



## **CONVENIO COLECTIVO DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE ESTEPA**

Visto el Convenio Colectivo del Ilmo. Ayuntamiento de Estepa (Código: 4103160), para su personal laboral, en los términos de su disposición segunda, suscrito por la referida Corporación y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2002.

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

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

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

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo del Ilmo. Ayuntamiento de Estepa, con vigencia desde el 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2002.

Segundo.—Remitir el mencionado convenio al C.M.A.C. para su depósito.

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

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

Sevilla a 19 de noviembre de 2002.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta final de aprobación y firma del convenio

En la Alcaldía del Ilustrísimo Ayuntamiento de Estepa se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento.

Fecha: 7 de mayo de 2002.

Hora: 13.00.





Objeto: Negociación convenio colectivo del personal laboral.

Acuerdos:

- 1) Dar por concluidas las negociaciones del convenio colectivo de personal laboral del Ilmo. Ayuntamiento de Estepa, aprobándose el texto que se adjunta como anexo a esta acta.
- 2) Las partes firmantes se comprometen al fiel cumplimiento de lo dispuesto en dicho convenio colectivo.
- 3) Elevar dicho convenio colectivo a los órganos competentes para su aprobación.

Por la Corporación:

Don Juan García Baena, Alcalde-Presidente del  
Ayuntamiento.

Don Eusebio Olmedo Reina, Secretario General Acctal. del Ayuntamiento.

Por la representación de los trabajadores (miembros del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepa):

Don Francisco Osuna Fernández.

Doña Ana María Cantarero García.

Don Manuel Aguilar Carmona.

Don Jorge Nicolás Tejada Páez.

(Siguen firmas.)

## **CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE ESTEPA**

### **Cláusulas Obligatorias**

#### **Primera Objeto.**

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las condiciones laborales, sociales y de trabajo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Estepa.

Segunda. Ámbito personal.

- 1) Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Estepa y del Patronato Municipal





de Deportes. Quedan expresamente excluidos del presente convenio colectivo aquellos trabajadores al servicio de este Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a convenios especiales, trabajadores al servicio de este Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a subvenciones totales o parciales de otras administraciones públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regulan por la normativa de dicho convenio especial o por las contractuales pactadas.

2) Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a todo el personal al servicio del Ilmo. Ayuntamiento de Estepa, en lo que sea más favorable.

3) Se respetarán las condiciones individuales, que en conjunto sean más beneficiosas para el personal incluido dentro del ámbito personal de] presente convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en acuerdos posteriores en cuyo momento desaparecerán.

### **Tercera. Ámbito Funcional**

1) Se aplicarán las normas contenidas en este convenio al conjunto de actividades y servicios prestados directamente por el Ilustrísimo Ayuntamiento de Estepa.

2) Sí se establecieran convenios de régimen interior de los diferentes Centros de Trabajos o Servicios Municipales no podrán contravenir las condiciones de este convenio, que tienen el carácter de mínimas, formando un cuerpo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### **Cuarta. Ámbito Espacial**

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Ilustrísimo Ayuntamiento de Estepa, así como los que pudieran crearse en el futuro, aunque éstos no se encontrasen en el término municipal de Estepa.

### **Quinta. Ámbito Temporal**

1) Este convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

2) Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2001, al 31 de diciembre de 2002.

3) Si cualquiera de las partes que suscriben el presente convenio no formulase la denuncia de este con 2 meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, este convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2003, con





incremento económico que en su caso establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o norma que la sustituya.

4. El presente convenio tendrá validez el mismo día de su firma sin perjuicio de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

#### **Sexta. Revisión Salarial**

La subida salarial para el año 2003 será la establecida en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2003.

Séptima. Comisión Paritaria.

1) Para la vigilancia, seguimiento, e interpretación del presente convenio colectivo, se creará una Comisión Paritaria compuesta :

\* Presidente: El Sr. Alcalde Presidente o Concejal en quien delegue

\* Vocales:

\* Dos representantes de la Corporación designados por el Sr. Alcalde.

\* Dos representantes integrantes del Comité de Empresa.

\* Secretario:

\* Secretario General de la Corporación o funcionario en quien delegue.

2) Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el convenio colectivo de Personal Laboral, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas o incompletas de los mismos que pudieran existir.

3) Dicha comisión se reunirá a petición de las partes, fijándose la reunión en un máximo de 7 días naturales posteriores a la petición.

Octava. De la Resolución de los conflictos e incumplimientos.

1) Para la resolución de los conflictos surgidos o incumplimientos, tanto individuales como colectivos relativos al presente convenio, las partes se someten a la jurisdicción laboral.

#### **Novena. Vinculación a la Totalidad**

1) Las condiciones establecidas en el presente convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2) En el supuesto que fuere anulado o modificado alguno o algunos de sus

preceptos por la Jurisdicción competente, el convenio colectivo devendrá ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente el capítulo/ os o el título/os afectados, siempre que la Comisión de Seguimiento determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiere acuerdo al respecto.

## **Título I. Normas de Organización del Trabajo**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Organización y Racionalización**

1) La organización práctica del trabajo será competencia del Ilustrísimo Ayuntamiento de Estepa que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente, y entre otros los siguientes:

- a) En interés público.
  - b) La jerarquía formal de normas.
  - c) La aplicación de la técnica de la anulación o revocación de los actos.
  - d) Los derechos adquiridos del personal laboral.
- 2) La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:
- a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
  - b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos
  - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
  - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

3) Serán objeto de informe, consulta o negociación con el Comité de Empresa cualquier modificación de la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento.

4) Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación, las decisiones del Ilmo. Ayuntamiento de Estepa que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

#### **Artículo 2. Registro de Personal**

1) La Corporación constituirá un Registro de Personal, coordinado con los de las



demás Administraciones Públicas, según las normas de aplicación.

2) En el Registro de Personal deberá inscribirse:

a) Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

b) Al personal que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el sector público o en el ejercicio de actividades privadas que deban inscribirse, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

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

3) El número de Registro de Personal estará compuesto por el número de Documento Nacional de Identidad, completado con ceros a la izquierda hasta la cifra de ocho dígitos a continuación se añadirán dos dígitos, uno de control y otro para evitar posibles duplicaciones, seguidos del código del cuerpo, escala, convenio y categoría a que pertenezca la persona objeto de inscripción.

4) Deberá anotarse preceptivamente en el Registro de Personal, respecto del Personal Laboral inscrito, los actos y resoluciones siguientes:

a) Altas.

b) Bajas temporales y definitivas.

c) Reingresos.

d) Cambios de destino.

e) Prórrogas del contrato.

f) Excedencias.

g) Situaciones.

h) Jubilaciones.

i) Reconocimientos de antigüedad.

j) Categoría Laboral.

k) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.





l) Títulos, diplomas e idiomas.

m) Premios, sanciones, condecoraciones y menciones.

6) En la documentación individual del personal al servicio del Ilustrísimo Ayuntamiento de Estepa, no figurará dato relativo a su raza, religión y opinión.

7) El personal tendrá libre acceso a su expediente individual.

### **Artículo 3. Clases de Personal**

1) El personal al servicio del Ayuntamiento de Estepa está integrado por personal funcionario, personal contratado en régimen de derecho laboral y, en su caso, personal eventual que desempeña puesto de confianza o de asesoramiento especial.

2) Atendiendo a las funciones y responsabilidades que ejecuten el personal afectado por este convenio, se clasificará en cinco grupos (A,B,C,D, y E) del que dependerán las retribuciones básicas y un nivel de destino del que a su vez depende el complemento de destino y el complemento específico.

3) Las plantillas y puestos de trabajo de todo el personal del Ayuntamiento de Estepa, se fijarán anualmente a través del Presupuesto.

### **Artículo 4. Plantilla y Personal**

1) Corresponde al Ayuntamiento de Estepa aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a personal funcionario, personal laboral, y en su caso, personal eventual, debidamente clasificados.

## **Capítulo II. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 5. Jornada Laboral**

1) Se acuerda establecer una jornada de 37,5 horas semanales, sin que, en ningún caso, se puedan realizar más de 9 horas de trabajo efectivas al día.

2) La jornada de trabajo será realizada preferentemente de forma continuada. El horario de verano comprenderá desde el día 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

3) El calendario laboral anual, su distribución y cuadro de horarios de los diferentes servicios municipales, se confeccionarán por la Jefatura de cada Servicio, y será aprobado por el Sr. Alcalde

4) El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la



asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

5) El trabajador que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente al ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

La realización de trabajos de categoría superior, responderá a necesidades excepcionales, imprescindibles y perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible.

Salvo caso de urgencia se procurará, mediante convocatoria pública, que todos los trabajadores puedan optar a la realización de trabajos de categoría superior a la suya, lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio.

### **Artículo 6. Descanso Diario**

El personal laboral tendrá derecho a disfrutar de un descanso de veinte minutos durante su jornada diaria de trabajo que se computará, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 7. Descanso Semanal**

Con carácter general, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 48 horas ininterrumpidas como mínimo, que comprenderá el sábado y el domingo completo; no obstante cada servicio, con los representantes sindicales, podrá negociar otra forma de descanso semanal.

## **Título II. Derechos del Personal**

### **Capítulo I. Derechos Comunes**

### **Artículo 8. Derecho al Cargo**

1) Se asegura al trabajador el derecho al cargo, sin perjuicio de su adscripción a unos u otros puestos de trabajo.

En el supuesto de que un trabajador fuese sancionado con despido, y la jurisdicción social dictara sentencia declarando el despido improcedente o nulo, el Ayuntamiento deberá admitirlo en su puesto, salvo que él mismo optara por la indemnización fijada en la sentencia.

2) La Corporación dispensará a su personal la protección que requiere el ejercicio de sus cargos, y le otorgará los tratamientos y consideraciones sociales debidos a su rango y a la dignidad de la función pública. Asimismo, el trabajador tendrá derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza

sexual.

### **Artículo 9. Derecho a la Información**

1) Al incorporarse a su puesto de trabajo, el personal será informado por sus superiores de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente y en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes, y responsabilidades que les incumben. Serán informados también de quienes son sus representantes sindicales.

2) Los superiores solicitarán periódicamente el parecer de cada uno de sus subordinados inmediatos acerca de las tareas que tienen encomendadas y se informarán de sus aptitudes profesionales con objeto de que puedan asignarles los trabajos más adecuados y de llevar a cabo un plan que complete su formación y mejore su eficacia.

### **Artículo 10. Derecho a Sindicarse**

El personal trabajador tendrá derecho a la libre sindicación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y a elegir o constituir sus órganos de representación de acuerdo con dicha Ley.

### **Artículo 11. Otros Derechos**

El personal laboral tendrá derecho a la formación y perfeccionamiento profesional, mediante su asistencia a cursos, seminarios y cuantos medios sean necesarios para el mejor cumplimiento de las funciones encomendadas, para lo cual la Corporación proveerá las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudio, abono de la matrícula, dietas de viaje, etc.

## **Capítulo II. Del régimen de Retribuciones del Personal Laboral**

### **Artículo 12. Normas Generales y Comunes**

1) El personal laboral sólo será remunerado por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en el Presupuesto Municipal.

### **Artículo 13. Horas Extraordinarias**

Se consideran horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios.

1) En lo que respecta a las horas extraordinarias con carácter habitual se acuerda su supresión inmediata.

2) En los demás casos la prestación de las horas extraordinarias se sujetarán a las

siguientes reglas:

- a) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta por año de trabajo.
- b) Siempre que sea o haya sido precisa su realización, se enviará información al Comité de Empresa, explicando las causas de personas y criterios para su designación.
- c) De la relación de dichas horas se remitirá mensualmente información por escrito a la representación de los trabajadores.
- d) Las horas extraordinarias se abonarán según se establecen en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35, de la siguiente forma:

\* En 1,7 el valor de la hora ordinaria.

\* Compensándolas por tiempo equivalente de descanso retribuido

#### **Artículo 14. Trabajo en Festivos**

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, o en su caso, de descanso semanal, el Ayuntamiento vendrá obligado a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en periodo de descanso semanal. Se abonarán como horas extraordinarias, de la siguiente forma:

\* En 2 veces el valor de la hora ordinaria.

\* Compensándolas por tiempo equivalente de descanso retribuido

#### **Artículo 15. Trabajos Nocturnos**

Las horas nocturnas, durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajador sea nocturno por su propia naturaleza, se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior

#### **Artículo 16. Dietas y Desplazamientos**

Aquellos empleados públicos que por necesidad y por orden de la Corporación deban efectuar desplazamiento a poblaciones distantes devengarán, en concepto de indemnización por los gastos ocasionados, las dietas y desplazamientos que hayan sido establecidos para el personal municipal en el vigente presupuesto general de la Corporación



En todo caso, se procurará el uso preferente del transporte público.

### **Capítulo III. Permisos, Licencias y Vacaciones del Personal**

#### **Artículo 17. Vacaciones**

1) El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los días 1 de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive, salvo petición concreta del interesado.

Las vacaciones se comenzarán siempre en los días 1 y 16 del mes correspondiente.

2) El personal podrá solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones en dos turnos, no pudiendo ser la fracción menor o inferior a siete días. A este fin los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

2) Antes del 31 de mayo se confeccionará para todo el período anual el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la dirección del servicio y la representación de los trabajadores, sobre la base del principio de rotación, buscando la viabilidad del servicio y acorde con lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3) Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el personal pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio para poder disfrutar dentro del año las vacaciones restantes. Dicha situación deberá se puesta en conocimiento del Comité de Empresa

4) En todo caso se tendrá por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad, el trabajador termina el año natural o causa baja definitiva en el Ayuntamiento, sin haberlas disfrutado.

5) El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fuera contratado, si éste ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes de trabajo.

6) El personal que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, y lo preavise en un mínimo de 15 días, finalice el periodo para el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el





periodo de tiempo trabajado dentro del año.

En caso de que el personal cesare por jubilación o fallecimiento y no hubiera disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho, por si o por sus herederos, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento de Estepa, se les garantizará el derecho a que ambos disfruten de las mismas fechas en su periodo de vacaciones, si así lo solicitara.

### **Artículo 18. Permisos Retribuidos**

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores; dado que tales permisos son retribuidos, han de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados.

A lo largo del año, el personal podrá disfrutar hasta 6 días de licencia o permisos por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas, a las fiestas de Navidad , Semana Santa, ni los días anteriores o posteriores a un día festivo, salvo acuerdo del comité de Empresa con la Alcaldía, que deberá garantizar en todo caso la rotación en el disfrute por parte de todos los trabajadores. Las solicitudes de disfrute de dichos permisos por asuntos propios se deberán solicitar con cinco días de antelación a la fecha de su disfrute, y en todo caso vendrán presididos por el principio de garantizar el normal funcionamiento de los servicios municipales.

Cuando por causa muy grave los permisos regulados resulten insuficientes, éstos, previa solicitud, podrán incrementarse por el tiempo necesario, mediante Decreto de la Alcaldía

### **Artículo 19. Permisos no Retribuidos.**

1) El personal que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año.

2) El personal que lleve un mínimo de 3 años de servicio en el Ayuntamiento podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses,. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premio extraordinario.





3) Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas, a través de los Servicios de Personal, con una antelación de quince días., estando sujeta su concesión a la cobertura de las necesidades de servicio

### **Artículo 20. Excedencias**

El régimen de excedencias del personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio se ajustará al dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo IV. Condiciones Sociales**

### **Artículo 21. Garantías**

1) Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluida fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia dolo en el trabajador, Y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado, o sea, el Ayuntamiento el demandante.

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 concurren algunas de las excepciones en él contenidas.

3) Seguro de responsabilidad civil y penal. El Ayuntamiento contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y la defensa penal para todo el personal del Ayuntamiento por razón del trabajo o servicio.

### **Artículo 22. Anticipos**

Los trabajadores podrán solicitar anticipos en los términos establecidos en el Real Decreto de 16 de diciembre de 1929

### **Artículo 23. Premios**

1) Premio a la constancia. Todo trabajador que lleve 30 o 40 años de antigüedad para cuyo cómputo no se contará con los periodos de excedencia voluntaria, tendrá derecho en concepto de premio y sin necesidad de que lo solicite a una mensualidad de sus retribuciones íntegras en el primer caso y de dos mensualidades en el segundo caso.

2) Premio a la jubilación.

a) Premio a la jubilación voluntaria. Se establece un premio para los trabajadores que se jubilen en los tres primeros meses de encontrarse en las circunstancias siguientes:



— A la jubilación a los 60 años, 15 años de cotización a la Seguridad Social y 10 años de servicio al Ayuntamiento:

18 mensualidades.

— A la jubilación a los 61 años, 15 años de cotización a la Seguridad Social y 10 años de servicio al Ayuntamiento:

18 mensualidades.

— A la jubilación a los 62 años, 15 años de cotización a la Seguridad Social y 10 años de servicio al Ayuntamiento:

14 mensualidades.

— A la jubilación a los 63 años, 15 años de cotización a la Seguridad Social y 10 años de servicio al Ayuntamiento:

10 mensualidades.

— A la jubilación a los 64 años, 15 años de cotización a la Seguridad Social y 10 años de servicio al Ayuntamiento:

6 mensualidades.

#### **Artículo 24. Seguro de Vida**

El Ayuntamiento se compromete a continuar con el contrato de la póliza de Seguro de Vida colectivo que tiene suscrita.

#### **Artículo 25. Incapacidad Disminuida y Gestación**

1) Incapacidad disminuida. Los trabajadores declarados con capacidad disminuida acreditada tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, en caso de ser el nuevo puesto de menor categoría.

En caso de que el trabajador antes mencionado perciba una prestación económica por su incapacidad, el Ilmo. Ayuntamiento se compromete a completarle el total de sus retribuciones.

2) Gestación. La mujer trabajadora en estado de gestación, tendrá derecho a que el Ayuntamiento, examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

En los casos de toxicidad y contagio desde el inicio del embarazo. En los casos de peligrosidad o penosidad desde el inicio del embarazo. En ambos supuestos, se





procederá a la movilidad del puesto de trabajo a fin de evitarlos.

Serán optativos la realización de los trabajos nocturnos, a partir del sexto mes de embarazo.

Quedan prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes. En los demás aspectos de protección a la mujer se estará a la legislación en vigor.

### **Artículo 26. Revisión Médica**

1) Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores comprendidos en el Convenio, serán objeto de una revisión médica anual obligatoria, que se efectuará durante el primer semestre del año a cuyo fin el Ayuntamiento pondrá los medios técnicos sanitarios para ello.

### **Artículo 27. Uniforme de Trabajo**

La corporación proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto y la función laboral que realice.

El modelo y la cuantía de dichos uniformes será negociado con los representantes sindicales.

Para los trabajadores destinados a obras y servicios en las delegaciones de Servicios públicos e infraestructura, el Ayuntamiento suministrará dos uniformes de trabajo anuales así como el correspondiente calzado, que se entregarán cada seis meses coincidiendo con las fechas de abril y octubre. El uniforme de invierno constará de dos pantalones apropiados, dos camisas, un jersey, una cazadora, un par de zapatos y un anorak que se renovará cuando sea necesario por deterioro del mismo. El uniforme de verano constará de dos pantalones apropiados, dos camisas y un par de zapatos.

Para el personal que preste sus servicios como limpiadora, el uniforme de trabajo constará de: para el invierno, dos batas, dos leotardos, una rebeca y un par de zapatos apropiados; para el verano, dos batas y un par de zapatos apropiados.

Asimismo, se dotará de prendas y botas de agua al personal que por necesidad del servicio le sea necesario su uso.

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

### **Artículo 28. Incapacidad Temporal**

La cuantía de la prestación económica por Incapacidad temporal, atendiendo a su duración y causa será la establecida en la Ley General de Seguridad social, y





demás normativa de aplicación, con las siguientes particularidades:

- 1) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio del trabajador ascenderá al 100% de la base reguladora correspondiente, a partir del día siguiente al de la baja en el trabajo.
- 2) En caso enfermedad común o accidente no laboral, el subsidio del trabajador ascenderá al 100% de la base reguladora correspondiente, durante los días que el mismo estuviese hospitalizado. o en los supuestos de intervención quirúrgica. Para el resto de días se aplicará el régimen general de la Seguridad Social.

### **Artículo 29. Ayudas Sociales**

El Ayuntamiento se compromete a fijar anualmente en el Presupuesto Municipal una cantidad dineraria para ayudas sociales para los trabajadores y sus familiares, cuya distribución se llevará a cabo de acuerdo con los criterios que se fijen por Decreto de la Alcaldía.

## **Título III**

### **Capítulo I. Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 30 Faltas**

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 31. Faltas Leves**

Son faltas leves:

- a) Cinco faltas de puntualidad alterna o tres consecutivas durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La falta de comunicación con carácter previo o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) Faltar al trabajo un día al menos sin causa justificada.
- d) La falta de atención y diligencia con el público, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.
- e) La embriaguez no habitual que repercuta en el trabajo.
- f) El abandono del puesto de trabajo cuando no suponga falta grave o muy grave.





- g) No cursar el parte de baja en el plazo de 48 horas.
- h) No comunicar los cambios de situación familiar, cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social, en el plazo de 48 horas.
- i) Discutir con los compañeros la jornada de trabajo, si se produjese escándalo será considerado como falta grave.
- j) Los contenidos en la normativa reguladora de los Funcionarios Públicos y sean aplicables.

### **Artículo 32. Faltas Graves**

Son faltas graves:

- a) Faltar dos días al trabajo sin justificación.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- d) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando cause perjuicio grave.
- f) De cinco a ocho faltas de puntualidad alternas o seis consecutivas durante un mes sin causa justificada.
- g) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o en el centro de trabajo o el uso para fines propios de los enseres y herramientas de propiedad municipal.
- h) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- i) La reincidencia en 3 faltas leves, no recogidas como faltas graves, en un periodo de seis meses.
- j) La embriaguez habitual que no suponga falta muy grave, que repercuta en el puesto de trabajo.
- k) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores, por imponerlos necesidades inaplazables.
- l) Faltar gravemente el respeto al público durante el trabajo.





ll) Ofensa de palabras o amenazas a compañeros de trabajo.

m) La complicidad en faltas muy graves.

n) Los contenidos en la normativa reguladora del Régimen disciplinario de los Funcionarios Públicos.

### **Artículo 33. Faltas Muy Graves**

Son faltas muy graves:

a) Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.

b) El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c) El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como al Ayuntamiento o a cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos.

d) Falsear datos ante el Ayuntamiento y ante el Comité de Empresa si la misma tiene como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

e) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos del Ayuntamiento de forma intencionada.

f) Los malos tratos de palabra y obra y el faltar gravemente al respeto y consideración de los jefes, compañeros o subordinados.

g) Diez faltas de puntualidad alternas o consecutivas durante un mes sin causa justificada.

h) La violación del secreto de correspondencia o documentos. Infringir el sigilo profesional.

i) La reincidencia en 3 faltas graves en el plazo de dieciocho meses.

j) La embriaguez habitual que repercuta en el puesto de trabajo.

k) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

l) Desempeñar cualquier clase de trabajo remunerado estando en situación de I.T.

ll) El incumplimiento de las responsabilidades y obligaciones concretas de cada puesto de trabajo.

m) Abandono del servicio. Se presumirá que existe abandono cuando persista la falta de asistencia al trabajo durante seis días seguidos, sin causa justificada.





- n) La embriaguez durante el trabajo.
- ñ) Ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de la misma durante el trabajo.
- o) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado.
- p) Los recogidos en la normativa reguladora del Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos.

### **Artículo 34. Sanciones**

1) Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse la siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a seis meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de seis meses y un día a doce meses.
- Despido.

2. Las ausencias justificadas no podrán ser bajo ningún concepto motivo de despido.

### **Artículo 35. Procedimientos**

1) Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta grave o muy grave sin la previa apertura de expediente.

Contradictorio por los Servicios de Personal, en el que deberá ser oído el interesado y el Comité de Empresa, debiendo notificar a éstos la sanción impuesta.

2) En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con despido disciplinario y la jurisdicción social dictará sentencia declarando su improcedencia o nulidad, el Ayuntamiento readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, salvo que él mismo optara por la indemnización fijada en la sentencia.





### **Artículo 36. Prescripción de las Faltas y Sanciones**

1) Las faltas leves, prescribirán al mes, las graves a los dos años y las muy graves a los 6 años, a partir de la fecha de su comisión. La prescripción se interrumpirá a partir de que se incoe expediente disciplinario contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente.

2) Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al mes, las impuestas por faltas graves, a los 2 años y las impuestas por faltas muy graves, a los 6 años.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que impone la sanción, o desde que se quebrantare el cumplimiento de la misma, si hubiera comenzado.

### **Artículo 37. Cancelación de las Faltas y Sanciones**

1) El trabajador podrá obtener la cancelación de las sanciones, siempre que hubiere cumplido la sanción impuesta y hubiera transcurrido 6 años para las muy grave, 2 años para las grave y 6 meses para las leves.

2) La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los señalados en el apartado anterior:

3) El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el trabajador sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente convenio.

### **Disposición Derogatoria**

1) A la entrada en vigor de este Convenio, quedarán derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan al presente Convenio.

2) Así mismo, quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente convenio.

### **Disposición Final**

Al efecto de que las normas establecidas en el presente convenio, tengan la eficacia normativa que concede la ley, se someterá a Pleno de la Corporación para su aprobación, y remisión a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Delegación Provincial de Sevilla, a los efectos oportunos y su posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. (Siguen firmas.)

