



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO

En el Salón de Comisiones del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, siendo las doce horas y veinte minutos del día doce de julio de dos mil trece, se reúnen:

En representación de la Excma. Corporación, DON FRANCISCO TOSCANO SÁNCHEZ, Alcalde-Presidente y los Capitulares Doña Basilia Sanz Murillo, Don Francisco Rodríguez García, Doña Ana Conde Huelva, Don José Román Castro, Don Antonio Morán Sánchez y Don José Raúl Gil Sánchez.

En representación sindical del Personal, los siguientes señores:

Por Unión General de Trabajadores (UGT): Don Rafael Fernández Jiménez, Doña Remedios Cárdenas Díaz, Don Fernando Blanco Morales, Don Justo Rafael Rueda Mínguez, Don José Carlos González Navarro, Don José Pérez García, Don Juan Fernando Rosado Expósito y Don Manuel Vaquero Fabio.

Por Comisiones Obreras (CC.00.): Don Juan Sánchez Román, Don Francisco Lozano y Don Miguel Ramos Reina.

Por (CSI-CSIF): Don José Luis Jiménez Jiménez.

Por Sindicato Profesional de Bomberos (SPB): Don Miguel Ángel Vega Barrionuevo.

Sindicato Profesional de Policías Municipales de España (SPPME): Don Manuel Bobadilla Carrasco.

Asiste también Don Pedro Sánchez Núñez, Oficial Mayor Letrado y Secretario Accidental del Ayuntamiento, que da fe.

Abierto el acto por el Sr. Presidente, se procede a la suscripción del Acuerdo Colectivo de Empresa para el personal del Excmo. Ayuntamiento, lo que llevan a cabo los señores anteriormente reseñados.





Y para que así conste y en prueba de conformidad de todos los presentes, se suscribe la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados, incorporándose a la documentación del acuerdo, de lo que como Secretario doy fe.

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO

En el Salón de Comisiones del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, siendo las doce horas y veinte minutos del día doce de julio de dos mil trece, se reúnen:

En representación de la Excmo. Corporación, DON FRANCISCO TOSCANO

SÁNCHEZ, Alcalde-Presidente y los Capitulares Doña Basilia Sanz Murillo, Don

Francisco Rodríguez García, Doña Ana Conde Huelva, Don José Román Castro, Don

Antonio Morán Sánchez y Don José Raúl Gil Sánchez.

En representación sindical del Personal, los siguientes señores:

Por Unión General de Trabajadores (UGT): Don Rafael Fernández Jiménez, Doña Remedios Cárdenas Díaz, Don Fernando Blanco Morales, Don Justo Rafael Rueda Mínguez, Don José Carlos González Navarro, Don José Pérez García, Don Juan Fernando Rosado Expósito y Don Manuel Vaquero Fabio.

Por Comisiones Obreras (CC.OO.): Don Juan Sánchez Román, Don Francisco Loza Lozano y Don Miguel Ramos Reina.

Por (CSI-CSLF): Don José Luis Jiménez Jiménez.

Por Sindicato Profesional de Bomberos (SPB): Don Miguel Ángel Vega Barrionuevo.





Por Sindicato Profesional de Policías Municipales de España (SPPME): Don Manuel Bobadilla Carrasco.

Asiste también Don Pedro Sánchez Núñez, Oficial Mayor Letrado y Secretario Accidental del Ayuntamiento, que da fe.

Abierto el acto por el Sr. Presidente, se procede a la suscripción del Acuerdo Colectivo de Empresa para el personal del Excmo. Ayuntamiento, lo que llevan a cabo los señores anteriormente reseñados.

Y para que así conste, y en prueba de conformidad de todos los presentes, se suscribe la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados, incorporándose a la documentación del acuerdo, de lo que como Secretario doy fe.

ACUERDO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS PARA LOS AÑOS 2013-2015

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito

Como norma de alcance general, el presente Acuerdo Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas y Patronato Municipal de Deportes, prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración de su contrato, con las peculiaridades que se especifican en el articulado. Así mismo afecta también a los funcionarios con las peculiaridades que se especifican en el articulado.

No obstante, y como excepción, el presente Acuerdo Colectivo no afectará a aquellos/as trabajadores/as de este Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a Convenios con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regularán por la normativa de dichos Convenios o por las condiciones contractuales pactadas.

Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente Acuerdo Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia. No obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2013, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2015.

Este Acuerdo Colectivo quedará denunciado automáticamente cinco meses antes





de su finalización, no mediando más de un mes entre esta fecha y el inicio de las negociaciones, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Acuerdo Colectivo que lo sustituya, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 3. Homologación y Equiparación

En el presente Acuerdo Colectivo se seguirá la línea tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento (Funcionarios de Carrera y Personal Laboral salvo que se disponga lo contrario para aquellos/as empleados/as eventuales que no acrediten un periodo determinado de servicios prestados al Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, conforme excepciones), y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o Grupos Profesionales.

El Ayuntamiento llevará a cabo la funcionarización del Personal Laboral Fijo, durante el año 2013. Tendrá carácter voluntario para el personal afectado. Los procesos de funcionarización se llevarán a cabo en los términos y con el alcance previsto en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Artículo 4. Garantía Personal.

Se respetarán las condiciones individuales, que en su conjunto sean para los/as trabajadores/as más beneficiosas que las fijadas por el presente Acuerdo Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por los acuerdos que se establecen en el presente Acuerdo Colectivo.

Artículo 5. Vinculación De Lo Pactado

Las condiciones pactadas en este Acuerdo Colectivo forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con la referencia, en cómputo anual, en su respectivo Grupo Profesional en función de la Relación Puestos de Trabajo (RPT) y sus retribuciones a cada empleado/a por acuerdo, entre los representantes de los/as trabajadores/as y el Ayuntamiento, a través de la negociación y de una nueva Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), teniendo en cuenta las funciones y tareas asignadas.

Una vez que el presente Acuerdo Colectivo entre en vigor, las partes signatarias del mismo se comprometen a adaptar el sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y 77 del EBEP garantizando en todo momento los derechos retributivos que venía percibiendo e/la trabajador/a.



En caso de que por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, la Jurisdicción Laboral modificase o anulase cualquiera de sus pactos, se procederá a la subsanación de las posibles anomalías existentes en el Acuerdo Colectivo, convocando a las partes en el plazo de un mes.

No obstante si, a criterio de las partes, tales anulaciones afectasen de manera sustancial a la totalidad del Acuerdo Colectivo, el mismo devendrá ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente, manteniéndose durante el periodo de negociación las condiciones tanto sociales como económicas del Convenio que lo precedía.

CAPITULO II

Organización Del Trabajo

Formación Profesional, Ingresos, Vacantes, Categorías

Artículo 6. Organización Y Racionalización

La organización práctica del trabajo y determinación de sistemas y métodos que hayan de regularlo será competencia del Ayuntamiento de Dos Hermanas, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas al Comité de Empresa y sujeción a los derechos de los/as trabajadores/as, al presente Acuerdo Colectivo y a la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la LPRL, la Ley de Igualdad y cualquier otro acuerdo pactado de la Comisión Paritaria.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al Ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Planificación de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías, así como funciones de las mismas.

Artículo 7. Objetivos E Instrumentos De La Planificación

En lo relativo a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Art. 69 de EBEP.

La planificación de recursos humanos que se estime necesaria acordar tanto de carácter individual como colectivo, siempre deberá hacerse previa negociación con los representantes de los/as trabajadores/as, sin perjuicio de las facultades de organización del trabajo del Ayuntamiento, que le corresponde al mismo llevar a



cabo, de no llegar a una solución satisfactoria en la negociación,

Artículo 8. Mesa De Contratación Y Empleo

Se crea una Mesa de Contratación y Empleo formada por la Parte Social y la Corporación con una composición paritaria, La parte social estará compuesta por 6 miembros más un/a asesor/a por cada una de las Secciones Sindicales que constituyen el Comité de Empresa y la representación de la Corporación por las personas que la misma designe. Esta Mesa de Contratación será convocada en el plazo de 4 días a instancias del Comité de Empresa o de la Corporación.

Sin perjuicio de las competencias que en materia de contratación y empleo tienen establecidas los órganos municipales competentes, que darán puntual información a la citada Mesa de todas las contrataciones realizadas por el Ayuntamiento, así como de los Programas de Empleo, tanto Municipales como suscritos con otras Entidades, el objeto de la misma será, en el ámbito de las competencias del Comité y dentro de las funciones que le sean encomendadas por el presente Acuerdo Colectivo, participar y colaborar en la elaboración de los criterios generales de selección y bases que sirvan para la contratación de empleados/as, con las limitaciones que, en su caso, vengan determinadas a consecuencia de Convenios establecidos entre este Excmo. Ayuntamiento y otras Entidades Públicas.

Artículo 9. Cobertura De Plazas Vacantes De Personal Fijo

Las plazas vacantes de personal fijo del Ayuntamiento se cubrirán atendiendo a los procedimientos legalmente establecidos para el acceso a la , Administración Pública (concurso, concurso-oposición y oposición), siempre dando fiel cumplimiento a los principios que han de regir cualquier convocatoria: mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

Con carácter previo a la convocatoria pública, en los términos legales que corresponda, se ofertarán las plazas a:

- a) Trabajadores/as de plantilla, con una antigüedad mínima de 2 años, con capacidad disminuida que les impida desarrollar las funciones propias de su categoría profesional, siempre que reúnan los requisitos necesarios para el desempeño de la nueva plaza.
- b) Promoción interna.

En el caso de que las plazas continúen vacantes, tras llevar a cabo los procedimientos señalados, deberán ser objeto de inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público, como paso previo a la convocatoria de los procesos selectivos de acceso.





Se procurará que no medie un plazo superior a dos años entre la creación de la plaza vacante y la conclusión de los procedimientos selectivos correspondientes.

Superado este plazo, salvo acuerdo de la Corporación en orden a su amortización o reconversión por interés general, subsistirá la obligación de mantener la Oferta de Empleo Público.

Con carácter previo a su ingreso los/as trabajadores/as deberán someterse a un reconocimiento médico adecuado a su puesto de trabajo, efectuado por el Servicio Médico de Empresa, al que se someterán a su vez aquellos/as trabajadores/as que suscriban contrataciones temporales o eventuales.

Artículo 10. Contrataciones Temporales

El sistema de contratación de todo el personal en el Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, excepto personal no cualificado, se realizará mediante pruebas objetivas, teóricas, prácticas, que valorarán los conocimientos en base a las funciones a desarrollar, constituyéndose a tales efectos Bolsas de Empleo, que se unificarán con las existentes por categorías.

Para el personal exceptuado en el párrafo anterior el ingreso se efectuará bien mediante la petición del Ayuntamiento a los Servicios Sociales Municipales, bien a través de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, en el caso de programas subvencionados que así lo requieran.

Los Servicios Sociales municipales, evaluarán con arreglo a los baremos internos que tienen aprobados, el listado de personal no cualificado, que debe tener prioridad por razones sociales y económicas a ser contratado por el Ayuntamiento. El Departamento de Personal deberá adecuarse al listado facilitado por los Servicios Sociales y caso de no hacerlo motivar la decisión.

No se procederá a contrataciones de trabajadores/as al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, a través de Empresas de Trabajo Temporal.

No obstante, en determinados centros de trabajo, se establece un sistema de contrataciones de rotación, compuesto por trabajadores/as que, inicialmente propuestos por los Servicios Sociales Municipales o el S.A.E., gocen de buenos informes de sus respectivos encargados y acrediten una trayectoria y experiencia profesional adecuada.

Las suplencias y contrataciones de personal cualificado se realizarán a 1. través de la Bolsa de Empleo, si ésta ya se encuentra constituida. Las actuales Bolsas de Trabajo para contrataciones temporales serán sustituidas paulatinamente cuando se realicen pruebas para cubrir de forma definitiva plazas vacantes, con aquellas personas que en dichas pruebas resulten con al menos un ejercicio aprobado, sin haber obtenido plaza, por el mismo orden que resulten de aquellas pruebas.





Se dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 211991, de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de los/as trabajadores/as en materia de contratación, así como sobre todo lo relativo a la composición, modificación y contrataciones resultantes de las bolsas de empleo.

La duración máxima de las contrataciones suscritas al amparo del Artº 15 del ET, con respecto a la formalización de los contratos de los/as trabajadores/as eventuales por circunstancias de la producción, será de doce meses dentro de un periodo de dieciséis meses.

Artículo 11. Periodo De Prueba

Las contrataciones del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior del Ayuntamiento, irán precedidas de un periodo de prueba, cuya duración será de dos meses.

Artículo 12. Promoción Interna Y Carrera Profesional

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, desde un grupo inferior a otro superior.

Los/as trabajadores/as deberán para ello reunir los requisitos legales que se exijan, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de 2 años en la categoría o en el grupo inferior que se derive del sistema de clasificación profesional que la sustituya, así como reunir los restantes requisitos de la convocatoria y superar las pruebas que la misma establezca.

No obstante ello, el requisito de la titulación podrá dispensarse por cursos de adaptación, para promocionar a los subgrupos de clasificación "C1" y "C2", en los términos establecidos por la Ley.

En igualdad de condiciones para el ascenso, y con independencia de que puedan establecerse pruebas de capacitación, la preferencia del grupo inmediatamente inferior de la categoría inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente Acuerdo Colectivo se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en la regulación legal que afecta a los funcionarios públicos, que en ningún caso afectará a los sistemas de promoción, ascensos y cobertura de vacantes recogidos en el presente Acuerdo Colectivo.

A este sistema de Promoción Interna podrán acogerse todos los funcionarios de carrera que deseen optar a plaza de laboral, quedando en situación de excedencia en la plantilla orgánica de funcionarios si cubriera la vacante laboral.



Asimismo, los ascensos y la promoción profesional en el Ayuntamiento se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

El Ayuntamiento de Dos Hermanas y los representantes de lo/as trabajadores/as, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna en el 2013, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta el Ayuntamiento y propiciar las legítimas aspiraciones de los/as empleados/as.

Artículo 13. Trabajos De Superior Categoría

E/la trabajador/a que realice funciones propias a las del grupo profesional de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice

En el caso de encomendarse al trabajador/a funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a 6 meses durante un año u 8 durante dos años, el trabajador podrá solicitar el ascenso así como la diferencia salarial correspondiente.

E/la trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, no pudiéndose establecerse funciones inferiores a las del grupo profesional de origen.

Cuando un/a trabajador/a haya desempeñado trabajos que impliquen la realización de funciones de iba categoría o grupo profesional superior durante un período mayor a tres años continuados o seis alternos, le serán respetadas su retribuciones económicas cuando dicha situación desaparezca.

A fin de que todos/as los/as trabajadores/as puedan optar a la realización de trabajos que impliquen la realización de funciones superiores a la categoría o grupo profesional de origen, de superior categoría a la suya, estos servicios se pondrán en conocimiento de la Junta de Personal y del Comité de Empresa y se publicarán en los tablones de anuncios del Ayuntamiento. No obstante ello, su realización siempre vendrá determinada por las necesidades del servicio, atendiendo a los principios de mérito y capacidad.

Artículo 14. Movilidad Por Razón De Violencia De Género

Las empleadas víctimas de violencia de género que se vean obligadas abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y Grupo Profesional, de



análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Artículo 15. Formación Profesional

El Ayuntamiento de Dos Hermanas, consciente de la importancia de la formación profesional realizará, en colaboración con el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, planes anuales de formación, que realizará por sí mismo o en adhesión a los planes anuales que viene desarrollando la Diputación Provincial.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en la elaboración de las bases de convocatorias, se valorará como la participación de los/as trabajadores/as en dichos cursos, con la correspondiente acción documental.

La comisión paritaria para la formación continua, entenderá de los siguientes temas: formación profesional en todas las categorías y Grupos Profesionales, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparte, documentación gratuita, gastos de matriculación, etc., todo ello bajo el principio de igualdad.

Para la concesión de este tipo de ayudas se requerirá: solicitud del interesado, informe del responsable del servicio, acuerdo de la comisión paritaria y aprobación de la Junta de Gobierno Local.

También se encargará la Comisión de procurar poner en marcha un Plan de Formación Municipal que satisfaga las necesidades de cualificación, dotando a los/as

Trabajadores/as de los conocimientos, habilidades y actitudes más adecuadas para que puedan ejercer sus funciones tanto técnicas como relacionales con la mejor adecuación profesional posible. Dicho Plan de Formación procurará a su vez que el personal de nuevo ingreso, una vez superado su correspondiente proceso de selección, se forme adecuadamente, mediante la impartición de cursos de formación inicial de carácter eminentemente práctico acerca de las funciones concretas que han de desempeñar.

El trabajador/a tendrá derecho:

En los cursos organizados por el Ayuntamiento o en los que el mismo colabore siempre que tenga un año de antigüedad en el Ayuntamiento, a un permiso retribuido del tiempo destinado a la formación, que se considerará tiempo de trabajo efectivo, hasta un máximo de 20 horas anuales. En caso de que los cursos sean de una duración superior a las 20 horas, el trabajador tendrá derecho además de las 20 horas anuales, a un 20% de las horas que excedan de las mencionadas 20. Dicho período se dedicará a la formación profesional para el





empleo, vinculada a la actividad del Ayuntamiento y será acumulable por un periodo de 5 años.

Así mismo tendrá derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Ayuntamiento.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
3. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo,
4. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo del Ayuntamiento, previo propuesta de la Delegación correspondiente, sin perjuicio de la C posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación.

A través de la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores/as de uno y otro sexo.

El derecho se entenderá reconocido, en todo caso, cuando el trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un Plan de Formación negociado entre los representantes de los/as trabajadores/as y la Administración.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre los representantes de los/as trabajadores/as y la Administración.

Artículo 16. Grupos De Clasificación Profesional

Las partes firmantes se comprometen, a la entrada en vigor del presente Acuerdo Colectivo, mediante la negociación colectiva, a adaptar, a la mayor brevedad posible el sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en los artículos 22 del ET y 77 del EBEP, según redacción dada por la Ley 312012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, estableciéndose, de esta manera, el sistema de clasificación profesional de los/as trabajadores/as por medio de Grupos Profesionales, que en ningún caso podrán modificar las condiciones de trabajo ni aminorar las retribuciones ya existentes conforme a la RPT y VPT .

En los casos que por anulación o desaparición del puesto de trabajo consignado

en la RPT o reestructuración del personal, e/la trabajador/a que deba cesar en su cometido, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, previo el correspondiente proceso de reciclaje o adaptación, si ello fuese necesario.

La definición de los Grupos Profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como fin garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres. - .

CAPITULO III

Condiciones Económicas

Artículo 17. Grupos Económicos

Los Grupos Económicos por categorías profesionales son los establecidos en el Anexo VII, junto a las Tablas Salariales.

Artículo 18. Conceptos Retributivos

Las retribuciones del personal laboral afectado por el presente Acuerdo

Colectivo serán:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.
- d) Complemento de Destino.
- e) Complemento de Productividad.
- f) Complemento Específico.
- g) Servicios Extraordinarios.

Artículo 19. Salario Base

El Salario Base del personal afectado por este Acuerdo Colectivo, correspondiente a los distintos grupos económicos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales, tal y como se refleja en las tablas salariales adjuntas.(Anexo 11).

Artículo 20. Antigüedad

Se abonará en igual cuantía y en la forma prevista en los Presupuestos Generales



del Estado.

Igualmente se abonará al personal eventual que a partir de la firma del presente Acuerdo Colectivo, cumpla o tenga cumplidos tres años de servicios prestados al Ayuntamiento de Dos Hermanas.

A aquellos/as trabajadores/as que cubran plaza de plantilla en propiedad, a su ingreso les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 70178 de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos de la Administración Pública.

El personal laboral que promocione percibirá el importe total de la antigüedad en el nivel que pase a desempeñar en su trabajo.

Artículo 21. Pagas Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, consistirán en una mensualidad para cada una de ellas, y se abonarán sobre el salario base de este Acuerdo, incrementado con el plus de antigüedad y el porcentaje sobre el complemento de destino u otros que, en su caso, se determinen anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o norma que la sustituya. Se devengarán semestralmente en los meses de junio y diciembre, y en proporción al período trabajado en el último semestre.

2.- La Paga que se venía percibiendo cada mes de abril, devengada de mayo a abril, desaparecerá a partir de enero de 2014 para proceder a su abono prorrateado mensualmente, bien en la productividad, bien en otros conceptos.

El importe devengado desde el 1 de mayo de 2013 a 31 de diciembre de 2013, que debería abonarse de una vez el 30 de abril de 2014, se destinará a un fondo para financiar a partir del 1 de enero de 2014 las promociones, reclasificaciones y diferencias en la evaluación de las VPT.(Anexo 1)

Artículo 22. Complemento De Destino

El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe tal y como se refleja en la evaluación de las VPT. (Anexo I)

Su cuantía vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Funcionarios de las Corporaciones Locales.

Artículo 23. Complemento De Productividad

El Complemento de Productividad afecta a todo el personal de plantilla orgánica y a aquello/as trabajadores/as contratado/as con más de tres años de servicios prestados al Ayuntamiento. Se abonará a cada grupo económico de acuerdo con lo reflejado en las tablas salariales adjuntas (Anexo V).



No obstante ello, el personal contratado que no haya completado un trienio de servicios, también percibirá dicho complemento a razón de su antigüedad, según la siguiente escala:

- Con un año de servicio: 30% del importe establecido.
- Con dos años de servicios: 60% de dicha cuantía.
- Con tres años de servicios: 100% de la Productividad.

Anualmente el Pleno de este Ayuntamiento incluirá en sus Presupuestos estos importes dentro del crédito global de la productividad, y fijará los criterios de reparto previa negociación con la Representación Social.

A fin de compensar la especial dedicación a lo largo de la vida laboral del personal funcionario y retribuir su aportación personal al Servicio Público en la Administración Pública, se fija un pago para atender el grado de interés, iniciativa o esfuerzo, que se abonará en concepto de productividad, coincidente con el cese en los servicios activos que se calculará con el límite máximo siguiente:

Por cada siete años de servicio, sin que conste en su expediente ningún informe negativo a su trabajo, el importe equivalente a un mes de su salario real, con el límite de cuatro mensualidades si la prestación de su servicio fuera superior a treinta años.

Se instruirá para ello el oportuno expediente administrativo en el que se acreditará la evaluación de su conducta profesional y su rendimiento.

El ayuntamiento se compromete a fijar por acuerdo del Pleno este importe dentro del crédito global de la productividad de los funcionarios y a incluirlo en los criterios de reparto.

Artículo 24. Complemento Específico

Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, según las tablas salariales adjuntas (Anexo III), las cuales serán desglosadas a cada trabajador, previa petición del Empleado/a y/o de los Sindicatos, autorizados por éste.

A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones. Así, dichos complementos se adecuarán a los establecidos en su día por el Ayuntamiento, Comité de Empresa y la Junta de Personal, en la Valoración de Puestos de Trabajo que valoró cada puesto en atención a la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo, esfuerzos físicos o intelectuales, responsabilidad, etc. . .





Los importes que corresponda abonar en concepto de plus de nocturnidad (Anexo VI) se incluirán dentro del Complemento Específico, que a mensualidad vencida a su prestación se verá incrementada en las cantidades que en cada caso corresponda, según las tablas salariales adjuntas.(Anexo III).

El personal de la Policía Local, que trabaja en jornada de tres turnos por prestar su trabajo en un servicio que requiere su prestación durante las veinticuatro horas del día y que como consecuencia de ello su descanso semanal más los festivos se desplaza según el cuadrante que se elabore cada año a otros días de la semana y que venían percibiendo por ello el importe correspondiente a 75 puntos de la VPT. Desde el 1 de enero de 2014 en lugar de los 75 puntos, el complemento específico resultante una vez deducidos estos 75 puntos, se complementará con una cantidad equivalente a 40€ por domingo o festivos, en los que el descanso se haya tenido que desplazar. Resultando que del cuadrante tipo resultan un mínimo de 40 días, a los que se vean afectados por este concepto se les abonará mensualmente el importe correspondiente a esta cantidad sin perjuicio de que anualmente si el número fuera superior a 40, se complementará en su caso a aquellos trabajadores/as que pudieran estar afectados/as.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán derecho a una retribución específica que se verá incrementada anualmente, conforme al incremento que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca para los Funcionarios de las Corporaciones Locales.

Los/as trabajadores/as sujetos a cuadrantes donde se contemple el trabajo "nocturno, se les mantendrá el pago del concepto de nocturnidad durante su periodo vacacional e Incapacidad Temporal, en los coeficientes que correspondan.

La compensación por quebranto de moneda cifrada para aquellos puestos que la tienen asignada en 1.500€ anuales, permanecerá vigente en la misma cuantía.

El complemento de mayor dedicación cifrado con carácter general en 2.727€ anuales para aquellos puestos que lo tienen asignado en los Presupuestos Municipales, permanecerá vigente en la misma cuantía.

El complemento de mayor dedicación en los puestos de Policía, que lo tengan asignado implica a partir del 1 de enero de 2014, la realización media de 18 jornadas de trabajo al año a razón de 8 horas al día. El importe del mismo incluye globalmente todos los conceptos retributivos posibles por la realización de estos servicios con independencia del día y horario en que se presten.

El complemento de mayor dedicación en los puestos de Bomberos que lo tengan asignado implica a partir del 1 de enero de 2014, la realización media de 12 jornadas de trabajo al año a razón de 12 horas al día. El importe del mismo



incluye globalmente todos los conceptos retributivos posibles por la realización de estos servicios con independencia el día y horario en que se presten.

El complemento específico de lo/as trabajadores/as temporales y eventuales contratados con menos de 2 años de servicio al Ayuntamiento, tendrán una valoración de 200 puntos. Cuando dichos trabajador/as acrediten más de 2 años de servicio, su VPT se adecuará al puesto que desempeñen.

Así mismo, la base que forma parte del cómputo anual del complemento específico tendrá un descuento anual de:

- a) 1.500€ para los trabajadores/as temporales y eventuales con menos de un año de servicio.
- b) 1.000€ para los trabajadores/as temporales y eventuales que tengan menos de 2 año de servicios y
- c) 500€ para los que tengan menos de 3 años de servicios.

Esta norma entrará en vigor en la nueva VPT recogida en el Anexo III y aplicable a partir del 1 de enero de 2014.

La Comisión de Valoración, se reunirá a propuesta de una de las partes, al objeto de estudiar las modificaciones oportunas o valorar nuevos puestos de trabajo.

Artículo 25. Servicios Extraordinarios.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Su prestación será voluntaria, salvo las especificadas en el apartado siguiente, y con conocimiento del Comité de Empresa, y siempre dentro de los límites de ochenta horas al año.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número de horas extraordinarias establecidas, el exceso de las trabajadas para prever o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratasen de horas extraordinarias.

El precio con que se abonará cada hora extraordinaria realizada fuera de su jornada laboral será el vigente en su montante total (Anexo VI) y se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que experimenten las retribuciones de los Funcionarios de las Corporaciones Locales por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En los servicios que este Ayuntamiento presta 24 horas ininterrumpidas





actualmente (Policías y Bomberos) y que en los cuadrantes horarios para poderlo realizar resultase que además de la jornada habitual, 189 días para la Policía a 8 horas y 15 minutos y 65 días para los bomberos a 24 horas, hiciera falta realizar excepcionalmente horas de trabajo, éstas se abonarán a razón de 24 € cada una por el número de los que efectivamente se hayan trabajado. Este importe incluye globalmente todos los conceptos retributivos posibles, incluso nocturnidad y posible desplazamiento de festivo o descanso por la realización de estas horas.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el descanso semanal, la Corporación vendrá obligada a abonar al/la trabajador/a además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el período de descanso semanal, que se abonará como horas extraordinarias, estableciéndose un límite de ochenta horas anuales; salvo descanso compensatorio equivalente al doble del periodo prestado, a elección del Ayuntamiento.

Artículo 26. Dietas

Todo el personal que por necesidades u orden del Ayuntamiento, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a Dos Hermanas disfrutarán de las siguientes dietas:

- a) Alojamiento: 65,97 euros.
- b) Manutención: 37,40 euros.
- c) Dieta completa: 103,37 euros.

El importe de las mismas se adecuará conforme a lo que la Legislación establezca para los funcionarios de la Administración, siendo el importe idéntico para todo el personal, con independencia del grupo económico en que se encuentren.

En el caso de desplazamientos a países extranjeros se estará a lo dispuesto en el R.D. 462102, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o norma que legalmente la sustituya.

A su vez se conviene indemnizar con 18,00 euros a los/as trabajadores/as, que por motivos de juicio y similares relacionados en el ejercicio de sus funciones deban efectuar un desplazamiento a Sevilla.

En colectivos que presten sus servicios a sistema de turnos, la Delegación procurará facilitar el mismo, a fin de que puedan comparecer a juicio procediendo, en caso de que el desplazamiento se efectuara fuera de turno, a compensarles con los importes que correspondieran a cuatro o seis horas extraordinarias, según la comparecencia se efectúe en Dos Hermanas o en Sevilla, su importe será conforme al Anexo VI.





Cuando e/la trabajador/a dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado/a, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, el Ayuntamiento de Dos Hermanas pondrá a su disposición los medios necesarios para ello. De no ser así, e/la trabajador/a podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto una dieta por desplazamiento a razón de 19 céntimos por kilómetro, haciéndose efectivo el mes siguiente en que se efectúe la salida.

Artículo 27. Liquidación Y Pago

De común acuerdo con la representación social, Comité de Empresa y Junta de Personal, se elaborará un calendario anual que especificará los días de cobro de la nómina y los del percibo de anticipos de haberes.

CAPITULO IV

Excedencias, Licencias Y Permisos

Artículo 28. Excedencias Voluntarias Y Forzosas

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas,

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia de/la trabajador/a, siempre que sea fijo de plantilla y tenga más de un año de antigüedad en el Ayuntamiento. Podrán solicitarla por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a hasta que haya transcurrido como mínimo un período de 2 años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la Corporación, como máximo, en un plazo no superior a un mes.

E/La trabajado/a tendrá derecho a incorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo o similar, siempre y cuando preavise su incorporación con una antelación mínima de quince días a la fecha de terminación de dicha situación.

Una vez concedido el período de excedencia, éste sólo podrá ser objeto de variaciones, tanto en aumento como en disminución, una vez cumplido 113 del período concedido.

b) Se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones.

Los/as trabajadores/as en dicha situación tendrán derecho al cómputo de la antigüedad y a la reincorporación automática a su puesto de trabajo, o similar, si

lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

c) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

d) E/la trabajador/a excedente que no hubiera ejercitado su derecho a la reincorporación en el plazo concedido conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento,

Artículo 29. Excedencia Por El Cuidado De Hijos Y Familiares

1) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, condicionado a que solamente uno de los miembros de la pareja quede junto al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

2) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la corporación Municipal podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento. 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.

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

No obstante, cuando e/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto

de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si se trata de categoría especial.

Artículo 30. Licencias Sin Sueldo

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de un año de servicios prestados al Ayuntamiento, tendrá derecho a una licencia sin sueldo de hasta seis meses anuales.

Dicho período no computará a efectos de antigüedad ni de promoción, que se cursará baja laboral a todos los efectos.

Artículo 31. Licencias Retribuidas

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

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o en un radio no superior a 50 km. Y cinco días hábiles cuando sea en un radio superior a 50 km.

b) Cuando se trate del fallecimiento, accidente 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, o un radio no superior a 50 km Y cuatro días hábiles cuando sea en un radio superior a 50 km.

Se considerarán, enfermedad grave, todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización, así como la intervención quirúrgica y hospitalización domiciliaria.

Del mismo modo serán consideradas enfermedades graves, aquellas enfermedades en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización. Asimismo tendrá la misma consideración, la interrupción voluntaria del embarazo y la adopción o acogimiento.

A efecto de estas licencias tendrán consideración de segundo grado, todo familiar que conviva con e/la empleado/a, salvo aquellos de primer grado, que disfrutarán las licencias que correspondan a su grado.

El permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes regulados en



este Acuerdo Colectivo no se extinguirá con el alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica.

c) Por traslado de domicilio, un día.

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

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

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

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

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

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

h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, e/la trabajador o la trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

Tendrá el mismo derecho e/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.





j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de 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.

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

l) Por asuntos particulares, tres días.

m) Por matrimonio, 15 días.

Para aquellos/as trabajadores/as que prestan sus servicios en jornadas especiales, se establece que un día de licencia tendrá una equivalencia a una jornada máxima de ocho horas.

En las licencias retribuidas y ausencias justificadas, cuando coincida con el descanso semanal del trabajador/a con alguno de los dieciséis días festivos nacionales, autonómicos y locales y en los casos de trabajos a turnos con los días que sustituye a éstos, se considerarán inhábiles los días coincidentes. Asimismo podrán ser disfrutadas por días no continuados o por horas, con justificación del fraccionamiento de la misma y la motivación. Si se agotasen esos días, el/la trabajador/a podrá ausentarse con posterior recuperación del empleado o la deducción proporcional de sus retribuciones.

Artículo 32. Permisos Por Motivos De Conciliación de la vida personal, Familiar Y Laboral Y Por Razón De Violencia De Género

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

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 trabajadora 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 porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación al trabajo ésta se encuentre en situación de discapacidad 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 aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 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 trabajador/aa, 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 del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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 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 contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, 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/as empleados/as públicos 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. Al igual que los que estén en situación de excedencia forzosa.



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

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho 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.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a 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 aquélla, 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 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/la trabajador/a 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 ambos presten servicio en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.



Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Se establece que cada trabajador/a dispondrá de un fondo de 5 días adicionales remunerados para uso con motivo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ausencias justificadas o ampliación de licencias retribuidas, así como para complementos salariales parciales o totales en las bajas por Incapacidad Temporal. Este fondo absorbe lo dispuesto en el BOE de 29-12-2012.

El fondo de forma parcial o total podrá destinarse a compensar las bajas por IT en que no corresponda el salario real en un 100%, de forma que la percepción real que corresponda se pueda completar con este fondo hasta agotar su límite.

Cuando en un año natural no se hubiese agotado el fondo ni por ausencia justificada ni por percepción justificada a la IT, se acumularán los días no utilizados de un año al año siguiente para cubrir las incidencias que pueda necesitar el/la empleado/a. En este caso los días acumulados tendrán el tratamiento también de días de asuntos particulares.

Se considerarán a los efectos anteriores entre otras ausencias justificadas las siguientes:

- 1) Acompañar a hijos/as menores de edad al médico.
- 2) Acompañar a familiares de primer grado o que a partir de primer grado convivan con el/la trabajador/a a pruebas diagnósticas y/o tratamientos que se requiera la firma del paciente y/o que estén catalogadas por el SAS como pruebas invasivas o agresivas.
- 3) Por fallecimiento de familiares a partir de 2º grado de consanguinidad o afinidad el día del sepelio.
- 4) Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el día de la celebración.
- 5) Por razones relacionadas con motivo de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que no tengan carácter de licencia retribuida, el personal de este Ayuntamiento podrá ausentarse de su puesto de trabajo.

CAPITULO V

Jornada, Horario, Descansos, Vacaciones Y Calendarios Laborales

Artículo 33. Jornada Laboral

La jornada laboral, vendrá determinada en su cómputo de horas y en su distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y





exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios, recogida en el calendario laboral establecido para cada colectivo.

Artículo 34. Distribución Irregular De La Jornada De Trabajo

En el supuesto de que por necesidades extraordinarias e inaplazables del Servicio, se necesite disponer de una distribución irregular de la jornada de trabajo, ésta no será superior al 5% de la jornada anual, dicha situación le será comunicada al Comité de Empresa.

Para cualquier otra distribución irregular, que no debiera superar el 5% de la jornada anual, y a los efectos de poder llegar a un Acuerdo sobre la disposición de la misma a lo largo del año, deberá respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este Acuerdo Colectivo y el/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y/o la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 35. Descanso Semanal

Con carácter general el/la trabajador/a tendrá derecho a un descanso semanal de 36 horas, si bien, procurando siempre que sean 48 horas y que se disfruten preferentemente en sábados y domingos, salvo el personal que por necesidades del servicio, tenga el sistema de turnos, al que se le procurará garantizar las 48 horas

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediará como mínimo 12 horas.

Todo personal afectado por el presente Acuerdo Colectivo, que preste sus servicios a jornada completa o mínima de 7 horas diarias tendrá derecho a 20 minutos de descanso durante la jornada de trabajo, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo.

Artículo 36. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados.

Su período de disfrute comprenderá preferentemente del 15 Junio al 15 Septiembre, podrán disfrutarse de forma fraccionada, incluso un máximo de siete días sueltos de manera individual siempre que el servicio lo permita.

A aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del servicio, la Delegación correspondiente, de acuerdo con el/la trabajador/a, acordase un período de vacaciones distinto del comprendido entre los meses citados, se les ampliará su



licencia anual en dos días. Por su parte, aquellos/as que por necesidades del servicio se vieran obligados/as a disfrutar su período de vacaciones en dos partes, y una de ellas estuviera comprendida fuera del período del 15 junio al 15 de septiembre citado, tendrá derecho a un día más de licencia.

Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, se les garantizará el derecho a que disfruten de las mismas fechas, si así lo solicitaran.

El calendario de vacaciones estará negociado antes del 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales.

Los asuntos particulares se podrán acumular a las vacaciones.

Los dieciséis festivos nacionales, autonómicos y locales establecidos en el calendario laboral que coincidan con el descanso semanal del trabajador/a, serán compensados en descanso, y su disfrute podrá acumularse a las vacaciones, garantizándose que la jornada máxima anual no sea superada sin compensación en descanso o en retribución económica.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida o durante el mismo se produzca una incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así mismo con el permiso de paternidad, que imposibilite al personal disfrutarlas, parcial o totalmente, durante el año natural al que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se haya originado.

Artículo 37. Calendarios Laborales

Como norma general, con anterioridad al 31 de diciembre de cada año, se negociará con los representantes de los/las trabajadores/as el calendario laboral anual a los distintos colectivos de trabajo, en los que se recogerán las diferentes jornadas de trabajo, horarios y distribución de los días laborales, festivos, descansos y otros días hábiles de la plantilla de trabajadores/as, según la jornada laboral acordada. Hasta tanto no se negocie un nuevo calendario permanecerá en vigor el calendario que estuviese vigente con anterioridad.

CAPITULO VI

Condiciones Sociales

Artículo 38. Mantenimiento Del Puesto De Trabajo

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del/la trabajador/a que tenga su origen en motivaciones



socio-laborales, políticas o contra la seguridad del tráfico.

El Ayuntamiento de Dos Hermanas se compromete a readmitir con todos sus derechos a los/las trabajadores/as de plantilla orgánica sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el/la trabajador/a opte por la indemnización.

En caso de que por accidente laboral u otros motivos relacionados con el ejercicio de sus funciones le sea suspendido el carnet de conducir a los conductores acogidos al presente Acuerdo Colectivo, la Corporación se compromete a respetarles las retribuciones que vinieran percibiendo.

En el supuesto de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, efectuado conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52s) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, las partes firmantes de este Acuerdo Colectivo, se comprometen a mantener, en todo momento y sin excepciones de ningún tipo, la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición.

El Ayuntamiento se compromete en los supuestos previstos en la Disposición Adicional Vigésimoprimera de la Ley 3011984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, a negociar previamente con el/la trabajador/a o trabajadores/as, que pudieran resultar afectados, así como con la representación social antes de adoptar cualquier resolución.

Asimismo, se deberá pactar, durante el período de consultas, la prioridad de permanencia del resto del personal.

Artículo 39. Garantías

El Ayuntamiento tomara a su cargo la defensa de los/las trabajadores/as que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales directas o indirectas, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia firme, culpa, dolo, negligencia o mala fe, y así mismo, salvo renuncia expresa del propio interesado/a o ser el Ayuntamiento el demandante.

El tiempo que ella trabajador/a emplee en las actuaciones judiciales mencionadas anteriormente será considerado como tiempo de trabajo efectivo, siempre que coincida con su jornada de trabajo.

Artículo 40. Seguro De Vida

Se acuerda que el Ayuntamiento contrate una póliza con una compañía de seguros por las siguientes cantidades y conceptos:



a) Por un importe de "DIECIOCHO MIL (18.000,00) EUROS", a favor de las personas designadas en el Art 163 de la Ley General de Seguridad Social, en caso de fallecimiento del trabajador/a por, accidente laboral.

b) Por un importe de "TRES MIL SEISCIENTOS (3.600,00) EUROS", en concepto de gastos de sepelio e incompatible con la indemnización garantizada en el apartado a), a favor de las personas designadas en apartado a), por causas distintas al accidente laboral.

c) Por un importe de "QUINCE MIL (15.000,00) EUROS", a favor del/la trabajador/a que quede en situación de Invalidez Permanente Total por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional.

d) Por un importe de "DOCE MIL (12.000,00) EUROS", a favor del trabajador/a que quede en situación de Invalidez Permanente Absoluta por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional.

El/la trabajador/a sólo podrá ser indemnizada por una sola situación de Invalidez Permanente durante su trayectoria profesional en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.

No obstante lo establecido en el presente artículo, tanto los importes, como los conceptos por los que se abonan serán objeto de negociación anual entre la Corporación y la representación social.

Artículo 40 Bis.- Ayuda Familiar Por Defunción.

En el caso de fallecimiento del/la trabajador/a de plantilla o eventual con una antigüedad mínima de tres años, donde el Ayuntamiento concedía, una ayuda a los familiares o compañero/a de hecho, que con él hayan convivido en el año anterior a su fallecimiento, consistente en cinco mensualidades del salario real mensual que viniera percibiendo, excluidos los servicios extraordinarios, es voluntad de las partes sustituir esta asignación, mediante su inclusión en un Seguro de Vida.

Artículo 41. Incapacidad Temporal

Al personal que se encuentren en situación legal de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, el Ayuntamiento le completará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el cien por cien del salario real.

Dicho complemento también se realizará cuando la incapacidad se derive como consecuencia de intervención quirúrgica u hospitalización, accidente no laboral y/o en el caso de las enfermedades previstas en el Anexo VIII.





En el resto de supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se abonará:

- a) Durante los tres primeros días, el 50% del salario real.
- b) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será equivalente al 75% del salario real.
- c) A partir del vigésimo primero, inclusive, una prestación equivalente al, 100% del salario real.

En el caso de recaída de una incapacidad temporal, reconocida por el facultativo correspondiente, el periodo continuará con respecto a la baja anterior, es decir, a los efectos de completar las prestaciones, no se iniciará un nuevo periodo.

Desde el momento en que un mismo proceso de incapacidad temporal pase de una patología normal a otra de las incluidas en el Anexo de Supuestos Excepcionales, se procederá a completar las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el 100% en la manera indicada y con retroactividad al inicio del proceso. Se requerirá acreditación en tal sentido del médico facultativo.

La concurrencia de las circunstancias señaladas en este apartado deberá ser acreditada mediante la presentación de los justificantes médicos oportunos en el plazo de 20 días desde que se produjo la hospitalización, intervención o tratamiento, sin perjuicio de presentar la documentación complementaria en un momento posterior, conforme a la redacción dada por la circular de fecha 15110/2012, donde se establecen instrucciones sobre la materia elaboradas por los Ministerios de Hacienda y A.A.P.P

Artículo 42. Prestaciones

A los/las trabajadores/as que, por prescripción facultativa, utilicen gafas o prótesis y les sean dañadas en el ejercicio de sus funciones, se les indemnizará con el importe de las mismas, el cien por cien de los gastos de reparación o reposición, pudiendo el Ayuntamiento pedir ofertas económicas distintas a la presentada, quedando excluidos compensar gastos que se correspondan con artículos de lujo o marcas de prestigio.

Artículo 43. Jubilación Personal Laboral

Al personal de plantilla o eventuales que acrediten 10 años de servicios de trabajo efectivo, siempre en el Ayuntamiento de Dos Hermanas, sean o no interrumpidos, que pasen a la situación de Jubilación por edad o a la Invalidez Permanente, sea total o absoluta, se les abonará, en concepto de liquidación extraordinaria el importe de cuatro mensualidades de su salario real, así como la liquidación de las



partes proporcionales de los salarios y pagas extraordinarias que no haya percibido.

Se hace constar expresamente en el presente Acuerdo Colectivo de Empresa suscrito entre la Corporación Municipal y la Representación Social sobre jubilaciones anticipadas y parciales del Personal Laboral al Servicio de este Ayuntamiento. Dicho Acuerdo Colectivo, aprobado en Junta de Gobierno Local y ratificado en sesión del Ayuntamiento Pleno de fecha 22/03/2013, se incorpora al presente Acuerdo Colectivo en el Anexo IX del mismo.

En cuanto a las solicitudes de jubilación parcial que no queden afectadas dicho acuerdo, se estará a lo dispuesto en el RDL 512013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los/las trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Artículo 44. Jubilación Funcionario

Los funcionarios se jubilarán con la edad y condiciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 45. Anticipos Reintegrables

El Ayuntamiento mantendrá un fondo para anticipos reintegrables al que podrán acceder todo el personal fijo y contratado con antigüedad superior a tres años.

El importe máximo a conceder será de 3.000 euros, que deberán reintegrar en un plazo máximo de 30 mensualidades. Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en el Registro General,

Para supuestos de extrema gravedad, siniestro o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad, que necesite intervenciones o tratamientos especiales o costosos, la Corporación mantendrá un fondo de 120.000 euros. Los anticipos concedidos con cargo a dicho crédito serán reintegrados en un plazo máximo de 40 mensualidades y su concesión será objeto de estudio por parte de la Corporación, previo informe de la Comisión Personal.

Artículo 46. Campamentos De Verano

El Ayuntamiento subvencionará la inscripción de los/las hijos/as del personal afectado por el presente Acuerdo Colectivo, a campamentos, albergues, colonias de verano, etc., por un importe de hasta 100 euros, por hijo menor de edad, siempre y cuando su asistencia lleve implícita un coste similar o superior al indicado.

Se entenderá como campamentos de verano al conjunto de instalaciones, donde se acoge temporalmente a excursionistas, en el campo, montaña o playa, donde





los jóvenes practican actividades de ocio y deporte.

Artículo 47. Carnet De Piscinas

El Ayuntamiento, a instancia del/la trabajador/a de plantilla o contratado con una antigüedad superior a tres años que así lo requiera, emitirá un carnet especial para la utilización y disfrute de las piscinas municipales de verano, extensible a la familia.

Artículo 48. Ayuda Al Trabajador Con Familiares Disminuidos

El/la trabajador/a con familiares a su cargo disminuidos físicos, psíquicos sensoriales y sin rentas derivadas del trabajo, tendrá derecho a la percepción de 15 euros mensuales siempre y cuando el organismo competente los reconozca como tales.

A fin de proceder a su percibo, anualmente se efectuará una revisión que determine la dependencia y la carencia de rentas derivadas del trabajo.

Artículo 49. Ayuda Al Estudio

Se establece una ayuda para los/as hijos/as de los/las trabajadores/as con una antigüedad superior a 3 años, en los siguientes importes:

a) Asistencias a guarderías	160 euros.
b) Educación preescolar	200 euros.
c) Educación primaria	240 euros.
d) Educación secundaria	280 euros.
e) Bachiller o módulos formativos	300 euros.
f) Programa de G.S.	300 euros.
g) Enseñanza Especiales	400 euros.
h) Estudios universitarios	100% matrícula.

- Las citadas ayudas se percibirán en proporción al porcentaje de contratación del empleado/a y proporcional al periodo de contrato del mismo, y para tener derecho a la misma, los beneficiarios de los/las trabajadores/as deberán cumplir los siguientes requisitos:

- No superar los 31 años de edad durante el curso académico en que se 5 matricule.

- Carecer de rentas y depender del trabajador/a afectado por el presente Acuerdo Colectivo que, en todo caso, ostentará la patria y custodia del alumno.

- Que curse estudios en primera matrícula, (Se excluye tanto a repetidores, como cursos y/o asignaturas de segunda matrícula), excepto durante la enseñanza



obligatoria.

- No estar en posesión de estudios universitarios que ya hayan sido subvencionados por el Ayuntamiento, quedando limitada la ayuda por Universidad de los/as hijos/as de los/las trabajadores/as a una sola carrera.

- En caso de que el beneficiario haya cumplido dos matrículas para mismo curso académico, deberá optar por una.

Se excluye de la Ayuda a Estudio, los cursos en que éstos se matriculen y que correspondan a doctorado, masters, estudios en el extranjero, estudios complementarios, a la licenciatura o diplomatura, estudios de postgrado y similares.

En los casos de Ayuda los Estudios universitarios, se establece un máximo equivalente al importe de las tasas que correspondan a los estudios cursados en una Universidad Pública, tomando como referencia las Universidades de Sevilla.

CAPITULO VII

Régimen Disciplinario

Artículo 50. Régimen Disciplinario

Se aplicará a todos los efectos el establecido en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado en vigor.

No obstante lo anterior, las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en falta serán las siguientes:

a) Por falta leve:

Amonestación verbal en privado.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo que no excederá de 2 años.

Inhabilitación por un período no superior a un año para ascender de categoría.

c) Por falta muy grave:

Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para ascender de categoría.





Suspensión de empleo y sueldo que no excederá de 4 años.

Separación del Servicio.

CAPITULO VIII

Acción Sindical En El Ayuntamiento

Artículo 51. Acción Sindical En El Ayuntamiento

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

Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado o perjudicado por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 52. Comité De Empresa

El Comité de Empresa es el Único órgano representativo y unitario del conjunto de los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Acuerdo 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.

Artículo 53. Crédito Horario

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computada globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual o anual de la distribución de las horas sindicales.

Los miembros de la Junta de Personal dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual o anual de la distribución de las horas sindicales.

Para su disposición se requerirá previo aviso con una antelación mínima de 48 horas laborales inmediatamente anteriores, y posterior justificación del tiempo empleado, justificación que efectuará en sus casos, las secciones correspondientes, representaciones sindicales o la secretaría de la representación social. Excepcionalmente el requerimiento previo podrá realizarse con una antelación de 24 horas.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección del Centro, Comité de Seguridad y Salud, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva, teniendo la





consideración de trabajo efectivo aquellas empleadas fuera de la jornada laboral.

Artículo 54. Funciones Y Competencias Del Comité De Empresa

Son funciones del conjunto del Comité de Empresa la negociación del Acuerdo Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora, elaborar la plataforma reivindicativa y ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los/las trabajadores/as y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

Para el ejercicio de las funciones y competencias que se enumeran dispondrán de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono:

En materia de organización del trabajo (capítulo 11):

- a) Recibir información sobre la organización v racionalización del trabajo, en cuanto a los sistemas y métodos que la Corporación regule.
- b) Participar en la elaboración de los basemos de méritos que sean necesarios confeccionar pasa contrataciones eventuales, recibiendo puntual información sobre el contenido de cualquier convocatoria, incluso las previstas en la Oferta de Empleo Público.
- c) Participar como colaboradores en los tribunales calificadoros que sea posible la designación.
- d) Recibir información sobre cualquier modificación que afecte a los grupos económicos, cambios de categorías profesionales o modificaciones del puesto de trabajo, así como sobre los trabajos de superior categoría.
- e) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud en el centro y de seguridad social, advirtiéndolo a la Corporación sobre las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- f) Recibir información puntual referente a modificaciones en la plantilla orgánica, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.
- g) Recibir información y colaborar en los Planes de Formación.
- h) Recibir información sobre los criterios seguidos para la contratación de trabajadores/as eventuales, así como sobre la constitución y contrataciones de trabajadores/as incluidos en las bolsas de empleo.
- i) Participar en las Comisiones de Personal.





En materia de condiciones económicas (capítulo III):

- a) Formar parte de la comisión paritaria que estudie, analice y proceda a la valoración de los puestos de trabajo.
- b) Participar en la elaboración del Calendario anual de cobros.
- c) Recibir información detallada sobre las retribuciones de los/las trabajadores/as, tanto básicas, como complementarias y extraordinarias.

En materia de jornada (capítulo IV):

- a) Participar en la elaboración de un cuadro horario anual que distribuya la jornada de trabajo en cómputo diario.

En materia de condiciones sociales (capítulo VI):

- a) Participar en la comisión paritaria que estudie y revise, en sus casos, los complementos de empresa en situaciones de incapacidad temporal.
- b) Informar sobre las pólizas que se suscriban referentes a seguros de vida, muerte y supervivencia de los/las trabajadores/as.
- c) Participar en la elección de todo tipo de uniformes y vestuarios.

En materia de régimen disciplinario (capítulo VII):

- a) Recibir información de todos los expedientes disciplinarios que la Corporación incoe, donde serán oídos si así lo estima el expedientado.
- b) Con carácter previo a la resolución definitiva, emitirán informe preceptivo.

En materia de seguridad y salud (capítulo IX):

- a) Designar a sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.
- b) Participar en materia preventiva.

Cuando estas materias sean tratadas por los órganos políticos en Comisión Informativa de Personal, podrán participar con voz pero sin voto en las mismas, previa petición a la Alcaldía y autorización de ésta, dando cuenta del orden del día de la convocatoria al Presidente del Comité de Empresa para que pueda ser ejercitado ese derecho.

Artículo 55. Derechos Y Garantías Del Comité De Empresa

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el





título II del Estatuto de los Trabajadores, con las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de sus ceses.

En caso de imposición por parte de la Corporación de cualquier sanción a sus miembros, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponde siempre al miembro del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 56. Secciones Sindicales

Los/as trabajadores/as públicos tienen derecho a sindicarse libremente en sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores/as, les son propios.

Para tal fin, podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de trabajadores/as que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las corporaciones provinciales y otros organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia a éstas últimas.

Los créditos horarios podrán ser computados globalmente y distribuidos entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual o anual de la distribución de las horas sindicales.

La intervención como interlocutores ante el Ayuntamiento corresponderá a las Secciones Sindicales, cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los/as delegados/as de personal.

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

- a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
- b) Hostigar o relegar en su trabajo a un/a empleado/a público o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su permanencia a una Central Sindical o de su participación en tal Organización.
- c) Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a a una Central





Sindical o la exigencia de causar baja en la misma.

Los/las trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato legalmente constituido, podrán crear en el ámbito del Ayuntamiento de Dos Hermanas una Sección Sindical, que ostentará las siguientes funciones:

- a) Todas las recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.
- c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos sociolaborales, de todos y cada uno de los afiliados/as, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran establecer.
- d) Las Secciones sindicales tienen derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, así como a recibir información, previa solicitud, sobre temas relacionados con la vida laboral de los/las trabajadores/as.
- e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios de uso exclusivo que, a tales efectos se colocan en los centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos por todos los/las trabajadores/as; así como a la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., siempre bajo el condicionante de no perturbar la actividad normal de los servicios.

Las Secciones Sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa, a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de dos representantes de dicha Sección Sindical, que dispondrán de los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Así mismo las Secciones Sindicales que hayan accedido a la Junta de Personal, a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un delegado, que dispondrá de los mismos derechos y garantías que los miembros de la Junta de Personal.

Derechos:

- a) El Ayuntamiento habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensualmente de los/las afiliados/as y los distintos sindicatos que así lo soliciten, estableciendo a su vez sistemas para que el importe de dichas cuotas se ingrese mensualmente en las centrales sindicales correspondientes.
- b) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso asesores/as sindicales, tanto en sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a las que fueran convocados/as.





c) Se les facilitará, cuando así lo soliciten, datos sobre los accidentes de trabajo y sus causas.

d) A propuesta de las Secciones Sindicales, con una antelación mínima de 5 días, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los/las afiliados/as de aquellas, la pertinente autorización, siempre previo informe de la Delegación correspondiente a efectos que el servicio no sufra menoscabo, descontándose la duración del mismo del crédito horario que se les concede.

e) Ejercerán como Delegados sindicales y, en su nombre y representación de su sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.

t) Podrán expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

CAPITULO IX

Seguridad Y Salud Laboral.

Artículo 57. Prevención De Riesgos Laborales

Las partes firmantes de este Acuerdo Colectivo, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo, y promover la protección de la salud de los/las trabajadores/as, se comprometen a desarrollar políticas activas de Prevención de Riesgos Laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración del Excmo. Ayuntamiento y los/las trabajadores/as partes, a través de los responsables técnicos en prevención y los Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la Evaluación de Riesgos, impulsando su cumplimiento.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y a la salud de los/las trabajadores/as, les será de aplicación la Ley 3111995 de Prevención de Riesgos Laborales y las normas de actuación especificadas en el R.D. 3911997 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, teniéndose en cuenta las actualizaciones introducidas en la propia Ley por la Ley 3911999, el R.D. 512000 y Ley 54/2003.

De conformidad con lo establecido en la Ley, el Ayuntamiento aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios:

a) Garantizar el derecho de los/las trabajadores/as a su integridad física y una adecuada política de Seguridad y Salud.





- b) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- c) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- d) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo.
- f) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los/las trabajadores/as.

Artículo 58. Derecho De Los Trabajadores/As A La Protección De Riesgos Laborales

El Ayuntamiento realizará la Prevención de Riesgos Laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los/las trabajadores/as en materia de Evaluación de Riesgos, Información, Consulta, Participación y Formación de los/as trabajadores/as, Planes de Emergencias y Riesgos Graves e Inminentes y Vigilancia de la Salud, mediante la constitución de una organización y los medios necesarios.

El coste de las medidas relativas a la Seguridad y Salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los/las trabajadores/as.

Hasta tanto se dicte la normativa específica reguladora de la protección de la Seguridad y Salud en los servicios de Policía y Seguridad, la prevención se inspirará en los principios generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 59. Plan De Prevención

En aplicación del art. 142 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L. 31/1995), el Ayuntamiento de Dos Hermanas desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos que no se puedan eliminar, mediante la elaboración de un Plan de Prevención que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, la definición de funciones, las





prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención en el Ayuntamiento.

Su aplicación y desarrollo han de perfeccionarse en el tiempo de forma que la actividad preventiva, tanto la relacionada con la evaluación de riesgos, como la planificación de la prevención, han de ser objeto de seguimiento y control periódicos.

El Ayuntamiento hará un seguimiento a la evaluación de riesgos de cada Departamento o centro de trabajo, teniendo en cuenta las diferentes características de los puestos de trabajo y de los/las trabajadores/as que los desempeñen.

Artículo 60. Evaluación De Riesgos

Durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo, el Ayuntamiento realizará una Evaluación Global de los Riesgos para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.

La Evaluación de Riesgos será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará si se detectaran daños a la salud susceptibles de haberse originado como consecuencia del desempeño del trabajo. En cualquier caso se revisará con la periodicidad que se acuerde entre el Ayuntamiento y la representación de los/las trabajadores/as.

Si los resultados de la Evaluación prevista en el párrafo anterior lo hicieran necesario, se realizarán aquellas actividades de prevención, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los/las trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones " potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los/las trabajadores/as o cuando, con ocasión de la Vigilancia de la Salud prevista en el artículo 22 de la L.P.R.L. aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Servicio de Prevención llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. De los resultados de la investigación se aportará informe al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 61. Medios De Protección

De acuerdo con lo previsto en el artículo 17 de la L.P.R.L., el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean



adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/las trabajadores/as al utilizarlos.

Asimismo deberá proporcionar a sus trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes y los Equipos de Protección Individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

Los Equipos de Protección Individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 62. Uniforme de trabajo

Por razón de su actividad, el personal que lo necesite deberá ser dotado de ropa adecuada, mediante prendas que no tendrán la consideración del/a trabajador/a.

No obstante ello, con las características que se indican, en los meses de abril y octubre se entregarán distintas prendas, siempre con caracteres homologados, según colectivos, que sí tendrán la consideración de ropa de uso personal que quedará en propiedad del trabajador/a.

Así, en los meses de abril de cada año, se facilitará el calzado y la ropa de verano, en tanto que en los meses de octubre se facilitará: vestuario de invierno, alternativo con un chandal cada 2 años para el personal de faena, adscrito a la Delegación de Deportes y un chaquetón para aquellos/as que desempeñan sus funciones en exteriores, cada 2 años, a excepción de las limpiadoras de centros públicos que lo recibirán cada cuatro años, entregándoseles entre el citado período un jersey o rebeca.

Entre los representantes de los/las trabajadores/as y el Ayuntamiento se establecerá el vestuario más adecuado para cada puesto de trabajo, interviniendo en los procesos de adquisición de los mismos, a efectos de supervisar la calidad e idoneidad de los informes de trabajo

Dichas prendas serán debidamente sustituidas en cualquier momento, previa comprobación de su deterioro como consecuencia de su uso en el trabajo, y entrega al almacén de las prendas deterioradas o defectuosas.

Las prendas y objetos personales de los/las trabajadores/as, que resulten rotos en accidentes de trabajo, por conflictos que ocasionen responsabilidad civil o penal, o como consecuencia derivada de la prestación del servicio, serán compensadas



por el Ayuntamiento hasta un tope de "CIENTO VENTE EUROS (120 E)."

Se establece la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto si no se está debidamente uniformado.

Artículo 63. Información Y Formación A Los/As Trabajadores/As

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la L.P.R.L., en los artículos 18 y 19, así como el artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban toda la información y formación necesaria en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as en el trabajo, tanto aquellos que afecten al Ayuntamiento en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los Equipos de Trabajo.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

La información a que se refiere el apartado anterior se facilitará por los responsables en la materia, al Comité de Seguridad y Salud; sin perjuicio de informar directamente a cada trabajador/a de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento garantiza que todos/as sus trabajadores/as recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada a su actividad laboral en materia preventiva. Esta se desarrollará también en nuevas contrataciones cualquiera que sea la modalidad o duración, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

El Ayuntamiento incluirá dentro de los Planes de Formación cursos específicos, en materia de prevención, y para la concreta y correcta utilización de PVD, maquinaria, herramientas y los equipos de protección individual, siempre que se vayan a incorporar nuevos equipos y con la periodicidad que se marque para los equipos habituales. También se incluirá en los planes de formación los cursos de primeros auxilios para el personal asignado al Plan de Emergencia de los centros de trabajo.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se





podrá impartir por el Ayuntamiento mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los/las trabajadores/as.

El Ayuntamiento deberá consultar al Comité de Seguridad y Salud, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 64. Medidas De Emergencia Y Riesgo Grave E Inminente.-

El Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los/las trabajadores/as, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. Los sistemas de comprobación se informarán al Comité de Seguridad y Salud. Para la aplicación de las medidas adoptadas el Ayuntamiento deberá organizar la relación que sea necesaria con servicios externos al Ayuntamiento y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará al Comité de Seguridad y Salud.

Cuando los/las trabajadores/as estén o puedan estar expuestos/as a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el Ayuntamiento se compromete a:

- a) Informar lo antes posible a todos los/as trabajadores/as afectados/as acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los/as trabajadores/as puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- c) Disponer lo necesario para que el/la trabajador/a que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros/as trabajadores/as puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Artículo 65. Vigilancia de la Salud

Según lo establecido en el artículo 22 de la L.P.R.L., el Ayuntamiento

garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la Vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Para



ello los responsables de Salud Laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/las trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los/as demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con el Ayuntamiento o cuando así esté establecido en una disposición legal.

La obligatoriedad antes citada solo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

El Ayuntamiento garantiza que las medidas de vigilancia y control de la salud de los/las trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la Vigilancia de la Salud de los/las trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al interesado/a y al personal y autoridades sanitarias que lleven a cabo la Vigilancia de la Salud de los/as trabajadores/as, sin que pueda facilitarse a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

No obstante lo anterior, el Ayuntamiento y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la actitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/las trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Independientemente de lo riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el



trabajador/a tendrá derecho a:

- a) El/la trabajador/a tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.
- b) El/la trabajador/a que así lo solicite tendrá derecho a pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.
- c) Además del reconocimiento anual, a los trabajadores/as mayores de 50 años se les realizará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.
- d) El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, a elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolos a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.
- e) Los/las trabajadores/as con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de Seguridad y Salud que los restantes trabajadores/as del Ayuntamiento.

Artículo 66. Protección A La Maternidad

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

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

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

Cuando la adaptación del puesto de trabajo que normalmente ocupa no fuese posible, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen. Esta situación tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Artículo 67. Protección De Trabajadores/As Especialmente Sensibles A Determinados Riesgos

El Ayuntamiento de Dos Hermanas garantizará de manera específica la protección





de los/las trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos/as que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos. derivados del trabajo A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los Riesgos y, en función de éstos, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los/las trabajadores/as no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de las características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos/as, los/as demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con el Ayuntamiento, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estado o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

A tales efectos y con independencia del reconocimiento médico establecido, a aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten, por cuestiones especiales en desempeño de su puesto de trabajo o por circunstancias médico-clínicas personales, se les efectuará una revisión médica completa y un continuo seguimiento que garantice la protección de los/las trabajadores/as y el buen desarrollo del servicio público que desempeñe.

Artículo 68. Acoso Sexual Y Psicológico En El Trabajo

Todo el personal municipal tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar del trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado/a de conformidad con la normativa.

Artículo 69. Organización De La Actividad Preventiva

1.- Técnicos responsables en Prevención

Son el conjunto de medios humanos y materiales, necesarios para realizar las actividades preventivas previstas en la Ley y el Acuerdo Colectivo, asesorando y





asistiendo al Ayuntamiento, a los/as trabajadores/as del mismo, a los representantes de los/las trabajadores/as y al Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31 de la L.P.R.L., los citados Técnicos de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar al Ayuntamiento el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en él existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los/as trabajadores/as según lo establecido en el artículo 16 de la L.P.R.L.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación adecuada de los/as trabajadores/as.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los responsables de las distintas especialidades, mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

2.- Delegados de Prevención

Serán elegidos por y entre los representantes de los/as trabajadores/as. Los representantes podrán elegir trabajadores/as que no sean representantes legales por razón de su mayor conocimiento y experiencia.

Los Delegados de Prevención que no sean miembros del Comité de Empresa para desempeñar el ejercicio de funciones en materia de seguridad y salud laboral dispondrán de un crédito de 10 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Así mismo podrán ser receptores de las horas que su Sección Sindical les ceda en la Bolsa Global de que disponen los miembros del Comité.

En lo referente a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en la Ley, con especial atención a los siguientes puntos:

- a) Derecho a la formación: Los Delegados de Prevención recibirán la formación y medios adecuados que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación del Ayuntamiento.





En el ánimo de conseguir un buen nivel de formación, periódicamente se programarán algunos cursos de nivel medio para Delegados.

Estos Programas de Formación se consultarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

Todos los Delegados de Prevención dispondrán de 40 horas anuales, cada uno de ellos, para asistir a cursos sobre prevención de riesgos laborales, impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia a los mismos.

b) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la L.P.R.L.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento sobre la normativa de prevención.

d) Acompañar a los/las técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

e) Acompañar en los términos previstos en el artículo 40 de la L.P.R.L a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

En lo referente a las garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la L.P.R.L., y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cuales quiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la L.P.R.L.

3.- Comité de Seguridad y Salud

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.

Este comité se reunirá regularmente cada dos meses y siempre que lo soliciten algunas de las representaciones en el mismo.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin





voto, los Delegados Sindicales y los/las responsables técnicos de la prevención en el Ayuntamiento que no estén incluidos/as en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as del Ayuntamiento que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos Ayuntamiento, siempre que así lo solicite algunas de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará y aprobará su propio Reglamento.

Las propuestas del Comité de Seguridad y Salud serán obligatoriamente estudiadas y elevadas al Pleno de la Corporación.

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

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de Riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas participando en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes y Programas de Prevención.
- b) Conocer cuantos 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, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/las trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- e) Decidir sobre las características de los uniformes de trabajo y los Equipos de Protección Individual adecuados a las tareas que se desempeñan en cada puesto.

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 el Ayuntamiento.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su 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 y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.





- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo al Ayuntamiento las mejoras de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Ser consultados en materia de expedientes de obras nuevas y reformas de locales municipales, al objeto de emitir informe sobre los aspectos relativos a seguridad y salud.
- d) En cuanto a las demás competencias y facultades, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 d ela Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 70. Coordinación De Actividades Empresariales

El Ayuntamiento de Dos Hermanas, en aplicación del R.D. 171/2004, por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, asumirá todas las medidas establecidas en el mismo, cuyas disposiciones tienen carácter de normas mínimas para la protección de la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as en los supuestos de coordinación de actividades empresariales con otras empresas contratadas o subcontratadas.

CAPITULO X

Artículo 71. Comisión Paritaria

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Acuerdo Colectivo, se crea una Comisión Paritaria compuesta por siete miembros de la parte social y siete miembros del Ayuntamiento, siendo la composición de la parte social proporcional a la representación que se ostentó en la Comisión Negociadora del presente Acuerdo Colectivo, valiendo sus votos en proporción al número de Delegados que representan.

El Presidente del Comité de Empresa actuará como portavoz de la parte social en la citada Comisión Paritaria.

Las convocatorias de reuniones se podrán llevar a cabo por cualquiera de las partes y se realizarán en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada, estipulándose un periodo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine, sometiéndose a la jurisdicción competente.

Disposiciones Adicionales





Primera. Documento de Codecisión

Establecido un régimen de decisión compartida entre el Ayuntamiento de Dos Hermanas y su representación social, en materia de elección de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, se creará una Comisión de Seguimiento que analizará y verificará el servicio prestado por la Mutua concertada a los/las trabajadores/as del Ayuntamiento. Dicha comisión estará compuesta paritariamente entre miembros de la representación social y personal designado por la Corporación, siendo su presidente el que el Ayuntamiento designe y teniendo éste el voto de calidad en las cuestiones sometidas a votación.

Las reuniones de la misma, así como sus actuaciones, estarán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario establecido.

La mutua contratada establecerá la participación de la representación social de los/las trabajadores/as del Ayuntamiento en las actividades y servicios que realice el mismo, así como la designación de un interlocutor al que dirigirse para solventar cualquier duda o consulta fuera de las reuniones de dicha comisión.

La comisión se reunirá al menos, con dos meses de antelación a la finalización del contrato de asociación, para analizar y debatir sobre la prórroga o no de dicho contrato.

Segunda. Relación De Puestos De Trabajo

De conformidad con la legislación de aplicación, en los Presupuestos del año 2014 el Ayuntamiento de Dos Hermanas elaborará la Relación de Puestos de Trabajo de la Entidad Local, tanto de funcionarios/as como de personal laboral, con inclusión, en todo caso, de la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Con anterioridad se someterá al Pleno previo conocimiento del Comité de Empresa la Relación de Personal Laboral, que presta sus servicios como fijo.

Tercera. Actividad Complementaria

En los diferentes colectivos en la que la exigencia psicofísica de los trabajadores/as sea importante para el desarrollo de su profesión, y en virtud de lo establecido en los artículos 15 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se potenciará la actividad complementaria, con adaptación a puestos de trabajo con menor exigencia más adecuados a las características biológicas del trabajador/a dentro de las funciones de su puesto de trabajo, sin ninguna merma en sus retribuciones y respetando el horario de su departamento.

La relación de estos puestos de trabajo serán negociados con los representantes de los/las trabajadores/as

Cuarta. Representación

Se entiende como representación social tanto a Comité de Empresa como a Junta de Personal, por lo que siempre que sea compatible cuando se menciona en este Acuerdo Colectivo Comité de Empresa se ha de entender también Junta de Personal.

Quinta. Aplicación

Lo dispuesto en este Acuerdo Colectivo, al tratarse de Mesa única de Negociación, será de aplicación al personal laboral y al personal funcionario con sus especificaciones contenidas en este texto, salvo en aquello que pueda contravenir norma de superior rango a este texto.

Disposición Final

En todo aquello que no esté recogido en el presente Acuerdo Colectivo se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.

ANEXO 1

Aportación Económica Para Promociones Y Revisión De La VPT

1) Promociones

Con objeto de adaptar los Grupos de Clasificación del Personal fijo del Ayuntamiento de Dos Hermanas, a los Grupos de Clasificación establecidos en el Artículo 76 del EBEP, en 2013 se llevarán a cabo las promociones del Personal de plantilla fijo (Funcionarios y Laborales fijos de la plantilla) del Grupo E al Subgrupo C-2 y del Subgrupo C2 al C1, adecuando sólo el sueldo base, antigüedad y su repercusión en las pagas extraordinarias. Para ello se hará uso de la parte necesaria del fondo creado, en el arto 21.2º y del anticipo de fondo de regularización vigente. Aquellos trabajadores antes citados que al 1 de Enero de 2014 no hubiesen aún promocionado continuarán percibiendo el Anticipo del Fondo de Regularización que se absorberá cuando se produzca la promoción, salvo para aquellos en que concurran las circunstancias descritas en el punto 2.

2) Valoración de Puestos de trabajo

Con el fin de corregir los distintos desajustes que ha sufrido el Complemento Especifico durante los últimos años y con el objeto de darle un valor al punto igual en todos los valores de la escala de la VPT, así como para , revisar las posibles modificaciones que hayan sufrido algunos puestos de trabajo, incluso valorar los de nueva creación, se destinará el resto del fondo creado que afectará a todos/as los/las trabajadores/as del Ayuntamiento (Funcionarios, Laboral fijo y contratados



en cualquier modalidad). Previamente se absorberá del complemento vigente en concepto de fondo de regularización, la cuantía que se precise para dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente Anexo en la forma propuesta para su aprobación en el Anexo III con efectos a partir del 1 de enero de 2014.

Aquellos funcionarios del Grupo E y Subgrupo C2 que no fuera posible en la promoción adecuar todos los conceptos retributivos citados en el punto 1), continuarán cobrando el complemento del fondo de regularización en el montante de la masa no utilizado, hasta que se le dé una aplicación consensuada. De forma tal, que a igualdad de puestos de trabajo con el mismo complemento de destino y valoración de VPT e igual antigüedad, el funcionario no cobre menos que el empleado fijo laboral. Esta norma será de aplicación a aquellos funcionarios que habiendo ya promocionado se vean en la misma situación en los próximos Presupuestos Municipales. En ningún caso el funcionario afectado podrá percibir en concepto de fondo de regularización pendiente de aplicación cantidad anual superior a la que haya percibido por este concepto en el año 2013.

Para la totalidad de los demás trabajadores a partir de la aplicación del anexo III desaparecerá el derecho al devengo de este concepto de fondo de regularización.

