

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CASARICHE (SEVILLA)

### Capítulo I. Condiciones Generales

#### Artículo 1. Objeto

El presente Convenio tiene como objetivo la regulación jurídico-laboral ente el Excmo. Ayuntamiento de Casariche y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.

#### Artículo 2. Ámbito de Aplicación

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación:

a) El presente convenio es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores en régimen de derecho laboral del Ayuntamiento de Casariche, incluidos en la plantilla orgánica del mismo, independientemente de las diferentes actividades que realicen dentro de los servicios del propio Ayuntamiento.

b) Quedan expresamente excluidos del presente convenio los trabajadores al servicio del Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a convenios especiales con subvenciones totales o parciales de otras administraciones públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regulan por la normativa de dichos convenios o por las condiciones contractuales particularmente pactadas, excepto los trabajadores contratados para prestar servicios en las obras del Plan de Fomento del Empleo Agrario y Planes Provinciales de Obras y Servicios.

2. Siempre que en este convenio se hace referencia a los trabajadores debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 1 de este artículo, con excepción que aparece en la letra b) del apartado anterior, salvo que se disponga en el texto lo contrario.

3. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a los trabajadores municipales, en lo que le sea más favorable.

#### Artículo 3. Homologación

Este Convenio se basa en la homologación de las condiciones económicas y sociales del personal afectado por el mismo, con el personal funcionario de la misma Empresa, Ayuntamiento de Casariche, basándose en el principio de igual función, igual retribución.

#### Artículo 4. Duración

La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, entrando en vigor



el día de su firma y finalizando el día 31 de diciembre de 2003, con independencia de la fecha de publicación en el B.O.P., retrotrayéndose sus efectos a 1 de enero de 2001.

No obstante de lo anterior, las condiciones económicas se negociarán año a año, para lo que queda facultada la Comisión Paritaria.

### **Artículo 5. Prórroga y Denuncia**

Este Convenio quedará automáticamente denunciado al finalizar su vigencia, y se prorrogará en todos sus efectos, hasta no se firme uno nuevo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes renegociarán dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria**

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro vocales, dos de ellos en representación de la parte social, y otros dos por la Corporación. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia de carácter general que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida previamente a informe de la Comisión y en caso de no llegar a acuerdo sobre la materia objeto de litigio, ambas partes se someterán al arbitraje de la Autoridad Legal.

Esta Comisión se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de cinco días laborables a partir de la fecha de la reunión convocada a tal efecto, el funcionamiento de los acuerdos serán por mayoría. Podrán efectuarse sustituciones entre los componentes de ambas representaciones.

### **Artículo 7. Condiciones más Beneficiosas**

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas consideradas las mismas en cómputo global.

### **Artículo 8. Incremento y Revisión**

Los conceptos económicos serán revisables mediante negociación pactada para cada ejercicio económico.





A los efectos del cálculo del incremento y revisión se tomará la previsión del gobierno sobre el IPC para cada ejercicio económico.

En última instancia, el personal que, al entrar en vigor el presente Convenio, hubiese cesado al servicio del Ayuntamiento, le corresponde percibir el incremento habido en el ámbito de la negociación colectiva, respecto de la totalidad de los conceptos económicos devengados en el mismo. Para lo cual la Corporación realizará una liquidación automática.

### **Artículo 9. Derecho Supletorio**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará por los acuerdos que adopten los representantes sindicales del personal con la Corporación, a las disposiciones legales de General Aplicación y a las normativas específicas, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate, salvo, que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 10. Organización del Trabajo**

La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento, al que corresponde la iniciativa y que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

### **Artículo 11. Relación de Puestos de Trabajo**

1. La Corporación formará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

2. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La relación comprenderá los puestos de trabajo que puedan desempeñarse por personal laboral.

b) La relación de puestos de trabajo indicará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos así como la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.



c) Podrán desempeñarse por personal laboral:

- Los puestos de naturaleza permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.

- Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodio, porteo y otros análogos.

- Los puestos de carácter instrumental correspondientes a áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos de comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y atención de menores.

- Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desarrollo.

d) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo, en negociación con la Comisión Paritaria.

e) La formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas Relaciones.

## **Artículo 12. Oferta de Empleo Público**

1. La Corporación aprobará y publicará anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto, en el primer trimestre del año, la Oferta de Empleo Público para el ejercicio correspondiente.

2. Las plazas dotadas que no hayan sido cubiertas con los efectivos de personal existentes, mediante los procedimientos de provisión de puestos, constituyen la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento.

3. No podrá nombrarse personal interino o eventual para plazas que no se hayan incluido en la Oferta de Empleo Público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación, teniendo en cuenta, en todo caso, los siguientes criterios:

a) Únicamente podrá iniciarse el procedimiento de selección y efectuarse los nombramientos o contratos cuando la prestación del servicio de que se trate sea de reconocida urgencia y no pueda ser desempeñado por el personal laboral fijo, no obstante siempre se cumplirá los principios de publicidad, mérito y capacidad.

b) La totalidad de las plazas objeto del procedimiento de selección tanto si





resultan cubiertas como si continúan vacantes, deberán figurar en la Oferta de Empleo Pública del año siguiente o en la primera convocatoria de provisión de puestos de trabajo.

El personal que ostentara la condición de interino o eventual cesará automáticamente al tomar posesión como laboral fijo los aprobados en la respectiva convocatoria. Únicamente podrá procederse al nombramiento del nuevo personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos.

### **Artículo 13. Provisión de Puestos de Trabajo**

Los puestos de trabajo adscritos al Personal Laboral, se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) Concurso: En este sistema de acceso se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad o tiempo trabajado.

b) Libre designación con convocatoria pública: Se cubrirán por este sistema, en atención a la naturaleza de sus funciones, los puestos que se determinen en la relación de puestos de trabajo.

c) Concurso-oposición: En él habrá dos procesos diferenciados entre la fase de concurso y la de oposición, teniéndose que superar necesariamente la fase de oposición.

### **Artículo 14. Promoción Interna**

Las vacantes de cualquier categoría profesional y las plazas de nueva creación que se produzcan, si continuaran en esa situación tras los procedimientos de traslado, incorporación de excedentes y capacidad disminuida se ofertarán a los empleados del Ayuntamiento.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) En cuanto a la titulación requerida para el acceso a las distintas categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en cuanto a la clasificación de las plazas por grupos profesionales y titulación (según tablas de categorías), con las excepciones que en esa misma clasificación profesional puedan establecerse.

b) Se efectuará una prueba de capacitación y concurso de méritos con arreglo a un baremo confeccionado por el Departamento de Recursos Humanos y la



Comisión Paritaria.

c) En los casos de superación de pruebas sin que se produzca el acceso a las plazas vacantes, se conservará un derecho de acceso automático sobre las vacantes de la misma categoría que puedan producirse durante el año siguiente a la finalización del proceso selectivo.

d) Las plazas cubiertas indebidamente por procedimientos en contra de los establecidos en este Convenio, se entenderán continúan vacantes sin perjuicio de los derechos adquiridos que la ocupación indebida hubiera podido generar.

e) La composición del Tribunal será de cinco miembros de los cuales dos serán de la parte social, designados por la Comisión Paritaria.

f) La provisión de vacantes se hará trimestralmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo y serán expuestas en los tablones de anuncios de los respectivos Centros, estableciéndose un plazo de diez días hábiles para presentación de solicitudes.

g) Se procurará que las pruebas de capacitación tengan carácter preferentemente práctico, referidas a las funciones o trabajos de la plaza que deba proveerse.

h) En igualdad de condiciones para el ascenso se negociará en el seno de la Comisión Paritaria un baremo de factores decisorios para la concesión de la plaza.

### **Artículo 15. Ingreso y Contrataciones**

a) El ingreso y contrataciones se estará en lo establecido en la legislación vigente para el ingreso en las Administraciones Públicas, siempre cumpliendo el requisito de publicidad, mérito, capacidad e igualdad.

b) Periodo de prueba: La contratación de cualquier puesto de trabajo bajo cualquier modalidad de contrato laboral distinto de la de «fijo en plantilla», supondrá la superación automática del correspondiente periodo de prueba. Una vez superado el periodo de prueba las relaciones jurídico-laborales del trabajador se regirán por este Convenio.

Al empleado que se contrate con carácter de fijo, se le computará a efectos de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, la suma acumulada de los diferentes períodos en que el mismo hubiese estado prestando servicio bajo cualquier otra modalidad de contrato de trabajo o relación jurídico-laboral.

### **Artículo 16. Formación Profesional**

La Corporación se compromete a realizar cursos de formación y reciclaje, tanto teóricos como prácticos, a todo el personal afectado a este Convenio.





En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por otros centros oficiales, el trabajador previa autorización, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes.

Igualmente la Corporación, de acuerdo con los representantes de los trabajadores proveerá las ayudas necesarias, consistentes en dietas de viaje, matrícula gratuita, etc., siempre que redunden en beneficio de los servicios.

### **Capítulo III. Retribuciones**

#### **Artículo 17. Grupos Retributivos**

Se establecen dentro del presente Convenio los siguientes grupos retributivos:

Grupo A: Titulados superiores universitarios.

Grupo B: Titulados medios universitarios, diplomados.

Grupo C: Titulados Bachiller Superior, FP2 o análogos.

Grupo D: Graduado Escolar, FP-L o análogos.

Grupo E: Certificado de Escolaridad, S/E.

#### **Artículo 18. Conceptos Retributivos**

En el ánimo de establecer una aproximación progresiva del personal laboral con el personal funcionario, los conceptos se clasifican en:

a) Retribuciones básicas: compuestas por sueldo base, más la antigüedad.

b) Retribuciones complementarias: compuestas por el complemento de destino, complemento específico, productividad y gratificaciones.

#### **Artículo 19. Antigüedad**

Consistirá en una cantidad igual al mes por trienio vencido a la que corresponde a cada uno de los grupos retributivos según lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

#### **Artículo 20. Pagas Extraordinarias**

Los trabajadores percibirán durante el año dos pagas extraordinarias que consistirán en el 100% del total de sus haberes mensuales. Estas dos pagas se distribuirán en el tiempo de la siguiente forma:



- a) Paga de vacaciones: que deberá ser abonada junto con la nómina de junio.
- b) Paga de Navidad: que deberá ser abonada junto con la paga de noviembre.

### **Artículo 21. Dietas y Locomoción**

Los trabajadores tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubiese efectuado por razón del Servicio, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En caso de que sea preciso que los empleados utilicen su propio vehículo para el desarrollo de su trabajo, se abonará la cantidad de 26 ptas./km.

### **Artículo 22. Horas Extraordinarias**

Se reducirán al mínimo indispensable; se valorarán atendiendo al número y tipo de horas realizadas, no pudiendo estas superar las 60 horas anuales, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

El valor de cada hora extraordinaria para cada grupo y categoría será el resultado de la división del salario bruto anual entre las 52 semanas que tiene el año y el resultado a su vez dividirlo por las 35 horas de la jornada laboral.

Y se valorarán de la siguiente forma:

- a) Un incremento del 100% del valor de la hora ordinaria en el caso de horas extraordinarias diurnas.
- b) Un incremento del 125% del valor de la hora ordinaria en el caso de horas extraordinarias nocturnas.
- c) Un incremento del 130% del valor de la hora ordinaria en el caso de horas extraordinarias que se realicen durante días festivos o por cantidad fijada convenida con los trabajadores.
- d) Un incremento del 140% del valor de la hora ordinaria en el caso de horas extraordinarias que se realicen durante días festivos y que sean nocturnas.

Retribuciones complementarias

### **Artículo 23. Complemento de Destino**

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe y que viene especificado para cada categoría en el documento de valoración de puestos de trabajo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Casariche.







## **Artículo 24. Complemento Específico**

Retribuirá las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad etc. El complemento específico que corresponda a cada categoría será el que se exprese en el documento de valoración de puestos de trabajo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Casariche.

## **Artículo 25. Complemento de Productividad y Gratificaciones**

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

Gratificaciones. Las gratificaciones que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral.

## **Artículo 26. Incapacidad Laboral Transitoria y Accidente de Trabajo**

En el caso de que un trabajador se encuentre en alguna de estas dos situaciones la Corporación se compromete a que el trabajador perciba el 100% de sus haberes mensuales, durante los seis primeros meses, si bien trascurridos tres meses, la corporación podrá exigir informe de facultativo acreditado, elegido al azar de entre una bolsa de especialistas, al objeto de contrastar la veracidad de los informes del médico de cabecera. El citado informe se repetirá trimestralmente. Desde el séptimo al noveno mes, ambos inclusive, si persiste la situación de baja se devengarán el 80% de las retribuciones.

## **Capítulo IV. Permisos, Vacaciones y Jornada**

### **Artículo 27. Permisos Retribuidos**

El personal tendrá derecho a licencia retributiva en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos: 3, 4 o 5 días, dependiendo si la residencia del fallecido fuese en su misma localidad o en otra de la misma provincia o fuera de esta.
- b) Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos o padres y hermanos, tanto consanguíneos como por afinidad: 2 o 4 días, dependiendo si la residencia del fallecido fuese en su misma localidad o en otra.
- c) Por matrimonio: 15 días naturales.
- d) Por intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos o hermanos: 3 días.
- e) Por enfermedad grave del cónyuge o hijos: 3 días, pudiéndose ampliar a





propuesta hecha al Ayuntamiento por el Comité de Empresa, que decidirá tras estudiar cada caso en concreto.

f) Por nacimiento de hijos: 3 días.

g) Por asistencia a consulta médica: el tiempo imprescindible para ello, siendo necesario la presentación de justificante médico.

h) Por traslado de domicilio particular: 1 día.

i) El personal que actualmente curse estudios en centros oficiales podrá disponer como permiso retribuido, de toda la jornada laboral en la fecha de realización de los exámenes de final de curso y parciales.

j) El trabajador tendrá derecho a un permiso de 8 días dentro del año, por asuntos propios, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

k) En caso de parto o adopción de un menor de un año, el permiso tendrá una duración de 16 semanas si el parto es simple y de 18 si es múltiple, que se podrán distribuir en dos periodos, anterior y posterior al parto, o bien se podrá acumular íntegramente después del parto.

Igualmente, los empleados tiene derecho a una hora de ausencia al trabajo hasta que el hijo cumpla un año de edad, pudiendo optar por la reducción de la jornada en una hora o dos medias horas por arriba o por abajo.

El permiso lo podrá solicitar cualquiera de los dos cónyuges en el caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento.

l) Los delegados podrán disfrutar de permisos retribuidos para asistir a congresos o cursos sindicales, previo acuerdo con el Ayuntamiento.

### **Artículo 28. Jornada, Horario y Descanso**

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales.

Con carácter general, el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas continuadas, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, tendrá que transcurrir un mínimo de 14 horas.

Asimismo, el personal acogido a este Convenio disfrutará de un periodo de descanso de 30 minutos diarios, que se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 29. Vacaciones**



Las vacaciones anuales reglamentarias se fijarán en un mes natural. Estas deberán disfrutarse preferentemente de forma continuada y en el periodo comprendido entre el 25 de mayo y el 25 de septiembre, rotando el personal de acuerdo con el calendario de vacaciones que se confeccionará entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos.

Si al inicio del turno de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de Incapacidad Temporal, el disfrute de las mismas comenzará cuando se produzca el alta, disfrutándose a partir de entonces los días restantes hasta los establecidos en su turno, quedando el resto a disfrutar dentro del año.

Si por circunstancias de la prestación de los servicios, un trabajador que estuviese disfrutando de su periodo vacacional se viera obligado a trabajar algún día, por cada día de vacaciones trabajado podrá añadirle dos días de vacaciones al periodo que le restare.

### **Artículo 30. Excedencias**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para u cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en el Ayuntamiento de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos tendrán derecho a un periodo de excedencia que., en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrá solicitar su pase a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Durante el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria se abonará a todo el personal que se encuentre en esta situación las pagas extraordinarias de los meses de junio y noviembre.

Este tiempo será computado como periodo de excedencia por servicios especiales, siendo computables a efectos de antigüedad.

### **Artículo 31. Licencias no Retribuidas**

Los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años tendrán la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de tres meses manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Esta licencia no se podrá volver a solicitar hasta que hayan transcurrido dos años desde la anterior.

## **Capítulo V. Mejoras Sociales**

### **Artículo 32. Ropa de Trabajo**

El Ayuntamiento facilitará ropa homologado de trabajo al personal.

La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador le será entregada (la de verano en abril, la de invierno en septiembre) a éste en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año.

### **Artículo 33. Ayuda Escolar**

Los trabajadores, una vez al año, en el mes de octubre y en concepto de ayuda escolar para sus hijos deberán percibir las cantidades y beneficios que a continuación se relacionan:

a) Por niño en edad de guardería:	10.000 ptas
Para cursar estudios de preescolar:	10.000 ptas
b) Para cursar estudios de primaria, ESO, FP 1.º y 2.º:	13.000 ptas



c) 3.º y 4.º BUP, COU y acceso para mayores de 25 años:	16.000 ptas
d) Para cursar estudios universitarios:	20.000 ptas

Los propios empleados tendrán el mismo derecho reconocido en los puntos c) y d) de este apartado, siempre que cursen dichos estudios.

#### **Artículo 34. Ayudas Médicas**

La Corporación se compromete a pago de una ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita, por facultativo competente, al trabajador o familiar con derecho a asistencia médica a cargo de él, la cantidad de 30.000 ptas al año, previa presentación de justificante de la receta del médico y de la factura.

#### **Artículo 35. Accidentes**

En caso de accidente o avería en horas laborables se abonarán las reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, previa comprobación de los justificantes presentados al efecto.

#### **Artículo 36. Asistencia Jurídica**

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus trabajadores en cualquier procedimiento judicial en el orden penal o civil que se les incoen como consecuencia del servicio.

Asimismo, se obliga a la Corporación a asesorar convenientemente en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de responsabilidad civil o penal.

#### **Artículo 37. Seguro Colectivo de Vida**

El Ayuntamiento contratará un seguro colectivo de vida que cubre a todos sus empleados, que incluye las siguientes coberturas:

Por muerte:	2.000.000 ptas
Por muerte en accidente:	4.000.000 ptas
Por muerte en accidente de circulación:	4.000.000 ptas

#### **Artículo 38. Seguro de Responsabilidad Civil**

Se contratará como complemento del anterior, a partir de la firma del presente

Convenio, un seguro de responsabilidad civil para todo el personal empleado del Ayuntamiento, siempre en el ejercicio de sus funciones.

### **Artículo 39. Premio a la Permanencia**

Se establecerá un premio a la permanencia al cumplir un determinado número de años de servicio en el Ayuntamiento de Casariche para los trabajadores que tengan entre 15 y 30 años de antigüedad se le abonará un premio correspondiente a una mensualidad completa.

### **Artículo 40. Capacidad Disminuida**

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes o a la readaptación de su puesto de trabajo, manteniéndose, no obstante, las retribuciones consolidadas.

Cada caso se determinará en reunión de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 41 Movilidad Funcional**

El trabajador que realice trabajos de superior categoría, reuniendo los requisitos necesarios para ello, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría propia y la asignada a la función que efectivamente realice.

La selección de los trabajadores para tales cometidos se efectuará a los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, con un año de límite y con participación de los representantes sindicales.

Cuando por razones de necesidad excepcional y perentoria se encomienden funciones de categorías similares o inferiores, deberán ser comunicadas a los representantes sindicales, y en reunión conjunta con el Ayuntamiento se determinará el tiempo límite para la realización de las mismas. En estos casos se respetarán las retribuciones de la categoría a la que pertenezca el trabajador afectado.

### **Artículo 42. Jubilación**

1. La jubilación para las personas afectadas por el presente Convenio, se establece con carácter forzoso a los 65 años de edad cumplidos, siempre que reúnan los requisitos marcados por la ley.

El Ayuntamiento en caso de tener que cubrir la plaza vacante que se produzca, la ofertará previamente a promoción interna.

## **Capítulo VI. Salud Laboral**



### **Artículo 43. Seguridad y Salud Laboral**

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, según la legislación vigente, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de la participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención.

El Ayuntamiento está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada formación en estas materias a los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceros.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo y en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos internos especializados de participación en esta materia.

Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores.

La composición del Comité será paritaria y estará formado por los Delegados de

Prevención de una parte y por el Ayuntamiento, siendo la representación de los trabajadores (en el mismo) designada por el Comité de Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las competencias que le otorga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todo el personal cuyo resultado se entregará privadamente a cada trabajador. Además, y con carácter voluntario, a los trabajadores mayores de 50 años se le realizará un examen cardiovascular.

### **Artículo 44. Faltas**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán según su índole en leves, graves y muy graves.





1. Serán faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

2. Serán faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) La grave desconsideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- d) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los Servicios.
- e) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- f) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses.
- g) La grave perturbación del Servicio.
- h) La falta de consideración con los administrados.

3. Serán faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del Servicio. Se presumirá que existe abandono cuando persista la no asistencia al trabajo durante cuatro días seguidos sin causa justificada.
- d) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.





e) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, así como la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.

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

f) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

### **Artículo 45. Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por falta grave:

a) La suspensión de empleo y sueldo de tres días como mínimo y veinte como máximo.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo hasta noventa días.

b) Separación del servicio entre noventa días y dos años.

## **Capítulo VII. Derechos Sindicales**

### **Artículo 46. Derechos Sindicales**

Se consideran como derechos de los trabajadores:

a) El derecho a la libre sindicación; los trabajadores tienen derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en el seno del Ayuntamiento, a través de las Centrales Sindicales, en la forma que establece la legislación vigente.

b) Ningún trabajador afiliado a una central sindical, podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de afiliación.

c) El Ayuntamiento reconoce el derecho de los trabajadores a celebrar reuniones;

recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal del Ayuntamiento.

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, que ostente la representación de aquellos, el Ayuntamiento descontará de las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal. operación, remitirá al Ayuntamiento, escrito en el que se expresará con claridad, la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad.

d) Derechos y deberes del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Derechos.

1. Informes preceptivos.

1.1. Reclamación por clasificación profesional.

1.2. Modificación de las condiciones de trabajo, traslados de personal, traslados del centro de trabajo, etc.

1.3. Sistema de rendimientos, primas e incentivos.

1.4. Determinación de reclamaciones de pluses por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

1.5. Distribución de folletos, periódicos e impresos de interés sindical o laboral, con el único requisito de que sea de distribución legal.

1.6. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones del Ayuntamiento en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social, con acceso trimestral a esta información, previa solicitud.

1.7. Sanciones y despidos que se produzcan en el Ayuntamiento como consecuencia de la aplicación del régimen disciplinario, será preceptivo el informe del Comité de Empresa.

1.8. El Delegado de los trabajadores podrá utilizar las dependencias municipales, en el ejercicio de su actividad sindical, así como local para el Comité cuando exista disponibilidad.

1.9. Tablón de anuncios en espacio visible de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores, para fijar comunicaciones e informaciones de contenido sindical o laboral, previa comunicación al Ayuntamiento.



1.10. Participar como vocales en los Tribunales constituidos para proveer plazas en propiedad, ya sean oposiciones o concurso de provisión de puestos. En su defecto podrán designar a otro trabajador de la Corporación.

1.11. Y cuantos otros derechos se dispongan en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Deberes.

1. Colaborar con los Jefes de los Servicios en las mejoras de prestación de los mismos .Asesoramiento y orientación al personal.

2. Contribuir a las mejoras en las medidas de seguridad e higiene que se adopten por los servicios de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes.

3. Deber de sigilo profesional en aquellos asuntos municipales o administrativos que conozcan en función de sus órganos y sean advertidos de carácter reservado de los mismos.

#### **Artículo 47. Garantías Sindicales**

No podrán ser despedidos en razón de:

1. Su pertenencia a una Central Sindical o por desarrollar actividades de una Central Sindical, dentro del marco del convenio recogido en la legislación vigente.

2. Por su actuación como representante legal de los trabajadores.

3. Presentación de queja e intervención de procedimiento, seguidos frente al Ayuntamiento, por supuestos incumplimientos de normas laborales y de seguridad.

4. Tiempo sindical: Veinte horas mensuales, para realizar la defensa o intereses de los trabajadores que represente. A los efectos anteriores los miembros del Comité de Empresa podrán acumular entre sí su crédito de horas sindicales. Esta acumulación se entiende que podrá efectuarse sólo entre Delegados de una misma Central Sindical.

Estas horas serán pagadas como trabajadas, previo requisito de comunicación al Ayuntamiento con dos días de antelación.

5. El Comité de Empresa, podrá efectuar declaración de huelga mediante su aprobación en reunión conjunta con mayoría simple de los trabajadores. Una vez adoptada la decisión de la huelga, habrá de tramitarse por los cauces y normativas vigentes.

6. Podrán iniciarse negociaciones colectivas y firmar convenios colectivos, los





comités de empresa o delegados, con el asesoramiento de las centrales sindicales.

### **Artículo 48. Derecho de Reunión y Asamblea**

Los empleados públicos podrán ejercer su derecho a reunirse en asamblea.

Dispondrán de un máximo de 15 horas anuales, al margen de las necesarias para discutir y aprobar los respectivos convenios.

Están legitimados para convocar asambleas:

- a) Los delegados de personal.
- b) Un mínimo del 30% de los propios empleados.

Corresponde al Alcalde o Concejal Delegado de Personal recibir la convocatoria y comprobar cumplimiento de los requisitos siguientes:

- Formular la petición por escrito con una antelación de 48 horas.
- Señalar el día, hora y lugar donde se va a celebrar la asamblea.
- Los solicitantes han de estar legitimados para convocarla.
- La asamblea se celebrará dentro de la jornada laboral, preferentemente fuera del horario de atención al, público, salvo en casos de huelga.
- Si en el término de 24 horas a la fecha de celebración de la asamblea, el Alcalde o Concejal no formula ninguna objeción, podrá celebrarse sin ningún otro requisito.

### **Artículo 49. Mediación, Arbitraje y Conciliación**

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

En caso de que no se llegue en dicha comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje el conflicto suscitado.

### **Disposición Adicional**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan remitirse, en todas aquellas materias que no estén expresamente pactadas en el presente documento, a la legislación vigente laboral ordinaria.



### Disposición Transitoria

El Ayuntamiento se compromete establecer siempre que sea posible procesos de consolidación de los puestos de trabajo ocupados en la actualidad a través de subvenciones o convenios de colaboración con la Diputación Provincial u otras Administraciones Públicas.

### Disposición Final

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

### Anexo 1. Retribuciones del Personal

<i>Categoría</i>	<i>Área</i>	<i>Gr. Prof.</i>	<i>Salario base ptas.</i>	<i>Cuantía N.C.D. ptas.</i>	<i>Cuantía C. Esp. Ptas.</i>	<i>Salario total Ptas.</i>
Licenciado/a	Asistencia Jurídica	1	1.972.275	1.248.612	1.746.264	4.967.151
Licenciado/a	Guardería Temporera	1	1.972.920	786.300	1.025.584	3.784.804
Diplomado/a	Guardería Temporera	2	1.674.480	705.960	748.400	3.128.840
Oficial 1. <sup>a</sup>	Encargado Servicios Múltiples	3	1.248.204	585.504	637.525	2.471.233
Oficial 1. <sup>a</sup>	Servicios Múltiples	3	1.248.204	545.376	582.088	2.375.668
Oficial 1. <sup>a</sup>	Instalaciones Deportivas	3	1.248.204	545.376	582.088	2.375.668
Auxiliar Administrativo		4	1.020.624	665.784	665.244	2.351.652
Auxiliar	Guardería Temporera	4	1.020.624	545.376	388.059	1.954.059
Auxiliar	Ayuda a domicilio	4	1.020.624	545.376	471.214	2.037.214
Auxiliar	Policía Local	4	1.020.624	545.376	942.429	2.508.429
Especialista	Banda de música	4	1.020.624	625.692	471.214	2.117.530
Oficial 2. <sup>a</sup>	Recogida de Basuras	4	1.020.624	465.012	637.525	2.123.161
Ordenanza		5	931.752	384.744	138.592	1.455.088
Limpiador/a	Limpieza edificios	5	931.752	364.692	194.029	1.490.473
Peón	Biblioteca Municipal	5	931.752	384.744	138.592	1.455.088
Peón	Centro Médico rural	5	931.752	384.744	221.748	1.548.244
Peón	Servicios Múltiples	5	931.752	364.692	249.466	1.545.810

### Anexo 2. Retribuciones del Personal del PER

<i>Categoría</i>	<i>Área</i>	<i>Gr. Prof.</i>	<i>Salario base ptas.</i>	<i>Cuantía N.C.D. ptas.</i>	<i>Cuantía C. Esp. Ptas.</i>	<i>Salario total Ptas.</i>
Arquitecto Técnico	PER	2	1.674.480	911.712	1.136.458	3.722.650
Encargado	PER	3	1.248.204	846.468	997.866	3.092.538
Administrativo	PER	3	1.248.204	786.300	776.118	2.810.658
Oficial 1.º	PER	3	1.248.204	545.376	637.525	2.431.141
Auxiliar Administrativo	PER	4	1.020.624	665.784	554.370	2.240.770
Oficial 2.ª	PER	4	1.020.624	465.012	526.651	2.012.287
Peón	PER	5	931.752	364.692	249.466	1.545.810

### **Anexo 3. Criterios de Aplicación de las Tablas Retributivas**

1. La diferencia entre la retribución actual y la retribución que resulta de la aplicación de las tablas retributivas del actual convenio (suma de salario base + complemento de destino + complemento específico) para cada categoría será satisfecha en un periodo de tres años, siendo para el ejercicio del 2002 en un 50%, para el año 2003 se incrementará en un 25% más, completándose en el año 2004 el 25% que resta para completar el total de lo que supone el incremento salarial.
2. El incremento del salario base y del complemento de destino será completo, reflejándose el 25% que restaría para completar la totalidad del incremento salarial para el año 2003 y el 25% que restaría para el 2004 en el complemento específico.
3. Cuando de la aplicación de las retribuciones del presente convenio en alguna categoría la diferencia sea negativa en relación a lo que se venía percibiendo, se mantendrá la retribución que se percibe en la actualidad.
4. Las retribuciones se actualizarán en los años sucesivos, de acuerdo con los incrementos que se fijen en la Ley General de Presupuestos correspondiente o por lo que acuerden las partes para cada ejercicio.