuntamiento.

La entrega de tales prendas se hará en mayo y octubre según corresponda a verano o invierno, respectivamente, si bien a aquellos empleados y empleadas que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral; por parte del Área de Recursos Humanos se facilitará información al Departamento de Compras sobre las bajas laborales de duración superior a seis meses en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Asimismo tampoco lo será adquirir ropa de mayor o menor calidad que la proporcionada por el Ayuntamiento que será quién efectúa la compra.

Los uniformes y ropa de trabajo son de uso obligatorio y solo podrán ser usados durante la jornada laboral.

Cuando se trate de categorías profesionales en cuyo uniforme se dé la opción de elegir entre una prenda u otra, antes de otorgar dichas prendas los empleados y empleadas manifestarán cuál es su opción y, a través del Jefe de Servicio correspondiente, se transmitirán al Departamento de Compras las relaciones de uniformes que se hayan solicitado.

Se adjunta en anexo I las relaciones de prendas de trabajo y uniformes.

Anualmente, la Comisión constituida acordará en enero las posibles modificaciones, sin perjuicio de que por la creación de nuevos servicios o por la detección de falta de prendas de protección física para los empleados y empleadas sea necesaria la reunión en otros meses, procediéndose a enviar los acuerdos al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales. La elección de las prendas para su posterior adjudicación se efectuará por los miembros de la Comisión que hayan intervenido en la elaboración de los cuadros de ropas y uniformes, no obstante podrán asistir asesores/as, con voz pero sin voto. Se contará asimismo con la asistencia del Técnico/a de Prevención y Salud.

Artículo 33. Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir la edad mínima establecida en la normativa de la Seguridad Social como requisito mínimo de edad para acceder a cualquier tipo de jubilación. Dicha edad se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de



carencia en la cotización a la Seguridad Social.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, ésta no se producirá hasta el momento en que los empleados o empleadas cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, a los 70 años de edad.

A. Jubilación del Cuerpo de Bomberos.

Conforme a lo previsto en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, se establece un coeficiente reductor de 0,20, sobre la edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación.

Artículo 34. Jubilación Parcial

Se establecerá un sistema que posibilite el acceso a la jubilación parcial del personal laboral en el marco de lo establecido por la Legislación vigente.

Se establece los siguientes criterios para el ejercicio de esta opción:

1º. A la jubilación parcial podrá acogerse aquellos empleados y empleadas que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente.

2º. El empleado o empleada jubilado parcialmente reducirá su jornada en un 75% de la jornada completa anual percibiendo las retribuciones correspondientes, esto es, un 25% de las retribuciones fijas y periódicas.

3º. Asimismo, el empleado o empleada jubilado parcialmente percibirá las prestaciones sociales recogidas en este Convenio Colectivo en proporción al tiempo de trabajo.

4º. La concesión de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de seis meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

Simultáneamente al establecimiento de la situación de jubilación parcial del empleado o empleada de esta Corporación, se concertará un Contrato de Relevo de duración correspondiente al periodo en el que el relevado/a se encuentre en situación de jubilación parcial que como máximo será hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.

La jornada de trabajo del contratado/a en relevo será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el relevado/a, en el mismo puesto y lugar de trabajo u en otro del mismo grupo profesional y/o destino distinto.

El contrato de relevo finalizará necesariamente en el momento en el que el relevado/a pase a la situación de jubilación definitiva o concluya su relación con el Ayuntamiento por cualquier otra circunstancia diferente.

Artículo 35. Permiso de conducir y otras licencias para usos profesionales

A los empleados o empleadas que requieran de la obtención y/o renovación de cualquier tipo de permiso y/o licencia para uso único y exclusivo en el puesto de trabajo asignado, el Ayuntamiento le abonará los gastos de renovación previa justificación de su importe.

Artículo 36. Anticipos reintegrables

El personal afectado por el presente artículo tendrá derecho a las siguientes modalidades de anticipo:

- 1.— Anticipos mensuales: Se podrá solicitar hasta un tope máximo de 300 euros, estableciéndose los días del 15 al 20 de cada mes para que la Tesorería General haga efectivos dichos anticipos.
- 2.— Anticipos a largo plazo: Se podrá solicitar anticipos de hasta 1.000 euros, a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.
- 3.— Anticipos para necesidades perentorias: Se dota de un fondo de 3.000 euros, que será utilizado de forma excepcional para atender circunstancias y necesidades urgentes, sobrevenidas y perentorias. Dicho anticipo será devuelto por el trabajador a razón del 10% mensual.

Para hacer frente a todas las modalidades de anticipos mencionados en los apartados 1 y 2 del presente artículo se dispondrá de un circulante monetario máximo de veinte mil euros (20.000 euros).

Corresponde a la Junta de Personal y al Comité de Empresa, la asignación concreta y pormenorizada de la adjudicación de los anticipos reintegrables.

Artículo 37. Asistencia laboral y jurídica

El Ayuntamiento designará un letrado para la defensa del empleado o empleada que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de acusaciones judiciales, asumiendo el coste y gastos, incluido fianza, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia por escrito del empleado o empleada.

Capítulo V Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo

Artículo 38. Salud laboral y seguridad en el trabajo

El presente artículo y sucesivos, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y empleadas.

Para hacer efectivo este principio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la Corporación Local, cuya composición será la determinada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle.

El Ayuntamiento realizará una política integral de protección de la salud de los empleados y empleadas mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

La Corporación Municipal y los representantes de los empleados y empleadas establecen los siguientes principios programáticos:

A.— El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del empleado o empleada. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el empleado o empleada a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

B.— El Ayuntamiento a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

C.— Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los empleados y empleadas, siendo impartidas por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno del Ayuntamiento o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.

D.— Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los empleados o empleadas con condiciones físicas disminuidas.

E.— En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe/a de la Unidad, Encargado/a

Jefe/a de Obras, Responsable de Departamento o cualquier otro trabajador o trabajadora que designe el Ayuntamiento.

Artículo 39. Comité de Seguridad y Salud

A.— El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

B.— El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por los representantes del Ayuntamiento en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

C.— El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados/as de Prevención y del Área de Recursos Humanos para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Artículo 40. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

A.— Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

B.— Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

C.— En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento.
- Será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

Artículo 41. Delegados/as de Prevención

A.— Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los empleados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

B.— Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores/as según el art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa podrá designar, dentro del máximo legal, a Delegados/as de Prevención con el único requisito de ser trabajadores/as pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento.

C.— Son competencias de los Delegados/as de Prevención:

- Colaborar con los órganos de dirección y técnicos/as en prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los empleados/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.



D.— Para el ejercicio de estas competencias los Delegados/as de Prevención gozarán de las facultades siguientes:

- Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley.
- Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los empleados/as una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en el Ayuntamiento.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar de la Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados/as de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as, deberá ser motivada.

E.— Será de aplicación a los Delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores/as. Los Delegados/as de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los trabajadores/as, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por



el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos/as de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los empleados/as.

F.— El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado/a de Prevención

G.— A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

Artículo 42. Principios de la acción preventiva

El Ayuntamiento aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Artículo 43. Derecho de los empleados/as a la protección de riesgos laborales

El Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y salud de los empleados/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los empleados/as.

Artículo 44. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva

El Ayuntamiento tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. a estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.



Cuando se haya producido un daño para la salud de los empleados/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Artículo 45. Coordinación de las actividades preventivas

A.— En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Ayuntamiento deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores/as que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes del Ayuntamiento, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R.D. contempla.

Los Delegados/as de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el Ayuntamiento con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores/as empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

B.— En obras de construcción en un centro de trabajo del Ayuntamiento donde concurren trabajadores/as de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores/as de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 46. Formación de los empleados y empleadas

En cumplimiento del deber de protección del Ayuntamiento impartirá la formación teórico y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos empleados y empleadas la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Artículo 47. Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente

De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, el Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores/as con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

Artículo 48. Equipos de Protección Individual

Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la LPRL.

Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria, y será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano, asistido de los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, en cualquier caso en todo lo referido a esta materia se cumplirá lo establecido en la LPRL y en el Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención. No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPI's. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPI'S.

Para la compra de los EPI's será necesario el informe técnico del Servicio de Prevención que llevará el registro de las entregas y se encargará de la formación en relación a su uso, riesgo añadido y mantenimiento. Se considerará obligatorio el uso de los EPI's para aquellas categorías y / o puestos de trabajo en los que se contemple su utilización y entrega.

Artículo 49. Plan de Drogodependencias y Alcoholismo y demás conductas adictivas

El Comité de Seguridad y Salud, realizará un plan de prevención contra las drogodependencias. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas: Corporación, Sindicatos, Empleadas/os municipales y Organismos Oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a evitar, reducir y prevenir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.



Los objetivos básicos del plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol y demás conductas adictivas.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras.
- Hacer efectivo este plan, en sus diferentes fases:
 - a.— Estudio de incidencias.
 - b.— Estudio de necesidades.
 - c.— Desarrollo de las acciones concretas dentro del plan.

Artículo 50. Protección de la maternidad

A.— La funcionaria en estado de gestación tendrá derecho a que por el servicio de prevención y salud laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la ley de prevención de riesgos laborales (PRL).

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas funcionarias, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la funcionaria afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo fuera de las horas laborales, especialmente fines de semana.

B.— En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la funcionaria tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley PRL.

18 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 186 Lunes 12 de agosto de 2013

C.— Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral de oficina a partir de la 16.^a semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos.



D.— La funcionaria no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si 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.

Artículo 51. Protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos

En lo relativo a la protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL.

Artículo 52. Promoción de la salud. Prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral

El Ayuntamiento a través del Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda a los empleados y empleadas afectados/as por la problemática que genera el consumo de tabaco, alcohol y drogas en los Centros de trabajo.

Artículo 53. Relaciones con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

De aquellos asuntos relacionados con la contratación y servicios prestados por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, en función de las estipulaciones que se fijen entre esta entidad y el Ayuntamiento, con carácter previo, deberá darse cuenta y oírse al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Capítulo VI Empleo

Artículo 54. Medidas contra el paro

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

- 1.— Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
- 2.— Ningún empleado o empleada del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá por tanto, más de un salario.
- 3.— El empleado o empleada que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.



Capítulo VII Régimen Disciplinario

Artículo 55. Régimen disciplinario

A los empleados y empleadas afectos al presente Convenio Colectivo le será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto, en lo no previsto en este Título se regirá por la legislación laboral. La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales todos aquellos expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier empleado/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a los representantes sindicales.

Capítulo VIII Derechos Sindicales

Artículo 56. El Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los empleados y empleadas afectados por el presente Convenio Colectivo, y como tal órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados/as.

Funciones y competencias:

a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

Asimismo, elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración.

b) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier empleado o empleada como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por el Ayuntamiento, pudiendo ser acompañado el empleado o empleada afectado por el delegado/a que solicite.

c) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección





del centro o servicio.

d) En materia de Seguridad e Higiene corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.

e) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.

f) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.

g) Tendrá derecho a la siguiente información por escrito:

- Mensualmente: absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.

- Trimestralmente: planes de formación, inversión u obras en los centros y servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.

h) Tendrá acceso al «Boletín Oficial» de la provincia, «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» y «Boletín Oficial del Estado»

i) El Área de Recursos Humanos celebrará cada dos meses una reunión con el Comité de Empresa salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.

j) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la Corporación.

k) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores/as y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

l) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio Colectivo se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, este será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto, transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para el Ayuntamiento en el caso de escritos dirigidos por el Comité de Empresa. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente/a del mismo o persona en quien delegue.





Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el artículo 41 Capítulo IV del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado/a.

a) En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción a los delegados/as del Comité de Empresa, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado/a del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 57. Crédito horario

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de veinte horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar con el único requisito de avisar de la ausencia al trabajo, con la antelación necesaria a la dirección del servicio a que están adscritos. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los servicios de personal.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva.

Artículo 58. Reuniones informativas con los empleados/as

Con independencia del derecho de reunión regulado en el artículo 46 Capítulo IV y concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público, el Comité de Empresa podrá celebrar reuniones con los trabajadores/as en sus respectivos centros de trabajo sobre asuntos de su interés directo, fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección del Ayuntamiento. Este pondrá a su disposición los medios y el local adecuado.

Excepcionalmente, durante la Negociación Colectiva podrá celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. Dicha asambleas tendrán lugar preferentemente al inicio o antes de finalizar la jornada de trabajo, con un tope de cinco horas anuales.

A estos efectos, bastará con ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicación con antelación de dos días laborables.





- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Remitir orden del día.

Artículo 59. Constitución y composición de la Mesa General de Negociación

La Mesa General de Negociación reguladas en los artículos, 34, 35 y 36.3 del EBEP estará formada por dos representantes por cada sección sindical, y un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento.

La representatividad de la parte social en las Mesas Generales será la determinada en el EBEP.

El voto de cada una de las secciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación será ponderado en función de la representación que cada una ostente en el ámbito del Ayuntamiento. A estos efectos son de aplicación a esta Mesa General los criterios establecidos en el EBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Los acuerdos que se adopten serán aprobados por mayoría de cada una de las partes y quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que se firmará por ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante para las mismas, integrándose como parte del articulado del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que alguna de las organizaciones que componen la Mesa General pudiera decidir retirarse de la negociación, la Mesa podrá seguir funcionando válidamente, siempre que el número de componentes en cada una de las representaciones permita la toma de acuerdos.

Artículo 60. Secciones sindicales y sus derechos

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola sección sindical para cada una de las centrales sindicales legalmente constituidas.

Las secciones sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa o Junta de Personal a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de tres delegados de dicha sección sindical.

Cuando la representación se haya obtenido sólo en la Junta de Personal o sólo en el Comité de Empresa, la constitución de la sección sindical se hará atendiendo en exclusiva al número de trabajadores del colectivo sobre el que ha obtenido la representación y los delegados sindicales que pueden ser designados por ella



serán los que, en su caso, correspondan atendiendo a la representación obtenida en el órgano en cuestión.

Dichos representantes dispondrán de treinta y cinco horas mensuales cada uno para sus actividades, siempre que su respectiva Sección Sindical haya obtenido como mínimo el 35% de la representación del personal funcionario y laboral –entendida ésta como la suma de los órganos unitarios del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento- que podrán utilizar con los requisitos establecidos en los artículos 58, 62 y 63 de este Convenio Colectivo, y que podrán ser acumuladas, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales dispondrán de una sala o local adecuados, provistos de teléfono y el correspondiente mobiliario y material para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados.

Los afiliados a las Secciones Sindicales tendrán derecho a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que están afiliados. La Administración transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitándole, mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

Artículo 61. Funciones de las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales

Sin perjuicio de las funciones atribuidas por la Ley 9/1987, de 13 de mayo, y el presente Convenio Colectivo al Comité de Empresa, las Secciones Sindicales tendrán la función de recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los empleados municipales y plantearlas ante el Ayuntamiento y el Comité de Empresa.

El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical con presencia en el Comité de Empresa, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrá de tabloneros de anuncio para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso de los empleados/as municipales.

Los miembros de la Junta de Personal, los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura y los Delegados Sindicales de los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo en el ámbito del Ayuntamiento, podrán ceder todas o parte de sus respectivos créditos horarios. Esta acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros deberá ser preavisada con antelación de 10 días hábiles a la Delegación de Personal mediante escrito en el que constará, además del número de horas cedidas, la fecha en que surtirá efectos la cesión.

La cesión de horas se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento:



La solicitud se dirigirá por el respectivo Sindicato a la Dirección de Recursos Humanos en el mes anterior al que tenga efectividad dicha cesión, y en la que constará necesariamente los siguientes datos: nombre de los representantes, condición que ostentan (miembro de la Junta, Comité de Empresa o Delegado Sindical), crédito mensual que les corresponde y número total de horas cedidas.

A dicho escrito se adjuntará:

1. La cesión expresa y por escrito de cada uno de los representantes de su propio crédito.
2. Relación de representantes que van a quedar liberados de asistencia al trabajo, por la utilización de las horas cedidas.
3. Relación de representantes que harán uso de horas sindicales y número de horas que van a consumir en el mes inicial de su efectividad.

La Dirección de Recursos Humanos será el órgano responsable de la comprobación y gestión de horas sindicales. La unidad encargada de su tramitación verificará los datos reflejados.

En su utilización, las Organizaciones Sindicales se comprometen a distribuir los créditos horarios y las dispensas a tiempo total de manera que no se produzcan disfunciones importantes que dificulten el funcionamiento de los Centros.

En el caso de liberación total se observará un preaviso de 10 días. Dicho preaviso será igualmente observado para proceder a la desliberación. En el caso de que el trabajador liberado preste servicios en turno de noche o con jornada diferente a la antes señalada, el cálculo se efectuará dividiendo el total de la jornada anual específica del trabajador por 12 meses.

El número de horas necesario para la dispensa a tiempo completo se establece en 124 horas mensuales, independientemente de la jornada de trabajo del dispensado, incluidos el periodo vacacional y los días de libre disposición.

A fin de garantizar la eficaz organización de los servicios, las dispensas totales de asistencia al puesto de trabajo, por acumulación de crédito horario, tendrán una duración mínima de tres meses para quienes ostenten la condición de representantes sindicales. Excepcionalmente, se podrán realizar cambios de estos representantes con permiso a tiempo completo, siempre y cuando sean solicitadas por la Sección Sindical mediante escrito motivado, remitido con antelación de quince días naturales.

Cuando un dispensado cause baja por Incapacidad Temporal, las horas comprometidas y no consumidas podrán retornar a los delegados que las cedieron a partir del décimo día al que se ha producido la baja.



El número de horas utilizadas dentro de la jornada laboral se computará, en todos los casos, desde que el interesado abandone el puesto de trabajo hasta que se reincorpore al mismo, siempre dentro de su jornada laboral.

A efectos de la gestión de los créditos de horas sindicales, las sustituciones, revocaciones y dimisiones que se produzcan se comunicarán a la Dirección de Recursos Humanos por el correspondiente Sindicato.

No se computarán como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren dispensados.

Cuando un representante unitario o sindical que ha cedido su crédito horario, cause baja en el Sindicato o cambie de afiliación sindical, no podrá recuperar las horas voluntariamente cedidas, que se mantendrán, por tanto, en el Sindicato a favor del que se cedieron.

Artículo 62. Derechos y Garantías de los Delegados Sindicales

Los Delegados Sindicales tendrán los siguientes derechos y garantías:

- Los Delegados Sindicales que su Sección Sindical haya obtenido como mínimo el 35% de la representación del personal funcionario y laboral, dispondrán de un crédito horario de treinta y cinco horas mensuales cada uno para sus actividades, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.
- En el caso de que en un Delegado Sindical concorra también la condición de miembro de un Órgano de representación unitaria el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.
- A representar a los afiliados y a la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante el Ayuntamiento y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los empleados públicos en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
- A recibir la misma información y documentación que la Administración deba poner a disposición de los Órganos de representación unitaria, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.
- Poseerán las mismas garantías, competencias y derechos reconocidos por la Ley e instrumentos convencionales colectivos de fijación de condiciones de trabajo a los miembros de los Órganos de representación unitaria.

Artículo 63. Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa General

de Negociación y Comisión Paritaria de seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el presente acuerdo, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador/a o mediadoras/es podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los pactos y acuerdos regulados en el presente Convenio Colectivo, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto o acuerdo conforme a lo previsto en el estatuto básico del empleado público.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

Disposiciones adicionales

Primera.— En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Estatuto Básico del Empleado Público, o cualquier otra normativa que resulta de aplicación).

Segunda.— Con el fin de promover las medidas necesarias para la integración



social y laboral de personas con discapacidad, será objetivo primordial el establecimiento de una política de empleo de trabajadores/as minusválidos/as en el sistema ordinario de trabajo. En este sentido se contrae el compromiso de emplear a un número de trabajadores/as pertenecientes a este colectivo que suponga, al menos, el 2% de la plantilla total de la empresa.

Tercera.— Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a aplicarlo correctamente, y a no promover cuestiones que puedan suponer modificaciones de las condiciones pactadas en el texto hasta que no se haya presentado la denuncia.

En el supuesto de que por resolución administrativa o judicial, se impidiese la vigencia del presente Convenio Colectivo o de alguno de sus artículos, el Convenio Colectivo quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, cuyo contenido deberá ser reconsiderado, convocando al efecto a la Mesa General de Negociación, en un plazo no superior a veinte días desde la notificación de la nulidad.

Cuarta.— Todo personal con dotación de uniformes, que sufra cualquier anomalía y con la debida prescripción facultativa del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral, tendrá el equipo adaptado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo. En el Almacén de Uniformes y Prendas de Trabajo, existirá un stock suficiente de ropa y botas de agua.

Disposiciones transitorias

Primera.— A efectos de calcular el valor económico de las respectivas valoraciones incluidas en el Catálogo de Puestos de Trabajo, el valor del punto se establece en 5,805 € para el ejercicio 2013.

Segunda.— Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a elaborara en el plazo de un año, un “Convenio Colectivo de Situación Especial de Segunda Actividad del Ayuntamiento”.

Tercera.— Todos los artículos recogidos en el anterior Convenio Colectivo y que no se recogen en el presente Convenio Colectivo por haber dejado de tener efecto como consecuencia de la aplicación del Plan de Ajuste aprobado en Pleno con motivo del Plan de Pago a Proveedores, serán restablecidos siempre que la legislación vigente así lo permita.

Cuarta.— Aquellos trabajadores que desde el 1 de enero de 2013 y hasta la firma del presente Convenio Colectivo se hubiesen encontrado en algún momento en situación de IT, serán compensados con la diferencia entre lo que hubieran percibido y lo que les correspondiese según lo pactado en este Convenio Colectivo, de forma retroactiva hasta el 1 de enero de 2013.



**Anexo I Ropa de trabajo**

	<i>Invierno</i>	<i>Verano</i>
Conserje	Pantalón o falda Camisa manga larga Cazadora fina. Zapatos de trabajo Anorak (*)	Pantalón o falda Camisa manga corta (*)
Policía Local	Gorra Cinturón Cazadora (*) Anorak (*) Polo o camisa Zapatos Pantalón o falda Guantes.	Pantalón o falda Camisa o polo manga corta Gorra.
Personal de Deportes	Pantalón o falda Cazadora fina. Camisas. Zapatos. Anorak (*)	Pantalón o falda Camisa manga corta
Servicios Generales	Pantalón o falda Camisa manga larga Cazadora fina. Zapatos.	Pantalón o falda Camisa manga corta
	<i>Invierno</i>	<i>Verano</i>
Bomberos	Anorak (*) Gorra de parque Cinturón Cazadora (*) Anorak (*) Camisa o polo Pantalones Zapatos de parque	Pantalón Polos o camisetas manga corta

**Anexo II Relación De Días Laborables (Lab), Fines De Semana (S. y D.),
Días Festivos (Fest), Festivos En Sábado (F. Saba), y Reducciones
Horarias (r. h.) del año 2013 al 2015**

**Año 2013**

Meses	Lab.	S. y d.	Fest.	F.saba.	R.hor.
Enero	21	8	2	0	6
Febrero	19	8	1	0	0
Marzo	19	10	2	0	6
Abril	22	8	0	0	0
Mayo	22	8	1	0	3
Junio	20	10	0	0	10
Julio	23	8	0	0	23
Agosto	21	9	1	0	21
Septiembre	19	9	2	0	2
Octubre	23	8	0	1	0
Noviembre	20	9	1	0	0
Diciembre	17	9	5	0	8
Totales	246	104	15	1	79

Días laborables - 22 vacaciones = 224
3 días libre disposición = 221

Año 2014

Meses	Lab.	S. y d.	Fest.	F.saba.	R.hor.
Enero	21	8	2	0	4
Febrero	19	8	1	0	0
Marzo	21	10	0	0	0
Abril	20	8	2	0	6
Mayo	21	9	1	0	3
Junio	21	9	0	0	11
Julio	23	8	0	0	23
Agosto	20	10	1	0	20
Septiembre	20	8	2	0	2
Octubre	22	8	1	0	0
Noviembre	20	9	0	1	0
Diciembre	19	7	4	1	8
Totales	247	102	14	2	77

Días laborables - 22 vacaciones = 225
3 días libre disposición = 219

Año 2015

Meses	Lab.	S. y d.	Fest.	F.saba.	R.hor.
Enero	20	9	2	0	4
Febrero	20	7	0	1	0
Marzo	22	9	0	0	4
Abril	20	8	2	0	2
Mayo	20	10	1	0	3
Junio	22	8	0	0	11
Julio	23	8	0	0	23
Agosto	21	9	0	1	21
Septiembre	21	7	1	1	4
Octubre	21	9	1	0	0
Noviembre	20	9	1	0	0
Diciembre	18	8	5	0	12
Totales	248	101	13	3	84

Días laborables - 22 vacaciones = 226
3 días libre disposición = 223

Anexo III

Anexo III



Puesto de trabajo	Grupo	Nivel	Productividad
SECRET. INTERVENT.	A1	28	340,14
DCTOR.COORDINAC.PROY.	A1	26	287,08
DCTORA.REG.INTERIOR	A1	26	292,36
JEFE GABINETE ALCALDIA	A1	26	287,25
ASESORIA JURIDICA	A1	24	267,57
TEC. SUPERIOR	A1	24	262,30
TEC.MED.JARDINES	A2	24	267,80
DCTOR.OBRAS Y URBAN.	A2	24	290,79
DCTOR. SERV.SOCIALES	A2	24	274,67
RESPONSABLE PERSONAL	A2	24	270,74
DCTOR.CASA CULTURA	A2	24	275,32
RESP.ALUMBRADO PÚBLICO	A2	22	256,32
RESPONSABLE ADMON.OBRAS	A2	22	252,81
SUBINSPECTOR POL.LOCAL	A2	22	262,80
RESPONSABLE CONTABILIDAD	A2	22	247,94
RESPONSABLE URBANISMO	A2	20	250,02
RESPONSABLE ZONA	A2	20	246,61
TECNICO AGRICULTURA	A2	20	238,12
TECNICO/A DE ZONA	A2	20	238,12
TEC.MED.BIBLIOTECA	A2	20	238,12
RESPONSABLE EDUCACION	A2	20	250,63
TESORERO/A(*TRANSIT.)	C1	22	253,18
RESPONSABLE INFORMÁTICA	C1	22	256,32
RESPONS.GEST.TRIBUTARIA	C1	22	246,57
ADMINISTRATIVO	C1	20	219,34
DCTOR.MANTEN.CIUDAD	C1	20	274,99
RESPONSABLE PADRONES	C1	20	229,98
RESPONSABLE ESTADISTICA	C1	20	229,98
RESP.FESTEJOS,PROTOCOLO	C1	20	236,50
DELINEANTE RESPONSABLE	C1	20	223,78
OFICIAL POLICIA LOCAL	C1	20	239,38
OFICIAL BOMBERO	C1	20	239,38
ENCARGADO JEFE OBRAS	C1	20	239,27
AGENTE DESARROLLO	C1	18	241,42
ADMINISTRATIVO	C1	18	216,74
ENCARGADO JEFE ALMACEN	C1	18	234,67
ENCARGADO JEFE JARDINES	C1	18	234,67
ENCARG JARDIN.(TAL.)	C1	18	228,25
ENC. JARD. (CAPATAZ)	C1	18	226,49
DELINEANTE	C1	18	219,62
INSPEC.OBRAS ADMTVO.	C1	18	219,62
POLICIA LOCAL	C1	18	232,69
BOMBERO	C2	18	219,13
OFICIAL MANTENIMIENTO	C2	16	211,47
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	16	207,91
AUXILIAR HOGAR	C2	16	207,91
CONSERJE MANTENIMIENTO	E	14	203,25
CONSERJE CULTURA	E	14	202,14
OPERARIO	E	14	202,14

Anexo IV

En relación al Cuerpo de Bomberos:

1.— Calendario laboral especial del Cuerpo de Bomberos:

Hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el Cuerpo de Bomberos tenía establecida una jornada laboral de 37,5 horas semanales, es decir, 1.672,5 horas anuales.

La ejecución material de la jornada anual se realizaba conforme a 67 guardias de 24 horas cada una, realizándose de esta forma un total de 1.608 horas.

67 guardias/año → 24 horas/guardia → 1.608 horas/año

Si a las 1.672,5 horas de obligado cumplimiento restamos las 1.608 horas ejecutadas por el total de guardias anuales, comprobamos que existe un desfase



de 64,5 horas que se deben compensar. Dicha compensación se realiza estableciendo una bolsa anual por dicha cantidad de horas (64,5 horas) de obligado cumplimiento para cada trabajador.

Como consecuencia de la ampliación horaria establecida en el decreto 20/2012, la jornada laboral de todos los trabajadores públicos sufre un incremento de 111,50 horas anuales:

Por tanto, el horario del Cuerpo de Bomberos experimentará un incremento de 111,50 horas anuales, sin que por ello ningún factor de la valoración de puestos sufra variación alguna, resultando para el ejercicio 2013 una jornada anual de 1.784 horas (1.672,5 + 111,50). Dicha jornada se actualizará anualmente dependiendo de los días laborales de cada ejercicio.

Esta jornada anual de 1784 horas se dividiría de la siguiente forma:

- a.— 68 guardias de 24 horas cada una: 1.632 horas.
- b.— 25 horas dedicadas a formación.
- c.— 40 horas dedicadas a prácticas.

24 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 186 Lunes 12 de agosto de 2013

d.— 25 horas dedicadas a actividades de prevención, tales como revisiones, actividades escolares o de instituciones públicas, etc.

e.— 62 horas dedicadas a cubrir las horas de activación de los bomberos localizados. Estas horas se podrán contabilizar a partir de la segunda hora, incluida ésta, de cada uno de los mencionados servicios. A modo de ejemplo, si un bombero durante su jornada de «Localización» es activado y el servicio requiere una dedicación de 2 horas, se descontará sólo una hora de las 62 horas establecidos por este concepto.

Las horas establecidas en los apartados b, c, d y e podrán compensarse entre sí dependiendo de las necesidades detectadas, siendo preceptiva la solicitud, debidamente justificada, de la Jefatura del Cuerpo de Bomberos.

En relación al Departamento de Electricistas:

Los miembros del Departamento de Electricistas llevarán a cabo de forma rotatoria, un sistema de guardias diseñado para garantizar que en horario distinto al de su jornada habitual, al menos, se cuente siempre con uno de sus miembros, con el objetivo de atender las incidencias y emergencias que pudieran ocurrir. Dichas guardias se abonarán a razón de 35,31 €, actualizándose anualmente





Andalucía

Ayuntamiento de Lebrija
BOP 186, 12 de agosto del 2013
Página 55 de 55

conforme a los mismos criterios utilizados para el resto de conceptos salariales.

