



CONVENIO COLECTIVO DE AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA (PERSONAL LABORAL)

Capítulo I .Ámbitos De Aplicación.

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Acuerdo, tiene por objeto establecer y regular las condiciones laborales del personal laboral que presta servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera.

Artículo 2. Ámbito Temporal

Este Acuerdo finalizará el 31 de diciembre de 2016. El pacto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Finalizado el plazo anterior, el Acuerdo se prorrogará de año en año salvo que exista denuncia expresa de alguna de las partes legitimadas.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal laboral, cuya relación contractual con el Ayuntamiento de Paterna de Rivera sea superior a un año, computado éste de manera ininterrumpida. También estarán incluidos, los trabajadores contratados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, bajo la modalidad contractual de interinidad.

De manera expresa queda excluido de este Acuerdo todo el personal contratado a través de las bolsas de trabajos municipales, así como, el personal contratado para Casas de Oficio, Escuelas Taller, Talleres de Empleo o figuras equivalentes.

El Capítulo XI referido al Régimen Disciplinario, será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicio en el Ayuntamiento de Paterna de Rivera, con independencia de la duración de la relación contractual.

Artículo 4. Ámbito Territorial

Territorialmente este acuerdo será de aplicación al ámbito propio del Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera.

Capítulo II. Legitimidad de las Partes y Denuncia del Acuerdo.

Artículo 5. Legitimidad de las Partes

En la negociación de este convenio colectivo en representación de los trabajadores han participado, los delegados de personal.

Por parte del Ayuntamiento ha participado la Concejala de Personal y Hacienda



por delegación expresa del Alcalde-Presidente de la Entidad Local.

Artículo 6. Denuncia del Acuerdo Vigente

Cualquiera de las partes legitimadas un mes antes de su vencimiento podrá denunciar el Acuerdo vigente, la citada denuncia se hará por escrito junto con una comunicación donde se informará a la otra parte de la legitimidad que ostenta para negociar, los ámbitos del acuerdo, así como las materias que serán objeto de negociación. Recibida la comunicación, ésta será respondida por la parte receptora.

De la comunicación se remitirá copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la comunicación, se constituirá la comisión negociadora, que determinará un calendario de negociación.

Los acuerdo de la comisión negociadora requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Denunciado el convenio colectivo, éste se mantendrá en vigor íntegramente salvo que las partes acuerden lo contrario. Si transcurre un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo texto, el vigente perderá en su totalidad la vigencia, salvo que las partes de mutuo acuerdo determinen mantener su validez ya sea total o parcial.

Capítulo III. Organización

Artículo 7. Principios Generales

La organización práctica del trabajo, corresponde al Ayuntamiento con sujeción a este Acuerdo y a la legislación vigente. Se realizará mediante la negociación entre el Ayuntamiento y la representación legal del personal de la misma, resolviéndose en caso de disconformidad por la Autoridad competente, o mediador designado por común acuerdo entre las partes.

Artículo 8. Racionalización del Trabajo

La racionalización del trabajo, tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- b) Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- c) Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico





de racionalización y ordenación del personal.

d) Vigilancia y control del absentismo.

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

Artículo 9. Plantilla de Personal

El Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera aprobará anualmente, a través del presupuesto la plantilla de personal de la Corporación cuyo contenido se deberá ajustar a los requisitos legales que, estando establecidos para dicho documento, sean de aplicación en cada momento.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo.

Es función de la Relación de Puestos de Trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo, su clasificación y valoración.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, previa negociación con la representación del personal, la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y sus posibles modificaciones.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

a) Denominación o categoría.

b) Características esenciales.

c) Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.

d) Adscripción del puesto a personal funcionario en atención a la naturaleza de su contenido.

e) Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos, escalas, subescalas o categorías de personal a quienes se reservan.

f) Forma de provisión por concurso o libre designación.





- g) Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
- h) Nivel de complemento de destino.
- i) Factores valorados.
- j) Contenido y descripción de funciones del puesto de trabajo.
- k) Puntos correspondientes al complemento específico.

Capítulo IV. Incompatibilidades

Artículo 11. Incompatibilidades

Referido a las incompatibilidades del personal, se aplicará lo previsto en la legislación vigente, Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, Real Decreto 598/85 sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Capítulo V. Jornada de Trabajo, Vacaciones y Permisos Retribuidos.

Artículo 12. Jornada Laboral

1. Será de aplicación la Disposición Adicional Septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio.
2. Con carácter general la jornada de trabajo se desarrollará preferentemente de lunes a viernes, a excepción de los puestos cuyas características obliguen a realizar una jornada de trabajo diferente.
3. El personal que preste sus servicios, a jornada completa, dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.
4. En el último trimestre de cada año, las partes legitimadas negociaran el calendario laboral para el año siguiente, conforme a lo recogido en los puntos anteriores.

Artículo 13. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica serán de un mes natural independientemente del número de días que tenga el mes escogido, o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutaran por el personal laboral de forma obligatoria dentro de un año natural y hasta el 15 de Enero del año siguiente.





En caso de coincidencia en la petición de los días de vacaciones entre personas empleadas en el mismo servicio y no se llegara a un acuerdo entre ellas, se seguirá el sistema de rotación, decidiéndose el primer año por sorteo entre las personas afectadas.

Se procurará que el personal laboral con personas dependientes a su cargo dentro de la unidad familiar tenga preferencia a la hora de elegir sus vacaciones.

Se elaborará un calendario anual de vacaciones en el primer trimestre de cada año, previa negociación con quienes representan al personal laboral. Se disfrutarán preferentemente en el periodo de 15 de Junio a 15 de Septiembre, salvo en aquellos servicios en que por su naturaleza u otras circunstancias no pueda aplicarse este criterio.

Si a cualquier trabajador o trabajadora, por necesidades imperiosas del servicio se le hubiera de modificar la fecha prevista para el disfrute de las vacaciones anuales, habrá de comunicársele por escrito dichas circunstancias modificativas, a la persona interesada y a la Comisión Paritaria, con una semana de antelación.

Si por necesidades del servicio, urgente y excepcional, con notificación escrita y con el visto bueno del Servicio de Recursos Humanos, fueran interrumpidas las vacaciones, se compensará tal circunstancia por la Entidad Local.

El personal laboral tendrá derecho al retraso o interrupción de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal (los casos de incapacidad temporal serán estudiados en Comisión Paritaria a efectos de este retraso o interrupción de vacaciones), maternidad, adopción, acogimiento previo o si se produce cualquiera de estas circunstancias durante el disfrute del periodo vacacional, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten. Asimismo, tendrá derecho a la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de paternidad, maternidad, separación legal, divorcio o viudedad y otras circunstancias excepcionales (las circunstancias excepcionales serán estudiadas en Comisión Paritaria a efectos de la acomodación del disfrute de las vacaciones), previa justificación de las mismas y, a petición de la persona interesada.

Artículo 14. Permisos Retribuidos

Se reconocen los siguientes permisos retribuidos a los trabajadores que prestan servicio en la Entidad Local.

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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 y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

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

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

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

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

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado 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.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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.

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

k) Por asuntos particulares, tres días.

l) Por matrimonio, quince días.

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 veinte 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 por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte 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 veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial 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 veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen,



debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

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

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

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador/a, 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 trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d. 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 a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario 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 carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario 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 servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Capítulo VI. Retribuciones e Indemnizaciones.

Artículo 15. Normas Generales

Las retribuciones de los empleados públicos se clasifican en básicas y complementarias. Las básicas retribuyen la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo y la antigüedad en éste. Las complementarias compensan las características del puesto de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, así como el rendimiento o resultado obtenido por el trabajador.

Las retribuciones básicas son el sueldo base, la antigüedad y las pagas extraordinarias, las complementarias incluyen el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las horas extraordinarias.

Los conceptos salariales comprendidos en este capítulo, se aplicarán una vez aprobada la Relación de Puestos de Trabajo de la Entidad Local.

Artículo 16. Liquidación y Pago

La liquidación de los salarios se efectuará por meses naturales a través del recibo oficial de salario vigente en el momento actual.



El pago de los salarios se realizará como máximo en los cinco primeros días del mes siguiente al mes devengado. En caso de imposibilidad, la Corporación deberá notificarlo a los representantes legales del personal con la antelación suficiente.

En el recibo del pago del salario, deberán figurar todos los conceptos devengados.

En el supuesto de jubilación de un trabajador/a en fecha anterior al final del mes de su jubilación, éste tendrá derecho a percibir la mensualidad íntegra de dicho mes.

Artículo 17. Grupos de Clasificación Profesional

La clasificación en grupos profesionales se realiza de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos.

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado.

Transitoriamente se admitirá estar en posesión de un título de Licenciado para acceder al subgrupo A1, y de Diplomado para el A2.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2.

Para el acceso al Grupo C1 se exigirá estar en posesión del título de bachiller, técnico o equivalente. Para el grupo C2 se debe estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria o equivalente.

Grupo E.

Para el acceso a este Grupo no se exigirá titulación alguna. En este Grupo se encuadra el personal de oficios.

Artículo 18. Sueldo

Dependerá del Subgrupo o Grupo al que pertenezca el trabajador/a. Su cuantía será la fijada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario.

Artículo 19. Trienios

Se abonarán por permanecer tres años en un Cuerpo o Escala, Clase o Categoría. Su cuantía se corresponde con la señalada para los funcionarios recogida anualmente en la LGPE.

Cada trienio, se consolidará en relación con la categoría profesional que ostente



el trabajador/a en la fecha de su cumplimiento. El efecto del trienio se producirá a partir del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 20. Pagas Extraordinarias

Se devengarán por semestres, se harán efectivas conjuntamente con los salarios de los meses de Junio y Diciembre. Cuando el periodo de trabajo efectivo sea inferior al semestre natural, se abonarán las mismas en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 21. Complemento de Destino

El complemento de destino se asigna atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. Este concepto retribuye el nivel del puesto que desempeña el trabajador, reflejando el lugar que ocupa dentro del organigrama y la estructura jerárquica de la organización municipal.

El Pleno de la Corporación, a través de la Relación de Puestos de Trabajo municipal, es el competente para asignar un nivel a cada puesto de trabajo. Los niveles, sus límites y cuantías, se corresponderán con los señalados para los funcionarios, recogidos anualmente en la LGPE. Lo trascendente para determinar un nivel u otro es el puesto de trabajo que se desempeña, no el Cuerpo o Escala del trabajador.

Artículo 22. Complemento Específico

El complemento específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. El Pleno de la Corporación, mediante la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, es el competente para determinar los puestos que deben tener este concepto retributivo. Su asignación debe ser motivada, valorando las funciones y condiciones particulares que concurren objetivamente en los puestos de trabajo. Se fija atendiendo únicamente a las características de los puestos de trabajo, conforme a las condiciones particulares de éstos, obviando todo matiz subjetivo derivado de las personas que los desempeñan. Una vez fijado solo podrá modificarse por reclasificación del puesto o, por la alteración justificada de las funciones de éste.

Referido a la cuantía del complemento específico, ésta la determina el Pleno de la Entidad Local, al aprobar de la Relación de Puestos de Trabajo, siendo su incremento anual fijado en la Ley de Presupuestos del Estado.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos



o más de las condiciones particulares mencionadas, que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Artículo 23. Complemento de Productividad

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador/a desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad dentro de los límites máximos legales, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Corresponde al Alcalde la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno.

Artículo 24. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral. La realización de horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, sin contar las realizadas en casos de emergencias o daños urgentes. Para el cálculo del límite marcado, no se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El tope se verá reducido para los contratos celebrados por tiempo determinado en proporción al tiempo de duración del contrato.

Serán abonadas de acuerdo con el siguiente cuadro:

GRUPO	H.E. NORMALES	H.E. NOCTURNAS/FESTIVAS
A1	14 €	16 €
A2	13 €	15 €
C1	12 €	14 €
C2	11 €	13 €



E	10 €	12 €
---	------	------

Para el personal que lo solicite, las horas extraordinarias realizadas se podrán compensar con tiempo de descanso, la fecha de disfrute se acordará entre la Entidad Local y el empleado público. La proporción en este supuesto será la siguiente:

TIPO DE HORA EXTRAORDINARIA	TIEMPO DE DESCANSO
Por una hora extraordinaria normal	1,75 horas
Por una hora extraordinaria nocturna/festiva	2,50 horas

La fecha del disfrute del tiempo libre será por mutuo acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y el Ayuntamiento.

Anualmente las cuantías anteriores serán revisadas por la Comisión Paritaria.

Artículo 25. Indemnizaciones por Razón del Servicio

Se percibirán conforme a lo recogido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, se fija en 0,19 euro por kilómetro por el uso de automóviles y en 0.078 euros por el de motocicletas. Las citadas cantidades se actualizarán conforme a lo recogido en la LGPE.

Capítulo VII. Excedencias

Artículo 26. Excedencias Voluntarias

Excedencia voluntaria por interés particular:

Podrá concederse a todo empleado público que tenga al menos un año de antigüedad en la Entidad Local. Será por un periodo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo por el mismo trabajador/a, una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Se solicitará por escrito a la Entidad Local que deberá resolver en el plazo máximo de un mes, a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada, procurando conceder aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el período que se permanezca en excedencia voluntaria, quedan en





suspensión de todos los derechos y obligaciones y, por tanto, no se percibirá remuneraciones de ningún tipo, este periodo no será computable a efectos de antigüedad. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera, o se produjeran en el Ayuntamiento.

Excedencia por cuidados de familiares:

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

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos supuestos, el periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, en el caso de que dos o más trabajadores generasen el derecho por mismo sujeto causante, la Entidad Local podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento.

Si un nuevo sujeto causante genera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo regulado en este apartado se computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación se le deberá convocar por el Ayuntamiento. Durante el primer año el trabajador/a 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. Si el trabajador/a forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, si es de categoría especial el plazo se amplía hasta un máximo de dieciocho meses.

El trabajador/a interesado deberá solicitarlo por escrito a la Entidad Local que resolverá en el plazo de un mes.

Además de los supuestos anteriores, la Entidad Local y el trabajador interesado podrán pactar por escrito la suspensión del contrato de trabajo, especificando las condiciones de la misma, así como las circunstancias para el reintegro del empleado público. De lo anterior, se informará a los representantes de los trabajadores.

Artículo 27. Excedencia Forzosa

Se concederán por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador/a tendrá derecho a conservar su puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante la excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Capítulo VIII. Derechos Sociales

Artículo 28. Prestación Económica en Situación de Incapacidad Temporal del Empleado Público

Un trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, durante el tiempo en que está impedido para desarrollar su trabajo y recibe asistencia de la Seguridad Social, la citada situación puede estar motivada por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) o profesionales (enfermedad profesional o accidente laboral).

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá al empleado público un complemento retributivo del 50 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho empleado en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 100 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, el complemento alcanzará durante los días de la hospitalización o de intervención quirúrgica el 100 % de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el 100 % de las retribuciones que viniera percibiendo dicho empleado en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El trabajador debe cumplir con su obligación de comunicar la situación de incapacidad temporal mediante la presentación del correspondiente parte de baja, dentro de los tres días siguientes a la fecha de expedición del documento. De la misma forma el empleado público, entregará en el plazo de tres días desde su expedición los partes de confirmación mientras dure la incapacidad temporal, así como el parte de alta en las 24 horas siguientes. Todos los plazos señalados serán de obligado cumplimiento.



En los supuestos de ausencias motivadas por enfermedad o accidente, que no den lugar a incapacidad temporal, no se aplicará descuento en la nómina del trabajador, si estas ausencias en cómputo anual son de cuatro o menos días al año, de los cuales sólo tres, podrán tener lugar en días consecutivos.

Artículo 29. Otras Prestaciones

a) Premio por vinculación a este Ayuntamiento:

A los 15 años de servicio	300 Euros
A los 20 años de servicio	500 Euros
A los 30 años de servicio	751 Euros
A los 35 años de servicio	900 Euros

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en el Ayuntamiento por invalidez permanente sin completar un tramo, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados, considerándose la fracción como un año entero.

b) En concepto de natalidad, adopción o similar, o pareja de hecho se percibirá la cantidad de 230 Euros.

c) En concepto de nupcialidad se percibirá la cantidad de 200 Euros.

d) El personal laboral acogido al presente Acuerdo, percibirá la cantidad de 170 Euros, al año, por cada descendiente en primer grado o cónyuge con disminución física o psíquica o persona dependiente, reconocida como tal en el correspondiente servicio común de la Seguridad Social, y que no pueda desarrollar ningún trabajo en base a su incapacidad, previa justificación del organismo correspondiente de la Junta de Andalucía.

Para el abono de todas las prestaciones recogidas en este artículo, el trabajador interesado debe solicitarlo por escrito, adjuntado a la petición un documento que justifique su solicitud.

Artículo 30. Ayudas por Estudios a Empleados Públicos

El Ayuntamiento promoverá entre el personal laboral la formación reglada en los mismos niveles que se desarrollan en los apartados b), c), y d) del artículo 32; para ello se establece con carácter general una ayuda de estudio consistente en el 50% de los gastos de matrícula y el 50% de los gastos de los libros de texto, hasta un máximo de 180 Euros por este último concepto. Para la obtención de dicha ayuda en años sucesivos será condición indispensable que se acredite haber superado al menos el 50% de las asignaturas del curso anterior. Asimismo

se promoverá la formación y promoción del personal mediante cursos especializados. En caso de que los estudios que se cursen tuviesen relación con la actividad que la persona ejerza en el Ayuntamiento, dicha ayuda por matrícula será del 75%, dicho importe se abonará para un curso como máximo por año y persona.

Artículo 31. Ayudas de Estudios a Hijos de Empleados Públicos

Se percibirán en concepto de ayuda de estudios por cada hijo e hija las cantidades siguientes:

- a) Guardería, 100 Euros.
- b) Educación infantil y Primaria, 150 Euros.
- c) E.S.O. y Bachiller, o similar reglada, 200 Euros.
- d) Enseñanzas Universitarias o similar reglada, 350 Euros.

Cuando se cursen estudios universitarios, sólo se aprobará ayuda al estudio para una sola carrera. Esta ayuda sólo cubrirá los cursos académicos oficiales establecidos para cada carrera (es decir, los años de duración marcados oficialmente para cada carrera) y, como máximo un curso adicional.

Para los ciclos formativos de grado medio o grado superior también será de aplicación lo recogido en el párrafo anterior, es decir, sólo cubrirá el número de años oficiales y un curso adicional más y, sólo cubrirá un solo ciclo formativo de cada nivel.

Para ello las solicitudes se presentarán a partir del 1 de Septiembre previa justificación de matrícula y se harán efectivas a partir del mes siguiente. Serán beneficiarias de las ayudas contempladas en el párrafo anterior las personas huérfanas de padres o madres, si cualquiera de estas personas fue personal laboral del Ayuntamiento y falleció encontrándose en activo.

Artículo 32. Fondo Social

Se crea un fondo asistencial que se mantendrá con las aportaciones de la Corporación y los trabajadores y trabajadoras. Será administrado por la Comisión Paritaria, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Cada persona trabajadora contribuirá al mantenimiento del Fondo con una aportación mensual de 3 Euros y la Corporación con la cantidad mensual de 5 Euros por cada trabajadora o trabajador en activo. Las personas beneficiarias de dicho fondo serán todo trabajador y trabajadora que cumplan con el requisito de tener al menos un año de antigüedad, así como sus descendientes de primer



grado menores de 18 años y cónyuge.

Artículo 33. Pagas Reintegrables

Se podrán conceder anticipos reintegrables hasta un máximo de 3000 Euros, a devolver en 12, 24 o 36 mensualidades. La dotación para la asignación de anticipos reintegrables asciende a 21.000 Euros, cantidad que máxima en el presupuesto municipal.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo reintegrable hasta no haber reintegrado en su totalidad el anterior.

En el supuesto de que la persona beneficiaria de un anticipo vuelva a solicitarlo, ésta no podrá ser beneficiaria del mismo si hay otras personas que lo solicitan, aunque la solicitud de las últimas sea posterior a la de la primera.

Cuando alguien se haya acogido a una paga reintegrable el año anterior, no podrá volver a solicitarla hasta el último trimestre del año siguiente, si hay fondo para ello.

Se tendrá derecho durante los días 1 la 10 de cada mes, a un anticipo sobre la mensualidad de hasta un 50% de la misma.

Así mismo el personal con contrato superior a dos meses, tendrá derecho en la segunda quincena del mes a un anticipo de hasta un 50% sobre la mensualidad, que se deducirá de la nómina del mes siguiente al de su concesión.

Si existen situaciones excepcionales como embargo, enfermedad grave, u otras, que requieran anticipos de más de 3.000 €, serán valorados por la Comisión

Paritaria, siempre que haya fondo suficiente para poder hacer ese pago.

En ningún supuesto se concederá una paga reintegrable por importe superior al 20 % de las retribuciones pendientes de recibir, hasta la finalización del contrato de trabajo temporal.

Artículo 34. Pólizas de Seguro

Seguros de vida y accidentes:

El ayuntamiento concertará un seguro de vida y accidentes, para todo el personal a su servicio sujeto a este acuerdo y que tenga como mínimo una antigüedad de un año. Las garantías cubiertas serán las siguientes:

a) Invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo y Gran Invalidez, 12.000 Euros.



b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 12.000Euros.

c) Muerte natural por cualquier causa, 6.000 Euros.

d) Muerte por accidente sea o no laboral, 6.000 Euros.

Seguro de responsabilidad civil:

El Ayuntamiento concertará un seguro que contemple la responsabilidad civil y penal por acciones realizadas por el personal laboral en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 35. Permiso de Conducción

Al empleado público que por necesidades del servicio deba actualizar periódicamente su permiso de conducir, la Corporación le abonará íntegramente los gastos que origine dicha circunstancia. Se excluyen los casos en que dicha actualización sea necesaria como consecuencia de la pérdida de puntos en el carné de conducir y cualquier otro gasto derivado de la pérdida de puntos.

Artículo 36. Solicitudes Y Certificados

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, estará exento de cuantos reintegros acompañen a las solicitudes y certificados recogidos en la Ordenanza Reguladora de Expedición de Documentos Públicos aplicable en cada momento, a excepción de los reflejados en el artículo 7.4, referidos a servicios de urbanismos.

Artículo 37. Asistencia Jurídica

La Corporación garantizará asistencia jurídica gratuita a los trabajadores y las trabajadoras que la precisaren, por causas derivadas de la prestación del servicio y siempre que su acción no se dirija contra la propia Corporación y que de los hechos acaecidos no resulte la apertura de un expediente disciplinario.

Artículo 38. Formación Profesional

Los empleados públicos tienen el derecho de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones, para ello, la Corporación promoverá la realización de cursos dirigidos hacia su formación continuada y permanente en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

Capítulo IX. Competencias de los Órganos de Representación

Artículo 39. Órganos de Representación Sindical

Se reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la Entidad Local con el

fin de defender sus intereses. La citada participación se llevará a cabo a través de los Delegados de Personal.

Artículo 40. Competencias de los Delegados de Personal

1. Los Delgados de Personal tendrán derecho a ser informados y consultados por el Ayuntamiento sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la Entidad Local y la evolución del empleo en la misma.

2. Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser informado trimestralmente sobre:

a) La evolución general del sector económico a que pertenece la Entidad Local.

b) La situación económica de la Corporación y la evolución reciente y probable de sus actividades.

c) La previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en el Ayuntamiento del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad Local y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. Los Delegados de Personal, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrán derecho a:

a) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Corporación Local así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

b) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

c) Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de



las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

d) Ser informado del orden del día de las distintas Comisiones Informativas de Personal y Hacienda o Plenos, así como de las actas o resúmenes de los acuerdos de las mismas.

e) Recibir mensualmente información de las cotizaciones a la Seguridad Social.

5. Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la Corporación, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones del Ayuntamiento que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

Los Delegados de Personal tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del Ayuntamiento de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- Las reducciones de jornada.
- El traslado total o parcial de las instalaciones.
- Los planes de formación profesional en la Entidad Local.
- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar a lo delegados de Personal, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, en un momento y con un contenido apropiado, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la Entidad, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y





poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al Alcalde al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones.

En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio de los Delegados de Personal pueda ser conocido por el Alcalde a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deban emitir los Delegados de Personal deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. Los Delegados de Personal tendrán también las siguientes competencias:

1) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento y los organismos o tribunales competentes.

2) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

3) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

4) Participar, en la gestión de obras sociales establecidas en la Corporación en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

5) Colaborar con la dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental.

6) Colaborar con la dirección en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

7) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Los Delegados de Personal tienen la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le reconoce para ejercer las acciones legales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

9. Los Delegados de Personal velarán por el cumplimiento normativo en los





procesos de selección, así como por la no discriminación por razón de sexo y por el fomento de una política racional de empleo.

Artículo 41. Facultades y Garantías Sindicales

Se reconocen las siguientes facultades y garantías sindicales:

- 1.- Expresar individual o colegiadamente con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crean oportunas.
- 2.- No poder ser sometido a discriminación de su promoción económica o profesional en razón, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.
- 3.- Disponer de un número de 21 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del Ayuntamiento, así como aquellas empleadas en período de negociación.

- 4.- Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de sus distintos integrantes a uno o varios de sus componentes, comunicándose previamente a la Corporación, antes del día 25 del mes anterior al que vaya a tener efecto la citada acumulación.
- 5.- Los Delegados de Personal, no podrán ser objeto de despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, y siempre que el despido o sanción se basen en su actuación en el ejercicio legal de su representación.

En el caso de despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el resto de miembros, y aquella persona que sea la Delegada del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal por la Corporación. En el supuesto de despido de representantes legales del personal, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si se optase por ésta.

Poseerá prioridad de permanencia en el puesto de trabajo respecto al resto del personal en los casos de traslado a otros Centros.

- 6.- Cuando por causas tecnológicas o económicas se produzca la suspensión o



extinción laboral, los representantes sindicales tendrán prioridad de permanencia en la entidad Local.

7.- Se facilitará a la Representación del personal, los locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

8.- Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por las personas responsables de cada dependencia, de acuerdo con la Representación del personal.

9.- Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones sindicales de ámbito provincial, regional o nacional, podrán disponer de un número de horas para atender dicha representación y, en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente.

Artículo 42. Obligaciones Sindicales

La representación legal de los trabajadores se obliga expresamente a:

- Cumplir o respetar lo pactado y lo negociado con la empresa.
- Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en el art. 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- Notificar a la empresa cualquier cambio que se produzca en el ámbito de sus órganos de representación.

Capítulo X. Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 43. Seguridad y Salud en el Trabajo

Las partes firmantes de este texto consideran esencial desarrollar e implantar una política en materia de Seguridad y Salud encaminada a prevenir las posibles causas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando la prevención como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio (R.D. 1488/98 de 10 de Julio de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración Pública). Es fundamental en la implantación de los planes preventivos, la participación mayoritaria de los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la Entidad Local, para conseguir un sistema organizativo de Seguridad Integrada (Art. 16.2





de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Para conseguir los objetivos marcados en la política preventiva se ha de realizar el siguiente planteamiento programático:

- Formación en materia de Seguridad y Salud al Delegado de Prevención.
- Evaluación y valoración continua de los Riesgos Laborales.
- Dictaminar medidas preventivas encaminadas a evitar cualquier riesgo no tolerable, disminuir los mismos.
- Formación del personal por secciones y/o departamentos.
- Elaboración y distribución de manuales en los que se recomienden procedimientos operativos y hábitos preventivos correctos.

Artículo 44. Delegado de Prevención

1.- Debido al número de trabajadores de la Entidad Local y conforme a la normativa vigente, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal, asumiendo éste, las funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales asignadas por la Ley.

2. El Delegado de Prevención contarán, en el ejercicio de sus funciones, con las garantías inherentes a su condición representativa.

Artículo 45. Competencias y Facultades del Delegado de Prevención

1.- Son competencias del Delegado de Prevención:

1. Colaborar con la Entidad Local en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ser consultado, con carácter previo a su ejecución, acerca de lo siguiente:
 - a) La planificación y la organización del trabajo en el Ayuntamiento y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en el Ayuntamiento, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a





un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1 y 23, apartado 1, de la Ley 31/1995.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2.- En el ejercicio de las competencias atribuidas al Delegado de Prevención, estará facultado para:

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, 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.

2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

3. Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Recibir de la Entidad Local las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.





6. Recabar de la Corporación Local la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

7. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995.

3.- Los informes que deba emitir el Delegado de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el Ayuntamiento podrá poner en práctica su decisión.

4.- La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.

Artículo 46. Garantías y Sigilo Profesional del Delegado de Prevención

1.- El Delegado de Prevención en su condición de representante de los trabajadores tendrá las mismas garantías que estos.

El tiempo utilizado por el Delegado de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas.

2.- El Ayuntamiento deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre el Delegado de Prevención.

3.- El Delegado de Prevención deberán atender al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su





actuación en el Ayuntamiento.

Artículo 47. Obligaciones de los Trabajadores en Materia de Prevención de Riesgos Laborales

1. Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del Ayuntamiento.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Entidad Local, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el Ayuntamiento para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario.

Artículo 48. Vigilancia de la Salud





El Ayuntamiento garantizará a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. No obstante esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento.

Solo se exceptuarán de este carácter voluntario, cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, es decir, evaluar si existe enfermedad profesional, o para evaluar si el estado de salud puede constituir un riesgo para él mismo o para terceros o cuando esté establecido reglamentariamente (reglamento sobre el plomo, amianto, ruido, etc.). En todos estos casos, se solicitará informe previo a los representantes de los empleados.

Las valoraciones médicas serán confidenciales y comunicadas a los empleados. A ellas solo tendrán acceso el personal médico y las autoridades sanitarias. No podrán ser facilitadas al empresario salvo con consentimiento expreso del trabajador/a.

El empresario y los órganos de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos en relación con la aptitud del empleado para el desempeño de su actividad o con la necesidad de modificar las medidas preventivas.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Este Capítulo, será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicio en el Ayuntamiento de Paterna de Rivera, con independencia de la duración de la relación contractual.

Artículo 49. Régimen Disciplinario Aplicable

Al personal laboral del Ayuntamiento de Paterna de Rivera, se le aplicará en materia disciplinaria lo establecido para el personal funcionario, a excepción de lo recogido para las sanciones, para esto último se aplicará lo señalado en el artículo 51 de este Acuerdo. Conforme a lo anterior, será de aplicación el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, que regula el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y aquellas otras normas de aplicación en materia disciplinaria.

Artículo 50. Sanciones Disciplinarias

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

Por faltas leves:



- a) Apercibido escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce.
- b) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el periodo de los tres años siguientes a la sanción.

c) Despido.

Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado al interesado, al mismo tiempo se le notificará a la representación del personal y al delegado/a sindical en su caso.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirá a la representación del personal y, al delegado sindical en su caso.

En el supuesto de que un trabajador fuera sancionado con el despido conforme a lo establecido en este artículo, y posteriormente por sentencia judicial éste se declarara improcedente, el empleado podrá optar entre la readmisión o la indemnización establecida.

Capítulo XII. Seguimiento y Control.

Artículo 51. Comisión Paritaria

Se constituirá una comisión paritaria, cuya finalidad será el conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo. Las resoluciones adoptadas por la comisión paritaria tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el propio convenio colectivo.

La comisión paritaria estará formada por 3 vocales de cada parte y un secretario/a, actuando como presidente, de la misma, un representante del Ayuntamiento.

Su convocatoria la realizará el secretario/a por escrito, al menos con tres días





Andalucía

Ayuntamiento de Paterna de Rivera (Personal Laboral)

BOP 225, 25 de noviembre del 2013

Página 32 de 32

hábiles de antelación, adjuntado Orden del Día, previa petición escrita de una de las partes donde incluirá los temas a tratar.

