CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DEL RÍO AÑO 2013-2014.

Visto el Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de La Puebla del Río, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2014.

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

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

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4042/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial.

Acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de la Puebla del Río, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01/01/2013 a 31/12/2014.

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

En Sevilla a 26 de septiembre de 2013. La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

Convenio Colectivo del personal del Ayuntamiento de La Puebla del Río año 2013-2014.

Preámbulo

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por los representantes del Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río, y por el Comité de Empresa.

Artículo 1. Objeto.

El presente acuerdo tiene por objeto principal la regulación de las condiciones económicas, sociales y de trabajo del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río.

Artículo 2. Ámbito Personal.

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

a) A todos los trabajadores fijos del Ayuntamiento de La Puebla del Río.

b) Aquellos trabajadores o grupo de trabajadores que fueran contratados como consecuencia de convenios o conciertos que se celebren entre el Ayuntamiento. y otras Administraciones, organismos Autónomos, Corporaciones o Entidades, así como todo el personal contratado temporalmente, que tengan una duración en el contrato de más de doce meses consecutivos.

2. Las disposiciones Municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores en lo que le sea más favorable o beneficioso.

Artículo 3. Ámbito Funcional.

Se aplicarán las normas contenidas en este Convenio a todo el personal laboral del Ayto. de La Puebla del Río, con las excepciones contenidas en el apartado b) del artículo 2 del presente Convenio.

Artículo 4. Ámbito Territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento de La Puebla del Río, y los que pudieren crearse en el futuro.

Artículo 5. Ámbito Temporal.

1. El presente Convenio será eficaz el mismo día de la firma, sin perjuicio de los efectos de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y de su registro por la autoridad laboral.

2. La duración de este Convenio será de 2 años a partir del día 1 de enero de 2013, entendiéndose caducado el 31 de diciembre de 2014.

3. Si alguna de las partes que lo suscriben no formulasen solicitud de denuncia

con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prorrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de conocimiento y Resolución de Conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del presente Convenio, integrada por tres miembros designados por el Ayuntamiento de La Puebla del Río y tres miembros designados por el Comité de Empresa. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores las cuales tendrán voz pero no voto.

2. Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas o incompletas del mismo que pudieran existir.

3. Esta Comisión se reunirá obligatoriamente, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 5 días, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de 10 días, a partir de la fecha de petición de la reunión.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativo como retributivo, forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que algunos de sus preceptos fuesen anulados o modificado por la jurisdicción competente, el Convenio deberá regularse en aquellos conceptos afectados. La Comisión Paritaria determinará en este caso, si los preceptos cuestionados afectan de manera sustancial al Convenio y aceptará su continuidad o por el contrario se determinará su reconsideración.

Artículo 8. Jornada Laboral.

La jornada laboral será la misma jornada, en computo anual, que la fijada para los funcionarios de la Administración Civil del Estado, en este aspecto se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Administración-Sindicato, sobre las condiciones de trabajo en la Función Pública. Dentro de la jornada laboral, queda incluido un descanso de 30 minutos de duración, que a todos los efectos será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Desde el 1 de Julio al 31 de agosto se aplicará una reducción de la jornada laboral de una hora. El personal que no pueda disfrutar de la reducción de la jornada por razones del servicio, será compensado en descanso.

Se exceptúan de lo anterior quienes hubieran sido contratados expresamente

para una jornada inferior, en cuyo caso, será ésa la que estén obligados a prestar. No obstante, a petición del trabajador, la administración podrá conceder en este supuesto la ampliación de su jornada hasta el límite establecido en el punto anterior, siempre que la organización del trabajo y las necesidades del servicio lo permitan.

Quienes por razones de fuerza legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o algún disminuido físico o síquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de la jornada, con la reducción proporcional de las retribuciones, entre al menos, un tercio o un medio como máximo de la duración de aquella.

El tiempo de descanso continuado mínimo entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será de 14 horas, a fin de garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo, salvo excepciones por razones urgentes del servicio.

A todos los efectos se considera como trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponde por los permisos retribuidos reconocidos en el presente Convenio Colectivo, así como el crédito de horas retribuidas para funciones sindicales.

Anualmente se elaborará por parte del Ayuntamiento el calendario laboral, debiendo exponerse en el mes de Enero de cada año un ejemplar del mismo en un lugar visible, en cada centro de trabajo. La confección de dicho calendario deberá ser acordado con los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 9. Descanso Semanal.

Como norma general, habrá dos días de descanso ininterrumpido a la semana, como mínimo. Este descanso comprenderá el sábado y el domingo, salvo excepciones dependientes del servicio, y previa consulta a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 10. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales quedan establecidas en 22 días hábiles por año completo de servicios, o los días que proporcionalmente correspondan. A estos efectos, no se consideran hábiles los sábados. En función de los años de servicio activo que se hayan completado, se tendrá derecho a los siguientes días de vacaciones anuales.

— Por 15 años, 23 días hábiles.

— Por 20 años, 24 días hábiles.

— Por 25 años, 25 días hábiles.

— Por 30 o más años, 26 días hábiles.

2. Las vacaciones podrá fraccionarse hasta en periodos de 5 días hábiles consecutivos.

3. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, con prioridad en los meses de Julio y Agosto.

4. Antes del 31 de marzo de cada año se confeccionará para todo el periodo anual el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la jefatura de cada departamento o servicio y el personal del mismo, sobre la base de los principios de voluntariedad, sorteo y rotación.

5. Si durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de sus vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio o departamento al que pertenezca, que a su vez deberán comunicarlo a los representantes de los trabajadores, para poder dentro del año disfrutar las vacaciones restantes.

6. En todo caso se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad o accidente del trabajador, termina el año natural

7. El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fuera contratado, si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes de trabajado.

8. El personal que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo para el que fue contratado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondiente.

Artículo 11. Permisos Retribuidos.

1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previo aviso y autorización, cuando proceda, justificándolos debidamente a excepción de los apartados (n) y (o), sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contados desde la fecha del hecho causante (art. 37 E.T.).

a) Por matrimonio: 15 días naturales.

b) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas

ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

c) Por nacimiento, adopción de un hijo o interrupción del embarazo el trabajador tendrá derecho a 3 días, sin contar domingos festivos, ampliables según circunstancias.

d) Por la adopción de un menor, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 16 semanas a partir de la fecha de adopción. En caso de que los dos cónyuges trabajen, sólo lo podrá disfrutar uno de ellos.

e) El trabajador con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo.

Este periodo de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Y en caso de que los dos lo hagan, sólo lo tendrá uno de ellos.

f) Quienes por razones de fuerza legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, síquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

g) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, o hermanos, hasta 5 días naturales.

h) Por intervención quirúrgica de abuelos, nietos, tíos o sobrinos, el día de la operación, siempre que se justifique la visita al enfermo.

i) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, 5 días naturales.

j) Por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos, 3 días naturales (tíos 1 día).

k) Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural.

l) Por exámenes, el día de su realización.

m) Por asistencia a consulta médica, el tiempo imprescindible para ello.

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

ñ) Hasta 8 días laborables de cada año natural, por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, y respetando siempre las necesidades del servicio.

o) Los días 24 y 31 de diciembre y el viernes y sábado del Corpus, todos los trabajadores tendrán derecho al descanso de los mismos, compensándolos con otras jornadas, aquellos que por razones del servicio hayan de desempeñar sus funciones en tales días.

2. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a los servicios del Personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los dos días laborables siguientes a su falta de asistencia.

3. Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas, a través de los servicios de Personal, con la antelación que se señala a continuación:

a) Con 10 días de antelación, los establecidos en los apartados a),b),d),e),f),k).

b) Con 72 horas de antelación los establecidos en los apartados n) y ñ).

c) Los establecidos en los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que motiva el permiso.

d) Asimismo, cuando se menciona las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, habrán de entenderse referidos también a los parientes por afinidad (1 día).

Artículo 12. Licencias por Asuntos Propios no Retribuidas.

1. El personal laboral que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a permiso no retribuido por el máximo de quince días naturales al año. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido, a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del Servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

2. El personal que lleve un mínimo de 2 años de servicio en el Ayuntamiento podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a 1 mes ni superior a 6 meses, previo informe del Jefe del Servicio y de los representantes de los trabajadores, Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años.

3. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de personal, con una antelación de 15 días.

Artículo 13. Excedencias.

El Ayuntamiento de La Puebla del Río concederá a los trabajadores que lo soliciten, excedencias, en los términos establecidos en el artículo 46 del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Trabajos de Superior Categoría.

Por necesidades excepcionales, imprescindibles y perentorias, se podrá habilitar para desempeñar puestos de trabajo de superior categoría. Estas habilitaciones deberán ser comunicadas dentro de los dos días laborables siguientes a la causa que lo justifique al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales.

El trabajador que realice funciones de un puesto de superior categoría, devengará todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercida.

Artículo 15. Períodos de Prueba.

Se establece un periodo de prueba de un mes para los técnicos titulados y de quince días para el resto de los trabajadores, siendo este tiempo proporcional a la duración del contrato, con un mínimo, en todo caso, de veinte días para los primeros y de cinco para los segundos.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 16. Pagas Extraordinarias.

El trabajador percibirá dos pagas extraordinarias al año, consistente en salario

base y antigüedad, que se devengarán una en Navidad y la otra con motivo de las fiestas del Corpus Christi. Mediante contrato de trabajo se podrá acordar el prorrateo de dichas pagas en doce mensualidades.

Artículo 17. Horas Extraordinarias.

El régimen de los servicios extraordinarios prestados por el personal laboral, siempre fuera de su jornada normal, será el que se contempla en el presente artículo.

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

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

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

1º. Su número no podrá ser superior a 60% al año.

2º. Será preceptivo para el control, compensación y abono, cuando proceda, la entrega por parte del responsable del servicio a prestar de una ficha con el nombre/es del trabajador/res, categoría profesional, la fecha, horas trabajadas, resumen del servicio firma/s de trabajador/es y Visto Bueno del Concejal-Delegado correspondiente.

Para el control de los servicios extraordinarios existirá un Libro de Registro específico que estará a disposición de los Delegados

de Personal y Secciones Sindicales.

El módulo de devengo de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar un 50 % de incremento sobre el valor de la hora ordinaria. En caso de periodo nocturno y/o festivo, dicho incremento ascenderá en un 100%.

Estas cantidades se harán efectivas al vencimiento de cada mes natural.

Se considera como período nocturno el comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas

Artículo 18. Póliza de Seguro de Vida.

El Ayuntamiento suscribirá una Póliza de Seguro de Vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o Gran Invalidez, derivada de accidente o enfermedad, en un capital de 12.020,24 €, y en el caso de muerte por

accidente de trabajo 18.030,36€, por cada trabajador afectado por este Convenio Colectivo, actualizándose en función del IPC anual, a fecha 31 de enero de cada año.

Artículo 19. Desplazamientos y Dietas.

El trabajador que dentro de su jornada laboral, debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, el Ayuntamiento, disponiendo de vehículo propio, lo pondrá a su disposición, en el caso de que estuviera ocupado este medio y por ello no pudiera ser facilitado, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso le será abonado el importe de éste, o el uso de su vehículo propio, en cuyo caso se le abonarían, según los importes establecidos en la legislación correspondiente el kilometraje realizado, más una cuantía a tanto alzado por importe de 12,00 € en concepto de indemnización por utilización de vehículo propio por cada uso, en cualquiera de los casos, estas cantidades se harán efectivas en el mes siguiente.

Dietas: La dieta es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y alojamiento que origina la estancia personal que se encuentra realizando una comisión de servicio fuera de los límites municipales.

Se fijan las siguientes cuantías idénticas para todas las categorías laborales e independientes de las que se realicen dentro o fuera de la provincia.

Alojamiento: 94,96 €.

Manutención: 52,29 €.

Media manutención: 26,15 €.

Dieta completa, alojamiento y manutención: 147,25 €.

Estas cantidades se revisaran anualmente de forma automática según marque el porcentaje establecido para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 20. Garantías.

1. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones sean objetos de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas las fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe. Y asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser el Ayuntamiento el denunciante.

2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas

en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurra algunas de las excepciones en él contenidas.

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

Artículo 21. Ayudas Escolares.

El personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirá en concepto de Ayuda Escolar las cantidades que a continuación se detallan y de acuerdo con las normas siguientes:

Las ayudas se solicitarán durante el mes de Septiembre y se devengarán en el mes de octubre siguiente, a excepción de la ayuda por guardería que se devengará mensualmente.

En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores del Ayuntamiento, sólo las percibirá uno de ellos.

a) Para Guardería: 24 € mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en esta situación.

b) Para Educación Infantil y Primaria, 84,14 € anuales por cada uno de los hijos menores a su cargo.

c) Para B.U.P., E.S.O., F.P. (1 y 2) y C.O.U., 108,18 € anuales para cada uno de los hijos a su cargo.

d) Para los que cursen estudios universitarios, como norma general por la matriculación se pagará 360,61 €; en el caso de que el 50 % de la matrícula sea superior a 360,61 € pesetas, se pagará el 50 % del importe abonado a cada uno de los hijos o para el propio trabajador que se encuentre en esta situación.

e) Análogamente, el personal que realice estudios en centros oficiales, percibirá una ayuda consistente en el pago del importe íntegro de la matrícula, como máximo hasta dos veces los dos primeros cursos del ciclo de estudios y una sola vez a partir del tercero.

Estas cantidades se revisaran anualmente de forma automática según marque el porcentaje de incremento retributivo establecido para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 22. Ayudas Para Prótesis.

El personal, o familiar con derecho a asistencia médica a cargo de él, incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, tendrá derecho a una ayuda para Prótesis, Gafas, Ortesis, Lentillas, Plantillas, Zapatos Ortopédicos, etc.., de 240,40 € al año, previa presentación de justificante de la receta médica y factura, abonándosele al mes siguiente de su presentación.

Esta cantidad se revisaran anualmente de forma automática según marque el porcentaje de incremento retributivo establecido para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 23. Ayudas a Familiares Disminuidos.

Cuando el trabajador tenga a su cargo familiares disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, tendrán derecho a una ayuda mensual de 60,10 €., para la educación especial del familiar que se trate.

Esta cantidad se revisaran anualmente de forma automática según marque el porcentaje de incremento retributivo establecido para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 24. Incapacidad Temporal.

En los supuestos de baja del trabajador, motivada por enfermedad o accidente refrendado por médico especialista, el Ayuntamiento garantizará la percepción del 100 % (por cien) de sus retribuciones íntegras hasta un plazo máximo de 90 días. En los casos de bajas de corta duración reiteradas que al año suponga en el cómputo general 25 días, la retribución correspondiente a partir del día siguiente se calculará conforme a lo establecido en el R.D. Legislativo 1/94, de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 25. Anticipos Reintegrables.

El Ayuntamiento concederá anticipos reintegrables hasta dos meses de salario real. Los anticipos concedidos se reintegrarán en 12 ó 24 mensualidades, no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que se haya cancelado el anterior.

Los anticipos deberán ser solicitados por el trabajador, acompañando los justificantes que crea oportuno para merecer su concesión o indicando la cuantía y forma de reintegro.

Artículo 26. Premio a la Constancia.

El trabajador al cumplir 25, 30, 35 y 40 años de servicio activo tendrá derecho a una mensualidad de sus retribuciones, percibiéndose esta al mes siguiente de producirse dicha circunstancia, sin que pueda percibirse más de una vez por la antigüedad señalada.

Artículo 27. Jubilaciones.

Se entiende por jubilación voluntaria, a los efectos de este artículo, la que se produzca cuando el trabajador tenga 60 años de edad y cumpla los requisitos necesarios para causar la correspondiente pensión, de conformidad con la legislación aplicable.

Se entiende por jubilación forzosa cuando tenga la edad reglamentaria conforme a la Ley.

Se establece un premio de jubilación voluntaria, que sólo se concederá cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva.

La cantidad del premio será acordada entre ambas partes y nunca podrá ser inferior a lo que hubiese percibido el trabajador con su sueldo íntegro en activo, hasta la edad de la jubilación forzosa.

Artículo 28. Medidas Encaminadas a Favorecer la Estabilidad en el Empleo Público de los Trabajadores.

1. Consolidación.

Durante el periodo de vigencia de este convenio el Ayuntamiento se compromete a incorporar en los Presupuesto Municipales Ordinarios las medidas necesarias para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza estructural anterior a 2 de Diciembre de 1.998 de manera que dichos trabajadores se conviertan en fijos de plantilla y con contratos indefinidos.

2. Personal indefinido e indefinido no fijo.

Los puestos del personal declarado por Sentencia indefinido no fijo y cuya relación laboral de carácter temporal con la Administración fuera anterior a 2 de diciembre de 1998 serán objeto de consolidación.

Cuando se trate de personal que desarrolla funciones equivalentes a las de cuerpo y escalas de personal funcionario, el puesto que vinieren ocupando será transformado en un puesto de carácter funcionarial.

El personal que ostenta la condición de indefinido por sentencia con efectos anteriores a 7 de octubre de 1.996 o aquel que, en virtud de las provisiones contenidas en un Plan de Empleo aprobado con anterioridad a dicha fecha se le haya extendido pronunciamientos judiciales que determinen tal condición y así haya sido recogida en las correspondientes hojas de servicio, tendrán la consideración de personal fijo, a los efectos del Convenio Colectivo que le sea de

aplicación.

3. Funcionarización.

El personal que desarrolla funciones equivalentes a las de Cuerpos y Escalas de personal funcionario, el puesto que vinieran ocupando será transformado en un puesto de carácter funcionarial y con el grupo y nivel en el que realmente le corresponde.

Artículo 29. Personal Laboral con Capacidad Disminuida. Protección a la Mujer Embarazada.

1. Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador sea declarado, por el Organismo Oficial correspondiente, invalido permanente parcial para su trabajo u oficio habitual, y siempre que el servicio lo permita, el Ayuntamiento deberá adaptar al mismo a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias conservando las retribuciones básicas.

2. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña pudiera ser perjudicial para su estado, por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con sus circunstancias.

Artículo 30. Formación Profesional.

El Ayuntamiento, consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará en colaboración con las Centrales Sindicales y Delegados de Personal, un plan de estudios y formación profesional, teniendo carácter prioritario la formación básica.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos, sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que éstos coincidan con su jornada laboral.

Asimismo en las mismas condiciones se podrán realizar cursos de formación y perfeccionamiento, por Centros no dependientes del Ayuntamiento. En caso de la asistencia a los cursos mencionados, el Ayuntamiento previo informe del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, proveerá las ayudas necesarias, desplazamientos y dietas, siempre que redunden en beneficio de la especialidad.

Los cursos organizados por el Ayuntamiento, Centrales Sindicales y Centros no dependientes, estarán expuestos en los tablones del Ayuntamiento con un mínimo de cinco días antes de la finalización del plazo de matrícula.

Ingresos en Plantilla, Selección de Personal.

El Ayuntamiento seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su oferta de

empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso oposición. Se garantizarán en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo, se estará a cuanto dispone el art. 39 en la redacción dada por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre.

Promoción interna.

Para acceder a una plaza determinada de mayor categoría deberá estar en posesión de la correspondiente titulación, en el caso de certificado de escolaridad podrá sustituirse por experiencia laboral en categoría profesional reconocida cuando haya estado o esté desempeñando puesto igual o de similares características durante un periodo de dos años, en el caso de Graduado Escolar 5 años, BUP o Bachiller Superior podrá sustituirse por experiencia laboral en categoría profesional reconocida cuando haya estado o esté desempeñando puesto igual o de similares características durante un periodo de diez años.

Concurso de Méritos.

Para aspirar a una plaza determinada, sin estar en posesión del título requerido para ello, podrá sustituirse por experiencia laboral en categoría profesional reconocida.

Artículo 31. Comité de Seguridad y Salud.

La creación y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, estará condicionada a la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32. Uniforme de Trabajo.

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que realice. El modelo concreto, número de prendas, puestos de trabajo a los que se les asigna, se determinará de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud.

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

3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano del 1 al 15 de abril, y para los de invierno del 1 al 15 de septiembre.

Artículo 33. Botiquín de Primeros Auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provistos, velando por todo ello el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 34. El comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y unitario del conjunto del personal laboral, sin perjuicio de las competencias que corresponde a las Centrales Sindicales respecto de sus afiliados.

2. Corresponde en todo caso al Comité de Empresa las siguientes facultades:

a) Recibir información trimestral sobre la evolución general de la plantilla, relación de puestos de trabajo, planes de jubilación y otras cuestiones de interés en relación con el personal.

b) Conocer el Presupuesto, la Memoria anual y demás documentos relacionados con la plantilla y su organización que se den a conocer a los miembros de la Corporación y en las mismas condiciones que a estos.

c) La defensa de los intereses generales y específicos del personal y se le reconoce legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

d) Emitir informe, con carácter previo a la consideración de los órganos competentes de la Corporación, sobre todas las cuestiones que se puedan suscitar relacionadas con el personal y especialmente las siguientes:

— Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

— Reducción de jornada, cambio de horarios, así como traslado total o parcial de sus instalaciones.

— Cuantas medidas afecten al volumen del empleo o a la relación del personal con la Corporación, por la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de algún servicio.

— Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

— La oferta de empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos, con carácter preceptivo.

e) Ser informados desde su inicio, de todos los expedientes que se instruyan al personal para depurar responsabilidades; así mismo, sus miembros, podrán acompañar a los interesados en todo momento, debiendo emitir informe previo a

la resolución del expediente, así como la imposición de cualquier sanción disciplinaria.

f) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

h) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene y salud laboral del personal al servicio del Ayuntamiento de La Puebla del Río.

i) Participar en la gestión de las obras sociales establecidas o que pudieran establecerse en beneficio del personal o sus familiares.

j) Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

k) Ejercer el derecho a la libre información a sus representados en todos los temas y cuestiones que les afecten, usando el medio de difusión que estimen conveniente.

3. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 6 días naturales.

4. El Ayuntamiento habilitará al Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones; así mismo autorizará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras del Ayuntamiento para la actividad ordinaria del mismo.

5. El Comité de Empresa dispondrá de un Tablón de Anuncios en cada centro de Trabajo, para la inserción de información sindical.

Artículo 35. Garantías del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores dispondrán en el ejercicio de sus funciones de representación de las siguientes garantías y derechos:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas leves, graves o muy graves, en el que serán oídos el interesado, el Comité de Empresa y el representante de la Central Sindical a la que pertenezca.

b) No ser sancionados ni trasladados durante el ejercicio de sus funciones, ni

dentro de los 3 años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que la sanción o traslado se base en la acción del personal laboral en el ejercicio de su representación.

c) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, notas de interés laboral o social.

d) Disponer cada uno de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación con las siguientes especificaciones:

1. Quedan excluidas del cómputo de utilización de las horas sindicales, las empleadas en reuniones convocadas por el Ayuntamiento, así como aquellas empleadas en la Negociación Colectiva, Comisión Paritaria, y Comité de Seguridad e Higiene. Las horas sindicales empleadas en tales casos por los miembros del Comité de Empresa, fuera de la jornada laboral, serán recuperadas mediante la equivalente reducción de la jornada de trabajo.

2. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los servicios de personal, que lo comunicarán a los efectos procedentes al Jefe del Departamento o Servicio al que estén adscritos.

Artículo 36. Secciones Sindicales.

El personal laboral afiliado a un Sindicato podrá constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo.

Los Sindicatos que hayan accedido al Comité de Empresa a través de las correspondientes elecciones sindicales y que hayan obtenido el 10 % de sus miembros o sean considerados por los organismos correspondientes los dos Sindicatos mayoritarios a nivel nacional podrán designar a un Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales tendrán todos los derechos y deberes que recogen en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 37. Régimen Disciplinario.

Las faltas cometidas por el personal laboral en el ejercicio de sus cargos podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 38. Faltas Leves.

Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta

grave.

b) La falta de asistencia injustificada de 1 día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de las funciones.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal laboral, siempre que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

Artículo 39. Faltas Graves.

Son faltas graves:

a) La falta de la obediencia debida a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la Comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

f) El causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g) La intervención en un proceso administrativo cuando se den algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.

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

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

j) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

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

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 5 horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de 3 meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

ñ) El atentado grave a la dignidad del personal laboral o de la Administración.

o) La falta grave de consideración con los administrados.

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

Artículo 40. Faltas Muy Graves.

Son faltas muy graves:

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

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

c) El abandono del servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad e independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.

k) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.

l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.

m) Haber sido sancionado por la Comisión de 3 faltas graves en un periodo de un año.

Artículo 41. Sanciones Disciplinarias.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

— Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencias o puntualidad no justificadas.

2. Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 2 días a un mes.

— Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno a dos años.

3. Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.

— Inhabilitación para el ascenso por un periodo de 2 a 6 años.

Artículo 42. Procedimiento.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el párrafo anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado.

Artículo 43. Plazos de Prescripción.

1. Las faltas prescribirán de acuerdo con los siguientes plazos:

— Las leves a los 10 días.

— Las graves a los 30 días.

— Las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los 3 meses de haberse cometido.

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto del propio expediente instruido o preliminar que, pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de este en su conjunto, no supere el plazo de tres meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 44. Despido Improcedente.

Al personal fijo e indefinido al que afecta el presente convenio y presta sus servicios actualmente en este Ayuntamiento, en el supuesto en el que se produjera despido por causas objetivas y los juzgados de lo social dictaran sentencia declarando su improcedencia o nulidad, el Ayuntamiento readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, no pudiendo optar por la indemnización fijada en la sentencia, salvo que el trabajador solicitara esta opción.

Artículo 45. Conceptos Retributivos.

Los conceptos retributivos Salario Base, Complemento de Destino y Antigüedad se equipararán por categorías, servicios y funciones a los Funcionarios de la Administración Local.

El Complemento Específico será revisable anualmente dependiendo de la valoración de puestos de trabajo y del manual de funciones. En ausencia de esta, se equiparará la cuantía económica del mismo a la recibida por el personal funcionario del mismo grupo (A1, A2, B, C, D, E).

Disposición Adicional Primera.

En caso de que la Mancomunidad a la que fueron transferidos los trabajadores de este Ayuntamiento, se disolviera, cesase su actividad o cualesquiera otras circunstancias perjudiciales para los mismos, éstos serán reingresados en sus puestos de trabajo, en las mismas condiciones en las que se encontraban antes de ser transferidos a la misma.

En lo no recogido en el presente convenio colectivo, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Disposiciones Transitorias.

Primera. En el supuesto de que en el año 2.015 no se procediera a la incorporación en un Plan de Pensiones creado al efecto de las cuantías correspondientes al no abono de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012, se procederá al abono de la misma en el primer trimestre de 2015.

Segunda. Todos aquellos artículos que, por así establecerlo alguna norma estatal, autonómica o local, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendida su vigencia mientras dure dicha situación, restableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento que fuera legalmente posible.

Tercera. Teniendo en cuenta la situación económica existente a nivel general, las partes manifiestan el compromiso de estabilidad del personal estructural (el recogido en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo) de la plantilla de la Corporación existente en el momento de la firma del acuerdo alcanzado sobre el presente Convenio.

Cuarta. Los incrementos retributivos de aplicación en los ejercicios 2014/15 serán los que se establezcan en la L.P.G.E. para el conjunto de los empleados públicos y resultarán en su caso de aplicación sobre los conceptos retributivos incluidos en el artículo 45 del presente Convenio, así como en todos aquellos artículos de índole social que dispongan de contenido económico.