

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORRE ALHAQUIME**

### **Capítulo I. Ambito**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio regula las condiciones económicas, laborales y sociales en todos los centros, servicios y tajos de trabajo dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Torre Alhauquime, considerándose como tales los existentes en el momento de adopción de este Convenio y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

Quedará afectado por lo expuesto en el presente Convenio todo el personal laboral que preste los servicios para el Ayuntamiento de Torre Alhauquime. Queda expresamente excluido el personal contratado a través de programas concertados con otros organismos (Servicios Sociales, AEPSA, AEDL, Cultura, Deportes, Casas de oficios, Escuelas taller, Guardería, Programas de protección social), rigiéndose este personal por el convenio establecido con dichos Organismos), a los que se aplicará su Convenio correspondiente, incluido los contratados para obras que el Ayuntamiento ejecute por administración.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal y Denuncia**

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, retrotrayendo sus efectos al 1 de Enero de 2003. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2004, a partir de esta fecha, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no mediare denuncia escrita de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Mientras se negocia y entra en vigor el nuevo Convenio, será de plena aplicación el presente.

### **Capítulo II. Organización, Plantilla y Provisión de Puestos**

#### **Artículo 4. Organización y Gestión de los Servicios Públicos**

La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación, con sujeción a estos acuerdos ya la legislación vigente, se realizará mediante la negociación entre la Corporación 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. 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. Para la consecución de una mayor fluidez en las relaciones de la Administración con los Administrados, así como una mejora en la calidad de los servicios públicos, las partes consideran conveniente adoptar medidas tendentes a:

La información personalizada al ciudadano.

La creación de la ventanilla única de atención al ciudadano.

La motivación y formación del personal que se relaciona directamente con el ciudadano.

La agilización y simplificación de los procesos administrativos.

Cualquier modificación en la modalidad de prestación de servicios públicos será previamente valorada por la Comisión de Seguimiento de este Convenio, buscando el mantenimiento, en la medida de lo posible, en el Arrea de gestión Pública de la misma.

### **Artículo 5. Plantilla de Personal**

El Ayuntamiento aprobará anualmente a través del presupuesto la plantilla de personal, que comprenderá todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, la cual será remitida a la representación de los trabajadores.

### **Artículo 6. Oferta de Empleo Público y Convocatoria de Plazas**

1. Antes de la aprobación de una oferta de empleo público se estudiará por la

Comisión de Seguimiento, prevista en el presente Convenio, la posibilidad de cubrir las plazas mediante el personal que se encuentre en expectativa de destino o de excedencia forzosa; o bien a través de una nueva asignación de efectivos mediante el sistema de promoción interna.

2. La aprobación de dicha oferta, que contendrá todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes, obliga al órgano competente a proceder, dentro del trimestre siguiente a su publicación definitiva, a la convocatoria de las pruebas selectivas correspondientes.

3. Las bases para cubrir puestos de trabajo vacantes o de nueva creación serán consensuadas con la representación sindical.

### **Artículo 7. Contratación de Personal y Planes de Empleo**

1. La contratación de personal requerirá la participación de la representación sindical en los procesos de selección, mediante la presencia de un miembro con



voz y voto en el tribunal calificador, así como en el visado de los contratos.

2. Cuando por necesidades del servicio hayan de cubrirse temporalmente plazas vacantes, y no pueda hacerse por el sistema de promoción interna, se hará atendiendo, en todo caso, a lo dispuesto en el Artículo 91.1 de la Ley 7/85 de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, estableciendo con anterioridad unos criterios objetivos para la elaboración de Bolsas de Empleo con las que poder dotar de personal las citadas plazas con la mayor brevedad posible.

3. El Ayuntamiento, previa negociación con la representación de los trabajadores, podrá elaborar Planes de Empleo, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la optimización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con la política de personal. En ningún caso los servicios que hayan sido afectados por un Plan de Empleo podrán ser ofertados para su prestación por empresas privadas.

4. Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos, para la óptima utilización de los recursos humanos.

### **Artículo 8. Reubicación de Personal**

En caso de que el Ayuntamiento decidiese modificar o suprimir un servicio o negociado de sus dependencias, el Ayuntamiento garantiza la continuación de la relación laboral de los/las trabajadores/as afectados/as, con todos los derechos adquiridos hasta ese momento, como mínimo la misma escala salarial y un puesto acorde a su capacidad.

## **Capítulo III. Calendario, Jornada y Licencias.**

### **Artículo 9. Organización del Trabajo**

La iniciativa para la organización del trabajo corresponde al Ayuntamiento, conforme a la legislación vigente, y una vez consultada la representación de los trabajadores.

### **Artículo 10. Jornada Laboral**

La jornada laboral será de 35 horas semanales. En computo anual la jornada de trabajo será de 1.519 horas de trabajo efectivo, las citadas horas se distribuirán de común acuerdo entre las representaciones de ambas partes. La jornada laboral deberá ser preferentemente continuada, fijándose la distribución de la misma según las características de cada servicio. A partir del 1 de enero del 2003 y salvo que se pacte otra distinta la jornada diaria mínima será de 7 horas. Todo el personal que preste sus servicios en jornada completa y continuada disfrutará de una pausa de 30 minutos de descanso diario. El referido descanso se considerará



como jornada laboral. En aquellos servicios que por necesidades de los mismos y de forma excepcional sea necesario la jornada partida o flexible, se articulará la correspondiente negociación, con los/as representantes de los/as empleados/as, previa a la implantación definitiva. No considerándose jornada partida la prolongación de la jornada continuada. Así mismo se negociará el cambio en la distribución de jornada en los distintos servicios. Las Jefaturas de Área pondrán a disposición de la representación de los trabajadores los cuadrantes del servicio cuando se le soliciten, debiendo motivar los cambios que se aparten del criterio general.

Sin perjuicio de ello, se establecen las siguientes condiciones:

- Desde el día 15 de Junio al 15 de Septiembre habrá una reducción de jornada laboral de una hora diaria.
- Durante Semana Santa, Fiestas Patronales, Feria y Navidad, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, se reducirá en 1 hora la jornada diaria de trabajo.
- Se establece un margen de flexibilidad de 5 minutos para el cumplimiento del horario de entrada.

### **Artículo 11. Calendario Laboral**

- El calendario laboral anual será establecido entre la dirección de la empresa y los representantes de los Trabajadores, durante el último trimestre del año anterior, a la vista del calendario oficial de fiestas de la Comunidad Autónoma y fiestas locales.
- Si no fuesen festivos los días 5 de Enero, 24 y 31 de diciembre las oficinas municipales sólo permanecerán abiertas a efecto del registro general de documentos en jornada reducida de 4 horas.

### **Artículo 12. Absentismo**

Reconociendo el problema que para el Ayuntamiento supone el absentismo, ambas partes acuerdan colaborar para su reducción, por lo que tan sólo se considerarán como faltas justificadas al trabajo, además de las contempladas en el articulado de este Convenio, aquellas producidas por enfermedad y siempre que se acrediten por los servicios médicos oficiales.

### **Artículo 13. Vacaciones**

Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes o treinta días naturales, y se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio a septiembre de cada año. En cualquier caso para la aplicación práctica de las



vacaciones, se tendrá en cuenta que el/la trabajador/a deberá realizar una jornada en cómputo anual de 1.519 horas efectivas de trabajo. No se podrá sustituir por compensación económica y su disfrute será obligatorio. Las modalidades a escoger serán las siguientes:

Un mes natural completo.

1 periodo de 30 días consecutivos.

2 periodos de 15 días (uno entre los meses de junio a septiembre).

3 periodos (incluirán preceptivamente 8 días festivos).

Si los periodos solicitados por dos o más personas son coincidentes, parcial o totalmente, y ello pudiere afectar a la prestación del correspondiente servicio, se efectuará un sorteo, cuyo resultado se aplicará a la inversa el año siguiente, y así sucesivamente. En caso de enfermedad coincidente con las vacaciones, se interrumpirán éstas, para continuarlas cuando las necesidades del Servicio lo permitan. Durante el primer cuatrimestre de cada año se fijará, entre la Corporación y los representantes legales del personal, el correspondiente plan anual de vacaciones.

#### **Artículo 14. Permisos Retribuidos**

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, sin pérdida de retribución siempre que aporte la debida justificación con el documento que sea requerido en cada caso, y avisando con la necesaria antelación, si ello fuese posible, en los casos siguientes:

1°. En caso de matrimonio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de veinte días de duración, con percepción de su sueldo o salario. Esta licencia podrá disfrutarse acumulándose a las vacaciones anuales reglamentarias, condicionado a la buena marcha del servicio.

Asimismo, en caso de uniones de hecho, se tendrá idéntico permiso, siempre que no se haya disfrutado del mismo en un periodo de 5 años.

2°. Caso de muerte del cónyuge o equivalente, abuelo/a, padres, padres políticos, hijo/a, nieto/a, hermano/a o hermano/a político/a tres días. En caso de tener que realizar desplazamiento, la licencia será hasta cinco días si es a localidad dentro de la provincia, y de un máximo de seis días, si es fuera de la provincia.

3°. Enfermedad grave o intervención quirúrgica que precise hospitalización superior a tres días del cónyuge o equivalente, abuelo/a, padres, padres políticos, hijo/a, nieto/a, hermano/a o hermano/a político/a tres días. En caso de desplazamiento será de cinco días si es a localidad de la provincia, y de un



máximo de seis días si es fuera de ella. En el supuesto de que la hospitalización sea inferior a 3 días, se tendrá derecho a disfrutar del día o días en que el familiar permanezca hospitalizado. Entendiendo por hospitalización la pernocta en el Centro Hospitalario.

Estos días se podrán disfrutar de forma discontinuada siempre que los mismos se tomen durante la hospitalización del familiar.

4°. Por intervención quirúrgica del cónyuge o equivalente, padres, hijo/a, cuando convivan en el domicilio familiar, aunque esta no requiera hospitalización, un día.

5°. Nacimiento de un /a hijo/a o adopción, tres días.

6°. Asimismo se concederá el tiempo imprescindible para la gimnasia prenatal de la trabajadora gestante, siempre que no pueda realizarla fuera de su jornada laboral (se deberá aportar justificante de este extremo).

7°. Traslado de domicilio, dos días.

8°. Se disfrutará del permiso necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

9°. Se podrá disfrutar de hasta un máximo de 6 días para asuntos particulares en los mismos términos y circunstancias que para el personal funcionario de la Corporación.

Dichos días se podrán disfrutar por horas. El exceso de jornada en el cómputo anual tendrá la consideración de asuntos particulares a todos los efectos.

10°. Para el cumplimiento de un deber público inexcusable, impuesto por disposiciones vigentes, se concederá a los/as trabajadores/as afectados/as licencia retribuida por el tiempo preciso.

11°. Para asistencia del trabajador/a con los hijos menores de 12 años o cónyuge al médico, el tiempo necesario, una vez agotados los asuntos particulares.

12°. Los trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos/as menores de 6 años de edad tendrá derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su jornada de trabajo previa solicitud a la Corporación con al menos un mes de antelación.

13°. Por interrupción voluntaria del embarazo de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente y previo justificante oficial los siete días siguientes al día de la intervención.



14°. Los trabajadores que realicen cursos de formación, siempre que su jefatura previamente a la realización de los cursos informe favorablemente tanto la directa relación de dichos cursos con el puesto de trabajo que realiza así como la posibilidad de ausentarse del trabajo en dichos días, se podrá disponer de hasta cuatro días al año.

Ausencias: Por autorización escrita del Sr. Alcalde o Concejal Delegado, en su caso, podrá el trabajador ausentarse del servicio por causa justificada y por tiempo no superior a dos horas.

### **Artículo 15. Permisos no Retribuidos**

Los/as trabajadores/as, con un mínimo de un año de antigüedad en el puesto, podrán solicitar permiso justificado sin sueldo por un mínimo de un mes y un máximo de 6 meses cada dos años. Se concederá este permiso siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento al servicio. Será preceptivo que el trabajador realice una solicitud motivada, y se concederá previo informe favorable de la jefatura de servicio y delegados de personal. En caso de su denegación, antes de su resolución definitiva, se tendrá en cuenta la audiencia prestada al interesado/a, así como el Informe de la Comisión de Seguimiento. Los trabajadores que tengan a su cuidado disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas, podrán solicitar la reducción de la jornada hasta en un tercio de su duración con la disminución proporcional de sus retribuciones.

### **Artículo 16. Excedencias**

La excedencia laboral podrá ser forzosa o voluntaria:

1. La excedencia forzosa se concederá por la elección del trabajador para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, garantizándose la reserva del puesto de trabajo, computándose dicho el tiempo a efecto de antigüedad, y debiendo solicitar su reincorporación al puesto en el plazo de un mes desde el cese de cargo público.

2. La excedencia voluntaria se podrá conceder a aquellos trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, por un plazo no menor de 2 años, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes presupuestadas y dotadas de igualo similar categoría a la suya que pudiese existir o se produjeran.

En los demás casos de excedencia voluntaria se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 17. Baja, Enfermedad y Accidente**

El Ayuntamiento garantiza al personal en baja por accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común, maternidad o accidente no laboral, las diferencias que hubiere hasta completar el 100% de la retribución. Lo dispuesto en el párrafo anterior, será de aplicación siempre que se cumpla con la obligación de comunicar la situación de enfermedad o accidente, mediante la presentación del correspondiente parte de baja, alta o confirmación, dentro de los tres días laborales siguientes a la fecha del hecho causante. El Ayuntamiento podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del/de la trabajador/a que sea alegado por éste, para justificar si falta al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa podrá motivar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa. Previa autorización escrita del Sr. Alcalde, o Concejal Delegado en su caso, podrá ausentarse el trabajador dentro de la jornada laboral por el tiempo necesario para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que lo acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida el facultativo, donde deberá constar el tiempo de permanencia en consulta y que deberá ser requerido en estos términos por el propio trabajador. En ningún caso se autorizará esta ausencia cuando el horario de consulta permita asistir a ella fuera de la jornada laboral. La empresa y la representación sindical se comprometen a adoptar las medidas necesarias y a colaborar a efectos de imposibilitar el fraude en bajas por enfermedad y accidente.

#### **Capítulo IV. Régimen de Retribuciones del Personal**

##### **Artículo 18. Retribuciones**

Normas Generales: Las retribuciones comprendidas en este Convenio estarán constituidas por las retribuciones básicas y complementarias que se detallan en las tablas salariales anuales. La liquidación de las retribuciones se efectuará por meses naturales, antes del día 2 del mes siguiente. En caso de imposibilidad, la Corporación deberá notificarlo a los representantes legales del personal con la antelación suficiente.

El recibo de salario se confeccionará en el modelo oficial publicado en el B.O.E. de 13 de enero de 1995.

##### **Artículo 19. Gratificaciones Extraordinarias**

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no sean de carácter estructural. Tendrán esta consideración las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o material almacenable, por averías que requieran reparación inmediata. Siempre que exista la necesidad de realizar horas estructurales, se comunicará previamente a los representantes de los Trabajadores.



Tendrá la consideración de trabajos extraordinarios, todo aquel que se realice una vez cumplida la jornada anual establecida en el calendario laboral. Se establece la compensación de las horas extraordinarias que se realicen por tiempo de descanso, si bien esta compensación no será de aplicación a los colectivos que tengan reconocido el horario flexible a los cuales se les seguirá compensando hora por hora. De realizarse se compensarán con descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria efectuada; o en su defecto se abonarán con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria. Los Delegados de Personal recibirán información de cuantas horas se vayan a realizar mensualmente, por las razones expuestas.

### **Artículo 20. Indemnización por Razón del Servicio**

Se estará a la regulación que sobre la materia afecte al personal laboral y en especial a lo dispuesto en el R.D. 462/2002 de 24 de mayo de Indemnizaciones por razón de servicio. Las dietas por comisión de servicios desempeñados fuera de la localidad, serán abonadas la de mayor categoría según las cantidades establecidas en la legislación vigente sobre la materia, previa justificación de las mismas. Cuando por necesidades del servicio sólo hubiera necesidad de hacer una comida, la indemnización será del cincuenta por ciento de la manutención. Asimismo, cuando la jornada se prolongue y haya que realizar dos comidas, se tendrá derecho al cien por cien de la manutención. En caso de necesidad de pernoctar, el alojamiento correrá a cargo del Ayuntamiento, efectuando éste directamente las reservas de hoteles.

Se prevé la indemnización por asistencia a diligencias judiciales, que consistirán en:

- a) por asistencia a juicios 4 horas de compensación en descanso.
- b) por asistencia a declaraciones 2 horas de compensación en descanso.

### **Artículo 21. Permiso de Conducir**

Aquellos trabajadores que para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo se les requiera que deban estar en posesión del preceptivo permiso de conducir de las clases A - 2, B- 2, C- 2, D y E, el Ayuntamiento les abonará el importe de las tasas y gastos derivados de dicha renovación.

## **Capítulo V. Prestaciones Complementarias y Otras Mejoras Sociales**

### **Artículo 22. Fondo de Acción Social**

El Ayuntamiento consignará anualmente en sus presupuestos una cantidad que se constituye como Fondo Social por importe global y único de 4.000,00 euros. Las cantidades no empleadas en el ejercicio no serán acumulables a la fijada para





el siguiente. La consignación para años sucesivos será incrementada en el IPC resultante del año anterior. Una Comisión formada por Los Delegados de Personal y la Corporación asignará el reparto de dicho fondo de acuerdo con lo establecido en el Reglamento y Baremo de distribución.

### **Artículo 23. Seguro de Vida y Accidente**

La empresa concertará un seguro de vida y accidentes para todos/as los/as trabajadores/as y con las siguientes garantías para cada uno de ellos.

#### Prestaciones del Seguro

	Por Cualquier Causa	Por Accidente laboral	Por Accidente oral
Fallecimiento	30.000,00	30.000,00	40.000,00
Invalidez Permanente Absoluta	30.000,00	30.000,00	40.000,00

Además de las garantías mencionadas el seguro tendrá las siguientes características:

- Los capitales asegurados serán revalorizados de acuerdo con cada vigencia del Convenio.
- En el caso de que el asegurado cause baja en la plantilla del Ayuntamiento, la compañía aseguradora no podrá rescindir la póliza contratada sin previo aviso al asegurado, por si este en tal caso desea asumir a su costa la prima correspondiente o bien cancelarla.
- Cualquier Asegurado podrá aumentar de forma individual la cobertura de su Póliza, así como establecer cualquier otra modalidad de mejora, corriendo a cargo del mismo los complementos de la prima correspondiente.

Para el supuesto de nuevas inclusiones en la Póliza ya concertada, el Ayuntamiento se compromete a tramitar a la Compañía Aseguradora los documentos precisos en un plazo máximo de 30 días, transcurrido este plazo el Ayuntamiento será responsable directo.

### **Artículo 24. Premios a la Constancia**

Se establecen premios a la constancia de los trabajadores, equivalente a la cuantía resultante de multiplicar el número de años trabajados por las retribuciones básicas mensuales que viniera percibiendo, por el siguiente coeficiente en cada caso:

- A los 20 años de servicio: 0,040





- A los 35 años de servicio: 0,035

Premio a la Constancia = N" Años trabajados x Retribución Mensual x Coeficiente

Al personal que se jubile, o cause baja definitiva en la Corporación por invalidez permanente, sin cumplir los expresados años de servicio, se le abonará proporcionalmente a los años prestados. En caso de fallecimiento anterior a la fecha de jubilación por edad, el cónyuge o en su defecto los hijos huérfanos sometidos a la patria potestad, percibirán el premio que se refleja en este artículo, en proporción al tiempo de los servicios prestados por el sujeto causante.

### Artículo 25. Jubilación Anticipada

El personal fijo en plantilla que haya cotizado durante el periodo necesario para tener derecho a pensión de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación anticipada desde la edad de 60 años, con las siguientes opciones:

A) En concepto de premio de jubilación le corresponderá percibir las cuantías que se establecen a continuación:

A los 60 años:	25 Mensualidades de Sueldo Consolidado
A los 61 años:	20 Mensualidades de Sueldo Consolidado
A los 62 años:	15 Mensualidades de Sueldo Consolidado
A los 63 años:	10 Mensualidades de Sueldo Consolidado
A los 64 años:	5 Mensualidades de Sueldo Consolidado

La opción de jubilación deberá ejercerse en el plazo de un mes, contado a partir del día en que cumpla la edad que corresponda, si esta opción es ejercida con posterioridad al plazo indicado la cuantía del premio será la correspondiente al siguiente baremo de edad.

B) Como medida de fomento de empleo los trabajadores municipales podrán acogerse a la jubilación parcial, en aplicación del contrato de relevo. Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que accede a la jubilación parcial, el ayuntamiento contratará un trabajador en situación de desempleo o contratado por la Corporación con contrato de duración determinada. La duración del contrato será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. La duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

### Artículo 26. Plan de Pensiones

Se creará un Plan de Pensiones personal y voluntario, con el sobrante anual del fondo de acción social.



## **Artículo 27. Anticipos Reintegrables**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades del sueldo base y trienios, a devolver en un máximo de 12 meses. Se establecerá un orden de preferencia según la necesidad, urgencias y el hecho de que lo pida por primera vez. Serán abonados en la nomina siguiente al mes de su aprobación por el órgano correspondiente.

## **Capítulo VI. Derechos Profesionales**

### **Artículo 28. Formación.**

La Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, concertará anualmente con las entidades al efecto, la posible colaboración para impartir diversos cursos que tendrán dos niveles distintos.

Los que por su naturaleza se dirijan a la formación permanente del personal en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades encomendadas en el puesto de trabajo, cuyo resultado se hará constar en el expediente personal del trabajador y se tendrá, en cuenta junto con otros posibles cursos realizados, la actitud y demás valoraciones objetivas, para la promoción de los distintos puestos de trabajos.

Las conducentes a dotar al personal de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior profesional dentro de la plantilla.

La asistencia a los diferentes cursos o jornadas será administrada a través de una Comisión al efecto compuesta por un miembro del Ayuntamiento y otro de la representación de los trabajadores.

### **Artículo 29. Promoción y Traslado**

La Corporación facilitará la promoción interna consistente en el ascenso de los grupos inferiores a los superiores, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y en los acuerdos suscritos entre la FEMP y los sindicatos, reservándose en las convocatorias el máximo de las vacantes que procedan a las categorías inferiores. Cuando legalmente sea posible, se utilizará la figura del concurso restringido. Los acuerdos entre la FEMP y los sindicatos serán de aplicación en todo aquello que mejore lo aprobado en este artículo.

### **Artículo 30. Asistencia Jurídica**

La Corporación garantiza asistencia jurídica gratuita al personal que la precisara, por causas de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre que la pretensión no se dirija contra la Corporación y que de los hechos acaecidos no





resulte la apertura de expediente disciplinario por parte de la Corporación.

### **Artículo 31. Seguro de Responsabilidad Civil**

El Ayuntamiento contratará un seguro de responsabilidad civil con cobertura para todas las situaciones que se puedan derivar del ejercicio de las funciones de sus trabajadores y trabajadoras.

### **Artículo 32. Accidentes de Circulación**

En el caso de que un/a trabajador/a del Ayuntamiento sufriera un accidente de circulación durante la jornada de trabajo o fuera de esta, y siempre en caso de encontrarse cumpliendo con obligaciones del trabajo, conduciendo vehículos de propiedad municipal o particulares al servicio del Ayuntamiento, la empresa garantizará las siguientes coberturas: Asumir la defensa letrada del trabajador/a, en caso de ser necesaria. Prestar fianza carcelaria que pudiera señalarse y abonar las costas judiciales y honorarios profesionales, incluso peritos.

## **Capítulo VII. Salud Laboral**

### **Artículo 33. Salud laboral y Medio Ambiente**

De acuerdo con la normativa legal, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que contará con el asesoramiento de un técnico en la materia. Los acuerdos del Comité habrán de ser tenidos en cuenta por el órgano competente de la Corporación siempre que haya de resolverse sobre cuestiones de seguridad e higiene.

Son funciones del citado Comité:

o Vigilar el cumplimiento de lo legislado en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

o Hacer propuestas en asuntos que afecten al personal en esta materia.

o Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de seguridad e Higiene.

o Realizar visitas a todos los centros de trabajo, previa presentación ante el responsable del servicio, para detectar deficiencias y proponer soluciones.

o Investigar las causas de accidentes y enfermedades.

o Promover la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física de los trabajadores, dando cuenta al órgano competente.





o Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que el personal esté expuesto a un mayor grado de contaminación u otra circunstancia de riesgo.

o Reconocer el derecho de las trabajadoras a una protección efectiva de su maternidad y lactancia, para lo cual y siempre que el servicio lo permita el Ayuntamiento pondrá los medios precisos para que se lleve a cabo tal protección (Cambio de horario, Cambio de puesto de trabajo, Prevención de Contagios).

o Por parte de los trabajadores, el Delegado de Prevención o Representante de los trabajadores tendrá las siguientes facultades:

o Ser informados y consultados sobre todo lo que tenga carácter preventivo.

o Poder paralizar la actividad productiva, cuando en esta se den riesgos graves para la salud o integridad física de los trabajadores, previa información al responsable jerárquico, siempre y cuando esto sea posible físicamente.

Un crédito horario de 7,5 horas mensuales.

El Comité de Seguridad y Salud se atenderá a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de salud laboral.

En el presente año el Ayuntamiento y las organizaciones sindicales se comprometen a firmar un protocolo en materia de Medio Ambiente en el que se plasmará el siguiente contenido:

o Realización de Eco-auditorias.

o Utilización generalizada de papel reciclado, también para fotocopias.

o Planes de ahorro y eficiencia energética.

o Control de los residuos generados.

#### **Artículo 34. Reconocimientos Médicos**

La Empresa pondrá a disposición de todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito. Asimismo, para aquél personal en que concurran especiales circunstancias en el desempeño de sus condiciones laborales, la empresa podrá imponer tal reconocimiento con carácter obligatorio.

#### **Artículo 35. Vestuario**

El Comité de Seguridad y Salud determinará los puestos de trabajo a los que deba dotarse de vestuario, que será el más idóneo para cada trabajo determinado, teniendo en cuenta las tareas a desarrollar y la climatología. El personal al que se le facilite vestuario o elementos de protección de seguridad estará obligado a su





utilización durante la jornada de trabajo. La entrega del vestuario se efectuará antes del día 31 de marzo de cada año.

## **Capítulo VIII. Representación de los Trabajadores**

### **Artículo 36. Derechos Sindicales**

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a:

1. La negociación de las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento.
2. Recibir información de todos los asuntos municipales que afecten al personal.
3. Recibir información y tener audiencia de todos los expedientes disciplinarios, abiertos a cualquier trabajador/a.
4. Conocer las formas de contratación de personal, previamente a su realización.

Participar con voz y voto en los tribunales de selección del personal.

5. Plantear y negociar ante la Empresa

A este efecto, se le enviará el orden del día de las distintas Comisiones o Plenos, así como las actas o resúmenes de los acuerdos de las mismas.

6. Conocer las formas de contratación, previo a su realización.
7. Emitir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos plenarios, decretos y resoluciones en materia de personal y a los Convenios y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen de prestación de los servicios. Igualmente, los Órganos de representación de los trabajadores tendrán acceso y emitirán informes en cualquier otro expediente en materia de personal que se le requiera.
8. Cuando se trate de Planes de Empleo y Memorias Justificativas de los mismos, recibirán la documentación al respecto 24 días hábiles antes (excluyendo el de la notificación) de la negociación los mismos.
9. Plantear y negociar los órganos correspondientes de la empresa, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la empresa, participando en la gestión de las obras sociales correspondientes.
10. Asimismo, podrá asistir a las Comisiones Informativas de Personal.
11. Tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiera, para





ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

12. Deberán ser consultados preceptivamente en los cambios de horarios y turnos, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

13. Ejercer una labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa vigente en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo.

14. Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

15. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refieren éste artículo.

16. Aquellas que marquen la legislación vigente y este Convenio.

### **Artículo 37. Garantías y Facultades Sindicales**

1. Los miembros de los órganos de representación del Personal - Delegados de Personal- tendrán las siguientes garantías y facultades:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa, Junta o restantes delegados de personal. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, que sean expresamente declarados improcedentes por los juzgados correspondientes, la opción de readmisión o indemnización, corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por esta.

Expresar individual o colegialmente 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.

No poder ser discriminado 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.

Disponer de un número de 15 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 de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de



negociación.

2. Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del mismo a uno o varios de sus componentes, debiendo solicitarse previamente con la suficiente antelación.

3. 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.

4. Ninguno de los miembros de dicha representación podrá ser trasladado de su centro por razones de su actividad sindical.

5. Cuando ajuicio de la Empresa haya de realizarse un traslado, cambio de turno por necesidad del servicio, o supresión de puesto por un Plan Empleo que afecte a un representante sindical, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado, cambiado de turno o suprimido su puesto.

6. Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargos sindicales en el ámbito provincial, autonómico o estatal tendrán derecho a la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública con reserva del puesto de trabajo y a que se le compute la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

7. Se facilitará a los Representantes del Personal los locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

8. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de Convenio con los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 38. 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 artículo 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.

### **Artículo 39. Secciones Sindicales**





1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan representación en el

Comité de Empresa o Junta de Personal, estarán representados por un Delegado Sindical, con las mismas garantías y facultades establecidos para los miembros de los órganos de representación del personal en el artº 45.

3. Aquellas Secciones Sindicales no comprendidas en el apartado anterior podrán designar un representante sindical a los efectos de servir de interlocutor entre el sindicato y la Empresa.

4. Las Secciones Sindicales a que se refiere el apartado nº 2 del presente artículo, dispondrán de los medios necesarios para su funcionamiento y ostentarán las siguientes funciones.

Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de sus afiliados en los diferentes centros de trabajo y plantearlo ante los órganos de representación del personal.

Convocar Asambleas en los términos previstos en el artículo siguiente.

#### **Artículo 40. Asambleas**

1. Convocatoria. Están legitimados para convocar asambleas de trabajadores y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

Delegados de personal.

Las Secciones Sindicales a que se refiere el párrafo 2 del art. 47, a sus afiliados y al personal trabajador.

2. Requisitos formales. Serán requisitos para poder celebrar una reunión, los siguientes:

Se formulará con una antelación de dos días hábiles y se realizarán al final de la jornada.

Señalar la hora y lugar de la celebración conjuntamente con el orden del día a tratar.

Si en el plazo de veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, la Empresa no formulare objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.





Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrá de cumplirse también, los siguientes requisitos:

2.a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

2.b) Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de treinta y seis horas anuales, las cuales estarán destinadas para las asambleas que convoquen tanto la representación legal como los Sindicatos. No obstante, se excluyen del cómputo de las 24 horas anuales, las que se utilicen durante la negociación de un Convenio colectivo, siendo determinado el número de horas necesarias para este supuesto, por la comisión paritaria.

Antes del 31 de Enero de cada año, dichas representaciones facilitarán a la Corporación la distribución de las 24 horas disponibles para ello, indicando las que correspondan a cada representación.

3. Asamblea de Centros. La representación legal del personal podrá convocar asambleas en los centros de trabajo al inicio o antes del final de la jornada, debiendo comunicarlo al responsable del servicio con una antelación de dos días hábiles. El periodo para ejercer este derecho no podrá ser superior a doce horas anuales, ni a dos horas mensuales. Durante los periodos de negociación, este periodo podrá ser ampliado al tiempo necesario.

## **Capítulo IX. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 41. Faltas del Personal**

Las acciones punibles en que incurran los trabajadores afectados por este convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas es a título enunciativo, pudiéndose sancionar otras conductas análogas no expresamente enumeradas en este capítulo:

Faltas leves:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad alternas o tres consecutivas durante un mes o nueve faltas al trimestre, sin que existe causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
4. No cursar ante la Empresa el parte de baja, alta o parte de confirmación derivado de las situaciones de enfermedad o accidente en el plazo de dos días hábiles a la fecha del hecho causante.



Faltas graves:

1. Embriaguez.
2. No comunicar los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para la Empresa o la Seguridad Social.
3. Faltar al trabajo tres días, sin justificación, al mes.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
7. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia intencionada en el trabajo, cuando cause perjuicio grave.
9. De cinco a ocho faltas de puntualidad alternas o seis consecutivas durante un mes, o quince alternas en el trimestre, sin que exista causa justificada.
10. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo, y el uso de enseres y herramientas propiedad de la Empresa, para fines propios.
11. La reincidencia de tres faltas leves, no recogidas como faltas graves.
12. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o con los administrados.

Faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de tres días al mes, sin causa justificada.
2. El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales del trabajo o fuera de los mismos, durante actos de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos ante la Empresa o el Comité o Representantes de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
4. Inutilizar, destrozar o causar desperfecto de forma intencionada en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.





5. Los malos tratos de palabra u obra y el faltar gravemente, al respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados.
6. Diez faltas de puntualidad alternas y ocho consecutivas, durante un mes, sin causa justificada.
7. Violar el secreto de correspondencia o documentos.
8. Abandonar el trabajo, ocupando puesto de responsabilidad.
9. La disminución reiterada, voluntaria o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
10. La comisión de tres faltas graves en el plazo de 18 meses.

#### **Artículo 42. Aplicación de Sanciones**

Las sanciones que la Empresa podrá aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes: En las faltas leves:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

En las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo con la siguiente escala:

1. De dos a cinco días.
2. De seis a ocho días.
3. De nueve a quince días.

En las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
2. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.
3. Despido.

#### **Artículo 43. Prescripción y Caducidad**

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán a los diez días si son leves, las faltas graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan, si bien estas



anotaciones quedarán sin efecto, una vez transcurrido un año si son faltas leves, dos para las graves y tres años para las faltas muy graves, siempre que durante el transcurso de estos periodos no se haya cometido otra falta de igual grado.

#### **Artículo 44. Procedimiento Disciplinario para Faltas Graves y Muy Graves**

1. Efectuada una denuncia o conocida la comisión de una falta grave o muy grave por un trabajador de la Empresa, se iniciarán, por la sección de personal, diligencias previas para el esclarecimiento de los hechos, por si estos fueran constitutivos de falta sancionable a tenor del presente Convenio.

2. El expediente disciplinario se llevará a cabo bajo el siguiente trámite:

Por parte del Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Organización se procederá al nombramiento del instructor, que llevará a cabo la instrucción del expediente y éste, nombrará un secretario para las actuaciones.

Por el instructor se procederá al esclarecimiento de los hechos, mediante la toma de declaración y la práctica de las pruebas que considere necesario.

En el plazo de un mes desde la notificación del nombramiento se formulará el pliego de cargos.

Del pliego de cargo se dará traslado al interesado para que formule, si lo estima conveniente, el pliego de descargos en el plazo de siete días. En el mismo acto se le remitirá a la representación legal de los trabajadores, para que en igual plazo formule el correspondiente informe.

Transcurrido dicho plazo sin haberse recibido el pliego de descargo o el informe, se seguirán las actuaciones, considerándose que se renuncia a ese derecho.

Dentro del periodo de quince días siguientes a partir de haberse agotado el plazo anterior de siete días, por parte del instructor se emitirá propuesta de resolución, la cual se elevará al órgano competente para que proceda en consecuencia.

El expediente deberá quedar concluido en el plazo máximo de dos meses desde su inicio, salvo motivo justificado, en cuyo caso el instructor decretará razonadamente la ampliación del mismo, con notificación a las partes afectadas.

### **Capítulo X. Comisión Mixta De Interpretación y Seguimiento**

#### **Artículo 45. Competencias, Composición y Domicilio**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellas que emanen de la legislación vigente. Dicha comisión estará compuesta por dos representantes del Ayuntamiento y otros dos de los



trabajadores, con sus respectivos suplentes, independientemente de los asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente. En todo caso se reconoce el valor paritario en las votaciones. El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en la sede del Ayuntamiento de Torre Alhauquime.

#### **Artículo 46. Procedimiento**

Cuando surja un conflicto tanto el Ayuntamiento como los trabajadores podrán dirigirse a la Comisión por escrito, en el que se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La Comisión resolverá mediante resolución escrita, que se notificará a los interesados en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión. En caso de que no se llegare a acuerdo, en el plazo de 5 días hábiles después de celebrada la reunión la Comisión enviará a los interesados el acta de la misma, en la que se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga aquélla, con el fin de que las partes puedan acudir, en su caso, a la vía jurisdiccional. Las resoluciones de la Comisión Mixta tendrán los mismos efectos jurídicos que las disposiciones del Convenio Colectivo.

#### **Artículo 47. Convocatoria de la Comisión**

La convocatoria de reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día, lugar y hora de la reunión. Podrán realizarse convocatorias con carácter urgente, lo que deberá ser ratificado por ambas partes al comienzo de dicha reunión.

#### **Disposiciones Adicionales**

Primera. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Segunda. Las normas contenidas en el presente Convenio, regularán las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial.

Tercera. Absorción y Compensación. Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de las mismas.

Cuarta. En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma, en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos, cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación legal de los Trabajadores.





Quinta. Se considerarán incorporados a las presente Normas Regulatoras, los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), o la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Sexta. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de carácter general, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual y que superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos o retribuciones.

Séptima. Las indemnizaciones recogidas en el artículo referido a “Seguro de Vida y Accidente” quedan condicionadas a la suscripción de la póliza de seguro; además se estará a lo que indique cada póliza individual en cuanto posibles exclusiones de cobertura para casos concretos.

### **Disposiciones Finales**

Primera. La empresa y la representación sindical se comprometen a aceptar, impulsar y desarrollar los Convenios Administración Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la función pública, así como los Convenios FEMP Sindicatos sobre Condiciones de trabajo en la Función Pública Local, tanto los ya firmados como los que surgieran en cada momento.

Segunda. El Ayuntamiento y la representación de los trabajadores/as se comprometen a estudiar los puestos de trabajo temporales de todos aquellos casos que tengan una antigüedad igualo superior a tres años de contratados, para crear plazas fijas, siempre que la legislación lo permita.

Tercera. El Ayuntamiento y la representación de los trabajadores se reunirán en el mes de diciembre de cada año a efecto de determinar la revisión salarial, conforme a lo dictaminado al efecto en los acuerdos para la función pública y ley de presupuestos generales del estado.

Cuarta. En caso de conflicto colectivo, ambas partes se comprometen a acudir, previo a la vía judicial, al Servicio de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Como prueba de conformidad con los términos del presente Convenio, lo firman las partes, en Torre Alhaquime, a 27 de Febrero de 2.003.

DON MANUEL MORILLA MEDINA, como Alcalde Presidente y por DOÑA FRANCISCA



Andalucía

**Ayuntamiento de Torre Alhauque**

BOP 120, 27 de mayo del 2003

Página 25 de 25

RODRIGO PERNIA, representante de los trabajadores, tanto en este folio como en los márgenes de todos los que componen el presente documento.

