

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE ÉCIJA**

### **Título. Preliminar**

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

##### **Artículo 1. Definiciones**

Cuando en el presente texto se hace referencia al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por concisión la cita se realizará mediante las siglas E.TT.

2. De la misma forma, cuando se hace referencia a pacto, acuerdo, convenio..., estos sinónimos deben entenderse en sentido genérico y comprensivo del conjunto del articulado del presente Convenio Colectivo.

3. Cualquier referencia a Ayuntamiento, Corporación, Equipo de Gobierno, administración y cualesquiera otras equivalentes harán referencia expresa al Excelentísimo Ayuntamiento de Écija como empleador contratante.

4. Al hacerse referencia al Fondo de Acción Social, Relación de puestos de Trabajo, Complemento Personal Transitorio y otras similares se realizará la cita mediante las siglas correspondientes F.A.S., R.P.T., C.P.T.

##### **Artículo 2. Objeto**

Este convenio tiene como objeto regular las relaciones laborales entre la empresa Excelentísimo Ayuntamiento de Écija y sus trabajadores por cuenta ajena, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85 del E.TT.

##### **Artículo 3. Legitimación Negocial**

En cuanto a la formalización del presente convenio los representantes del Ayuntamiento y el Comité de empresa se reconocen legitimidad suficiente para su conclusión y firma con los efectos previstos el art. 87.1 del E.TT.

### **Capítulo II. Vigencia**

##### **Artículo 4. Ámbito Territorial**

El presente convenio regula las relaciones de los trabajadores, incluidos en el ámbito personal de aplicación, con los centros de trabajo de la Corporación Municipal incluso cuando, circunstancialmente, desempeñen sus funciones fuera del término municipal.

##### **Artículo 5. Ámbito Funcional**

El ámbito funcional se extiende al conjunto de actividades y servicios prestados por el Ayuntamiento de Écija, realizada en cualesquiera de los centros de trabajo o dependencias, o en los de sus organismos autónomos y servicios de él dependientes aún gestionados indirectamente a tenor del art. 6 de este convenio.

### **Artículo 6. Ámbito Personal**

1. Las normas contenidas en el presente convenio establecen y regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, mediante relación jurídico laboral, preste sus servicios profesionales y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el Presupuesto Municipal.

2. Quedan excluidos expresamente del ámbito personal de este convenio los trabajadores contratados, con carácter temporal, acogidos a los P.P.O.S., P.E.M.I., A.E.P.S.A., Escuelas Taller y Casas de Oficios o programas con idéntica finalidad, en los que el empleador sea el Ayuntamiento de Écija, los cuales se regularán por los Convenios Colectivos del sector que sean aplicables en cada caso.

3. Asimismo, está excluido expresamente, el personal de alta dirección contratado con arreglo al R.D. 1.382/85, el cual se regulará por las prescripciones establecidas en el propio contrato y por las disposiciones que le sean de aplicación en cada caso concreto.

### **Artículo 7. Ámbito Temporal**

1. El presente convenio entra en vigor a todos los efectos desde el momento de su firma y tiene una vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2004. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de este convenio.

2. No obstante, las disposiciones de contenido económico se aplicarán con efecto retroactivo desde el día 1 de enero del año 2001.

## **Capítulo III. Disposiciones Complementarias**

### **Artículo 8. Prórroga**

1. El contenido de este convenio íntegramente considerado se prorrogará tácitamente de no mediar denuncia conforme al artículo 10. La prórroga se entenderá eficaz por años naturales, contados desde el día siguiente al del agotamiento de la vigencia temporal establecida en el art. 7.1 del presente convenio o de la de sus eventuales prórrogas.

2. Asimismo, de haber mediado denuncia, si se agotara su vigencia temporal se entenderá prorrogado sin solución de continuidad hasta la conclusión de un nuevo convenio que lo sustituya con igual ámbito de vigencia, sin perjuicio de lo que el



nuevo acuerdo determine sobre su retroactividad.

3. Por tanto, en cualquiera de los supuestos contemplados en los puntos anteriores, el conjunto del clausulado continuará en vigor, siendo aplicable en todos sus términos y produciendo los efectos que de él se derivan.

### **Artículo 9. Revisión**

Si llegado el 31 de diciembre de 2004 no estuviese aprobado el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituyera, éste se entenderá automáticamente prorrogado y de forma provisional, hasta la aprobación del nuevo Convenio, aunque los efectos del acuerdo que se aprobase se retrotraerá, salvo que se disponga lo contrario, al 1 de enero de 2005.

Dicha prórroga provisional conllevará un aumento igualmente provisional, y a cuenta, de las Retribuciones Básicas y Complementarias de carácter fijo en el porcentaje que establezca los Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente, o norma que lo sustituya.

### **Artículo 10. Indivisibilidad y Condiciones Más Favorables**

1. El contenido de este convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado global y conjuntamente.

2. Las condiciones acordadas tienen el carácter de mínimas e indisponibles y, únicamente, quedarán subordinadas a disposiciones o acuerdos más favorables establecidos o pactados para cualquier colectivo o servicio del Ayuntamiento de Ecija, con independencia de que sea personal laboral o funcionario. Estos acuerdos serán de aplicación inmediata a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación personal y serán incorporados como anexos en el presente convenio en la forma legalmente establecida.

### **Artículo 11. Denuncia**

1. La denuncia de este convenio se realizará mediante comunicación expresa de cualquiera de las partes firmantes notificada a la otra de forma fehaciente.

2. La denuncia se ajustará a las siguientes condiciones:

a) Habrá de realizarse por cualquiera de las partes firmantes de este convenio, según el art. 3.

b) En la denuncia se harán constar los siguientes extremos:

— Legitimación que ostenta.

— Materias objeto de negociación.





- Representantes en la comisión negociadora.
  - Fecha propuesta para la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo establecido en el artículo 9.
  - Fecha y firma.
3. La denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de quince días naturales a la expiración del período de vigencia temporal establecido en el art. 7.1 o en el de las correspondientes prórrogas en caso de que éstas se produzcan.

### **Artículo 12. Comisión Negociadora**

1. La parte receptora de la denuncia sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida.
2. En el plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a la comunicación de denuncia, se constituirá la Comisión negociadora del Convenio colectivo.
3. La composición de esta comisión será determinada por cada una de las partes sujetándose a lo dispuesto en el art. 88.3 del E.T.

## **Capítulo IV. Interpretación y Control**

### **Artículo 13. Comisión Paritaria**

1. Conforme al artículo 85.3, apartado e) del E.T., desde la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, queda constituida con carácter permanente la Comisión Paritaria de Interpretación, Seguimiento y Control de la ejecución del Convenio Colectivo.

Los miembros de la Comisión serán nombrados por cada una de las partes de acuerdo con sus normas específicas.

Ambas partes estarán integradas por representantes de la Corporación Municipal y, por parte del Comité de empresa, por un miembro de cada sindicato con representación en el mismo según el art. (40.2) del Reglamento de interno de organización y funcionamiento del citado comité, respectivamente. Las partes, además, podrán estar asistidas por asesores que, en cualquier caso, no alterarán la condición paritaria de la Comisión.

2. Salvo que posteriormente se establezca otra cosa, bien a través de acuerdos concretos, bien por la aprobación de un Reglamento de funcionamiento, la regulación básica del funcionamiento de la Comisión será el siguiente:

- a) Como órgano de seguimiento y control del desarrollo del Convenio colectivo, la





Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces al año. Si no establece un calendario concreto la Comisión, estas sesiones se celebrarán durante los meses de abril y de octubre.

b) Con carácter extraordinario, las partes podrán someter a la consideración de la Comisión Paritaria cuantos asuntos consideren convenientes. Las reuniones que se celebren con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, quedarán válidamente convocadas mediante comunicación escrita expresa a la otra parte. Esta comunicación incluirá, como mínimo, los siguientes datos:

— Fecha, hora y lugar propuesto para celebrar la reunión.

— Indicación sucinta de los asuntos que deberán someterse a la consideración de la Comisión.

c) La celebración de las reuniones que se soliciten con carácter extraordinario no podrán demorarse, bajo ningún pretexto, más de quince días desde la fecha de la solicitud.

d) Los acuerdos se adoptarán por consenso, sea cual sea el número de miembros de las partes que asistan o estén presentes, tanto en las deliberaciones como en la adopción de acuerdos.

e) La Secretaría de la Comisión será ejercida, salvo disposición posterior en contrario, de forma mancomunada, correspondiendo a un miembro de cada una de las partes la elaboración de las actas de las sesiones.

3. Son funciones propias de la Comisión Paritaria las siguientes:

— Interpretación del contenido del Convenio Colectivo.

— Vigilancia, valoración y control de la correcta aplicación del Convenio Colectivo así como de la normativa legal aplicable en cada caso.

— Función de conciliación y mediación previa a las acciones pertinentes ante la jurisdicción laboral. Cuando así se haya determinado.

— Confección de normas propias de funcionamiento que, en su caso, sustituyan o modifiquen el contenido básico de la regulación recogida en el presente artículo.

— Cuantas funciones se atribuyan de común acuerdo las partes.

— Aquéllas otras que se deriven del contenido del Convenio Colectivo y que no estén expresamente atribuidas a otras comisiones o que las partes sometan a su consideración.

— Conocimiento y control de las actividades de las demás comisiones que estén





creadas o que en el futuro puedan crearse.

— Todas las demás que en el futuro puedan atribuirse legal o convencionalmente.

4. El incumplimiento de los acuerdos válidamente adoptados por las partes en la Comisión, habilitará a la parte social del Convenio al ejercicio de acciones para hacer efectivo el estricto cumplimiento de los acuerdos concretos suscritos por las partes, de lo pactado en Convenio colectivo, o en la normativa laboral aplicable en cada caso.

## Título I. Normas De Organización De La Actividad Laboral

### **Capítulo I. Organización del Trabajo y del Personal**

#### Sección 1.ª Organización del trabajo.

#### **Artículo 14. Organización y racionalización del trabajo.**

1. La organización práctica del trabajo es competencia y responsabilidad de los órganos directivos del Ayuntamiento.

Será ejercida dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2. La racionalización del trabajo se realizará conforme a los siguientes criterios:

— La adecuación de la plantilla que permita el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

— La racionalización y mejora de los medios técnicos y de los procesos operativos.

— La adecuada distribución de funciones y responsabilidades.

— El respeto a los derechos adquiridos y la no discriminación.

— La profesionalización y promoción profesional y económica.

— La evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

— La valoración de los puestos de trabajo y la proporcionalidad entre las categorías y sus retribuciones.

#### **Artículo 15. Participación**

La parte social tiene el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la negociación previa con los órganos de representación unitaria.



## Sección 2.ª Organización del Personal

**Artículo 16. Registro de Personal**

1. El Ayuntamiento creará un registro de personal que será único. En dicho registro deberá inscribirse el personal incluido en el ámbito de aplicación personal de este convenio.
2. La inscripción se efectuará una vez formalizado el contrato de trabajo y deberá contener el nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número de registro de cada trabajador.
3. Deberán anotarse respecto de los trabajadores inscritos los hechos o circunstancias siguientes:
  - a) Altas.
  - b) Bajas.
  - c) Reingresos.
  - d) Cambios de destino o unidad administrativa.
  - e) Prórrogas del contrato, en su caso.
  - f) Excedencias.
  - g) Situaciones.
  - h) Reconocimiento de antigüedad.
  - i) Categoría profesional.
  - j) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
  - k) Títulos, diplomas, especialidades, etc.
  - l) Premios, sanciones, menciones, etc.
4. El trabajador, si observara error u omisión en las anotaciones inscritas, está facultado para instar a la empresa su corrección o actualización según proceda en cada caso.
5. En lo no previsto en el presente artículo se aplicará supletoriamente, en cuanto sea posible, el R.D. 1.405/1986, de 6 de junio, por el que se aprueba el reglamento del registro de central de personal y normas de coordinación con las restantes administraciones públicas.



## **Artículo 17. Grupos Profesionales**

En atención al nivel de estudios, experiencia profesional o especialización los trabajadores del Ayuntamiento de Écija se clasifican en los siguientes grupos que, además, servirán para determinar el sueldo o salario base a tenor del art. 52 de este convenio.

— Grupo A: forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de licenciado, arquitecto e ingeniero, expedido por una facultad o escuela técnica superior, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo previsto en la R.P.T. al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento.

— Grupo B: forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de diplomado, arquitecto técnico, ingeniero técnico, formación profesional de tercer grado o título equivalente expedido por el ministerio de educación, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo previsto en la R.P.T. al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento.

— Grupo C: forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de bachiller superior, B.U.P., formación profesional de segundo grado o formación laboral equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la R.P.T. del Excelentísimo Ayuntamiento.

— Grupo D: forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de graduado escolar, bachiller elemental, formación profesional de primer grado o formación laboral equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la R.P.T. del Excelentísimo Ayuntamiento.

— Grupo E: forman este grupo los trabajadores que hayan sido contratados para ejercer funciones y desempeñar puestos de trabajo definidos en este grupo en la R.P.T. del Excelentísimo Ayuntamiento. Se requerirá estar en posesión del certificado de escolaridad.

## **Artículo 18. Categorías Profesionales**

La categoría profesional se determinará, dentro de cada uno de los grupos profesionales, atendiendo a las características propias de cada puesto de trabajo. A tales efectos se establecen treinta niveles distribuidos en cinco bloques según el grupo de clasificación, uno de los cuales se asigna a cada trabajador, conforme a la siguiente escala.



Grupo	Niveles
A	20-30
B	18-26
C	16-22
D	14-18
E	12-14

La asignación de cada uno de estos niveles determina la cuantía que percibe cada trabajador en concepto de complemento de destino a tenor del art. 54 de este convenio.

### **Artículo 19. Relación de Puestos de Trabajo**

1. Anualmente se aprobarán previa presentación a la consideración del Pleno de la Corporación del presupuesto anual, la plantilla junto a la Relación de los Puestos de Trabajo, que deberá comprender todos los puestos a desempeñar por personal laboral fijo y temporal debidamente clasificados.

2. No obstante lo anterior, la plantilla del Excelentísimo Ayuntamiento podrá ser ampliada en los siguientes supuestos:

— Cuando el incremento del gasto quede compensado por la oportuna reducción de otros capítulos del gasto corriente.

— Siempre que el incremento de las dotaciones sea como consecuencia del establecimiento o ampliación de los servicios que resulten preceptivos por disposición legal al efecto.

— Siempre que analizado el volumen anual de servicios extraordinarios de alguna dependencia se constate un acumulado de 350 horas extraordinarias.

— Siempre que algún puesto de trabajo haya sido ocupado por trabajador temporal por un período superior a tres años de forma continuada.

3. La modificación de la plantilla, requerirá la tramitación establecida para las modificaciones presupuestarias, previo acuerdo con el Comité de Empresa, no pudiéndose suprimir ningún puesto de trabajo ocupado por personal laboral.

4. Con la Relación de Puestos de Trabajo existentes en la Corporación, que se confeccionará anualmente, se posibilita la existencia de un instrumento de carácter técnico a través del cual se realiza la ordenación de los efectivos humanos de acuerdo con las necesidades de la Corporación, en ella se precisarán los requisitos para el desempeño de cada puesto.

La relación de puestos de trabajo deberá contener:

- La denominación y las características esenciales de todos los puestos de trabajo existentes en la Corporación.
- Los requisitos exigidos para su desempeño.
- El nivel de complemento de destino, y en su caso el complemento específico de desempeño.
- La forma de provisión.

5. La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la relación de puestos de trabajo.

6. Los puestos de trabajo señalados en la relación de puestos de trabajo podrán ser desempeñados por trabajadores con relación de carácter temporal cuando queden vacantes y hasta tanto no sea cubierto por trabajador con carácter indefinido. Dichas relaciones se extinguirán necesariamente al término de la duración expresada en su caso y nunca se mantendrán más allá de la ocupación efectiva del puesto de trabajo por trabajador con contrato indefinido.

7. No obstante también cabrá contratación de personal laboral con carácter temporal cuando se realice por tiempo determinado y con cargo a los créditos correspondientes a personal laboral eventual para cubrir necesidades coyunturales de duración determinada.

8. Los puestos de trabajo correspondientes a trabajadores en situación de excedencia, sea cual sea la modalidad de ésta, seguirán incluidos en la R.P.T. en tanto no se produzca la extinción del contrato por las causas legalmente o convencionalmente admitidas.

9. La R.P.T. del personal laboral será la resultante de la Valoración de Puestos de Trabajo cuya fecha máxima de finalización y aplicación será el 31 de marzo de 2001.

## **Capítulo II. Ingreso y Selección del Personal Fijo y del Temporal**

### **Artículo 20. Ingreso**

Para el ingreso de personal laboral al servicio del Ayuntamiento se distinguirá entre personal laboral fijo y personal laboral temporal o contratado de duración determinada. Esta distinción no tiene otra consecuencia que determinar el procedimiento por el que se debe ingresar.

Para ingresar como personal laboral fijo es preciso superar las pruebas selectivas determinadas conforme a las Bases establecidas en cada caso, según establece el



R.D. 364/95 o norma que lo sustituya.

Para el ingreso como personal laboral temporal es necesario haber sido seleccionado conforme a lo establecido en el art. 22 de este convenio.

### **Artículo 21. Selección de Personal Laboral Fijo**

1. La selección y contratación de personal laboral fijo se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. En cuanto al régimen para la determinación del sistema de acceso, bases de la convocatoria, contenido de las bases, convocatoria, publicación, ejercicios teóricos y prácticos y selección de candidatos se estará expresamente a lo dispuesto por el R.D. 896/1991, de 7 de abril por el que se establece las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de funcionarios de la administración local o norma que lo sustituya.

### **Artículo 22. Selección de Personal Laboral Temporal**

1. La selección y contratación de personal laboral de carácter temporal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se inspirará en los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como en el de publicidad. El procedimiento para la selección de este personal se ajustará a lo establecido en el presente artículo.

2. A los efectos de seleccionar a los aspirantes a las contrataciones temporales se constituirá a la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión de Selección que estará compuesta por los siguientes miembros:

— El Alcalde-Presidente, o persona en quien delegue, que será el Presidente de la Comisión.

— El Secretario del Ayuntamiento, o persona en quien delegue, que ejercerá las funciones propias del cargo. El Secretario de la Comisión actuará con voz, pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

— El Delegado de Interior del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija o persona en quien delegue.

— Un trabajador municipal, que será nombrado por el Alcalde-Presidente, entre el personal de plantilla, que esté relacionado con el ámbito funcional que deberá desarrollar el candidato o candidatos seleccionados.

— Un vocal por cada Grupo Político con representación en el Pleno de la Corporación.

— Un trabajador municipal, que será nombrado por el Comité de empresa, entre





el personal de plantilla, que esté relacionado con el ámbito funcional que deberá desarrollar el candidato o candidatos seleccionados.

— Un representante del Comité de empresa.

3. Para la adopción de acuerdo se requerirá la presencia de, al menos, los siguientes miembros:

— El Presidente.

— El Secretario.

— El 50% de los Vocales.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados, con carácter general, por mayoría de los presentes. Las propuestas aprobadas válidamente por la Comisión tendrán carácter vinculante para los órganos administrativos de la Corporación.

4. Las contrataciones de personal laboral de carácter temporal que se puedan producir sin el acuerdo o propuesta de contratación de la Comisión de Selección será considerada nula, por incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y habilitará a la representación de los trabajadores para ejercitar las acciones legales correspondientes.

5. La Comisión se reunirá a instancia del Presidente de la Comisión que propondrá la apertura de los procesos selectivos que considere convenientes para el buen funcionamiento de los servicios municipales. Con carácter general, la citación se realizará por escrito, con cuarenta y ocho horas, al menos, de antelación a la fecha de celebración de la reunión.

6. La Comisión decidirá sobre las siguientes cuestiones:

— Comprobación de que se dan los requisitos exigidos por la legislación vigente para poder realizar la contratación.

— Forma en que se realizará la oferta, bien mediante Oferta Pública a través del tablón de anuncios del Ayuntamiento, bien mediante Oferta genérica a través de I.N.E.M.

Asimismo, en el caso de que se realice por Oferta Pública, decidirá el plazo de presentación de solicitudes para participar en el correspondiente proceso selectivo.

— Aprobación del listado de admitidos y de excluidos.

— Determinación de las pruebas que los aspirantes deberán realizar. Estas pruebas se basarán en criterios objetivos y deberá garantizarse el secreto de las





mismas.

— Valorará los ejercicios.

— Elaborará la correspondiente propuesta de contratación a favor de los candidatos seleccionados.

— Resolverá las reclamaciones que se puedan producir en relación con los procesos selectivos.

### **Artículo 23. Período de Prueba**

Todos los contratos se celebrarán por escrito e incluirán en todo caso el período de prueba.

El período de prueba queda establecido en diez días para el personal no cualificado, veinte días para el cualificado, tres meses los titulados medios y seis meses, para los titulados superiores.

La situación de I.T. del trabajador en período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

### **Artículo 24. Empleo Juvenil**

Para estimular el empleo juvenil, el Ayuntamiento reservará un porcentaje de las plazas convocadas y fijará, de acuerdo con el Comité de Empresa, dicho porcentaje no podrá ser inferior al 25 por ciento, para las modalidades contractuales de trabajo en prácticas y para la formación, de acuerdo con la legislación vigente.

## **Capítulo III. Provisión y Promoción Profesional**

### **Artículo 25. Provisión de Puestos de Trabajo**

1. Los procedimientos concursales para la provisión de vacantes de personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, al menos anualmente, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Concurso de traslados.
- b) Concursos de promoción.
- c) Acceso a la condición de laboral fijo.

2. Previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, los procesos podrán llevarse a cabo separadamente por grupos o categorías, en función de las





necesidades existentes.

## **Artículo 26. Concurso de Traslados**

1. Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el cual esta Administración convoca a la ocupación de una plaza vacante presupuestariamente dotada, y por el cual el trabajo fijo ejerce su derecho a la movilidad para ocupar una plaza de dicho carácter, de su misma categoría profesional y para la que reúna los requisitos establecidos en la R.P.T.

2. El concurso de traslados afectará a todas las plazas vacantes presupuestariamente dotadas que existan en el momento de la convocatoria y cuyo sistema de provisión sea este tipo de concurso.

3. Será criterio determinante para el baremo de este concurso el de la permanencia en el puesto desde el que se concursa. En caso de empate se estará a la antigüedad.

4. Supuestos especiales:

a) Excedentes forzosos. Este personal tendrá preferencia absoluta para ocupar la plaza. En caso de ser varios los trabajadores sujetos a esta preferencia absoluta, se decidirá entre ellos conforme a lo señalado en el apartado 3.

b) Excedentes voluntarios. Para aplicar el baremo señalado a este personal se tendrá en cuenta que la permanencia en el puesto desde el que se concursa será la suma de los siguientes periodos: el correspondiente a la ocupación efectiva del puesto de trabajo en el que se le concedió la excedencia y, el que hubiese transcurrido desde la fecha de reingreso hasta la fecha que señale la convocatoria de concurso.

5. Las convocatorias serán acordadas con la representación unitaria.

6. Resuelto definitivamente el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiendo solicitar nueva plaza en ningún otro concurso de traslado hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo en el nuevo destino.

Baremación de méritos:

1. Por poseer título académico relacionado con el puesto a que se concursa, aparte de la exigida para acceder al grupo a que se pertenece, hasta un máximo de 1,50 puntos, en la forma siguiente:

a) Titulación máxima dentro de la rama, profesión o especialidad,	1,50 puntos
b) Segundo nivel de titulación con las características anteriores,	0,75 puntos



c) Tercer nivel de titulación con las características anteriores	0,50 puntos
--	-------------

A estos efectos de equivalencia de titulación, sólo se admitirán las establecidas por el Ministerio de Educación y Ciencias con carácter general y válido a todos los efectos.

No se valorarán como méritos, títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.

2. Por la participación en cursos y seminarios, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto solicitado, hasta un máximo de 1,50 puntos, en la forma siguiente:

a) Cursos de 1 a 10 h.:	0,10 puntos
b) Cursos de 11 a 20 h.:	0,25 puntos
c) Cursos de 21 a 40 h.:	0,35 puntos
d) Cursos de 41 a 100 h.:	0,50 puntos
e) Cursos de 101 a 300 h.:	0,75 puntos
f) Cursos de más de 300 h.:	1,00 puntos
Si el curso fuera impartido por un organismo oficial;	0,20 puntos (adicionales)

En caso de que en el curso se hubieran efectuado pruebas calificadoras finales y éstas no se hubieran superado, no se valorará como méritos.

3. La antigüedad se valorará hasta un máximo de 3 puntos, en la forma siguiente:

a) Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en el Excelentísimo

Ayuntamiento de Ecija, 0,25 puntos.

b) Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en otras

Administraciones Públicas, 0,10 puntos.

c) Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, en un puesto de nivel del complemento de destino existente inferior al asignado al puesto al que se opta, 0,10 puntos (adicionales).

4. La experiencia en las mismas áreas de conocimiento correspondientes a las del puesto solicitado se valorará hasta un máximo de 8,70 puntos, en la forma siguiente:

a) Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en el Excelentísimo



Ayuntamiento de Écija, y similares características, hasta un máximo de 5 puntos, 0,75 puntos.

b) Por cada año de servicio o fracción superior de seis meses en puesto de similares características de otras Administraciones, hasta un máximo de 2 puntos, 0,50 puntos.

c) Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en puesto de similares características en la empresa privada, hasta un máximo de 1,70 puntos, 0,40 puntos.

Los puntos así obtenidos podrán variar en +/- 0,20 puntos años, en función de que la experiencia alegada se corresponda en mayor o menor medida con las funciones a desarrollar en el puesto a que se concurse.

5. Se valorarán, hasta un máximo de 0,50 puntos, otros méritos tales como publicaciones, conferencias, cursos, seminarios etc., impartidos por el aspirante, siempre y cuando estén relacionados con las funciones asignadas al puesto a desempeñar. Esta prueba no será tenida en cuenta en la obtención de los puntos mínimos para aprobar.

6. Este baremo servirá como base general, no obstante se podrá negociar entre el Comité de Empresa y el Equipo de Gobierno la baremación para cada convocatoria.

7. Las Comisiones de Servicio o nombramientos, que no hayan reunido los requisitos legales establecidos de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, no serán valorados como méritos.

### **Artículo 27. Concursos de Promoción**

1. Los concursos de promoción podrán ser de dos modalidades:

a) Concursos generales.

b) Concursos específicos.

2. Concursos generales son aquellos en los que se aspira a ocupar una categoría correspondiente a un grupo superior o distinta categoría en el mismo grupo.

Podrán participar en estos concursos los trabajadores que ostenten la condición de fijos que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de un año en la misma categoría profesional desde la que se concursa.

Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para el grupo o categoría a la que se aspira.





3. Estos concursos se ajustarán al siguiente procedimiento:

a) La Administración aprobará el baremo y, en su caso, el contenido de las pruebas objetivas a realizar por los aspirantes para acreditar su adecuación al grupo o categoría. El baremo y las pruebas serán acordados con la representación unitaria.

b) En caso de realizarse pruebas, la evaluación de éstas sólo podrá ser de apto o no apto, de modo que, acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo de méritos lo que determine el mejor derecho para el acceso.

c) En las comisiones de valoración tendrán participación los representantes de los trabajadores.

4. Concursos específicos son aquellos en los que se aspira a ocupar un puesto de trabajo correspondiente, en su caso, a una o varias categorías del mismo grupo.

Estos concursos se realizarán, en todo caso, cuando los puestos a cubrir sean de naturaleza directiva. Los requisitos de participación y el procedimiento a que deben ajustarse estos concursos serán los mismos que los establecidos para los concursos generales.

### **Artículo 28. Trabajos de Superior e Inferior Categoría**

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año o superior a ocho meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada.

2. A tal efecto se considerarán trabajos de superior categoría los que así vengan determinado por aplicación de la normativa laboral vigente.

3. Durante el tiempo de desempeño de los trabajos de superior categoría, los trabajadores devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, debiendo ser abonadas con la liquidación de haberes mensual como tales desempeños de trabajos de superior categoría.

4. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a quince días naturales, manteniéndose los demás derechos relativos a la categoría profesional que poseyera y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, sin merma de sus retribuciones. Transcurrido el período citado, el trabajador no podrá volver a ocupar ningún trabajo de categoría inferior hasta transcurrido un año.

5. A los efectos oportunos se consideran trabajos de inferior categoría a los especificados por el R.D.L. 1/1995 en su artículo 39.



## **Capítulo IV. Suspensión del Contrato y Excedencias**

### Disposiciones generales

#### **Artículo 29. Excedencia Voluntaria**

Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco. Si el período de antigüedad fuera de tres años la excedencia podrá llegar a ser hasta de diez años.

El plazo para solicitarla será de 60 días como mínimo con anterioridad a la fecha de solicitud de efectividad de la misma.

La solicitud deberá ser informada por la Comisión Paritaria y deberá ser resuelta por el Excelentísimo Ayuntamiento en un plazo no superior a treinta días desde la recepción de la solicitud.

Con una antelación mínima de sesenta días a la fecha de finalización del período de excedencia, el trabajador en dicha situación deberá comunicar al Excelentísimo Ayuntamiento su intención de continuar en dicha situación por un período de hasta el máximo del tiempo que le restase y al que inicialmente tuviese derecho, o su reincorporación.

Si no se produjese solicitud expresa del trabajador, en el tiempo máximo marcado, se extinguirá automáticamente la relación laboral.

El Excelentísimo Ayuntamiento comunicará al trabajador en el plazo de un mes como máximo, la existencia o inexistencia de vacantes.

Con la solicitud de reingreso el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo y categoría, salvo en el caso de concurrir con un excedente forzoso u otro voluntario de mayor antigüedad en la solicitud de reingreso.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia, hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento, contados a partir de la fecha de reingreso.

#### A) Excedencia por cuidado de hijos.

a.1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de los hijos desde el momento o adopción hasta que el hijo cumpla los 3 años de edad. Teniendo derecho asimismo a la reserva del puesto, turno y centro de trabajo.

a.2. El mismo derecho, consagrado en el párrafo anterior, tendrán los

trabajadores que adopten legalmente un hijo.

a.3. En los casos de los párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

B) Excedencia por cuidados geriátricos.

b.1. Los trabajadores fijos que justifiquen la necesidad de atender el cuidado de un ascendiente en primer grado de consanguinidad o afinidad y mayor de 65 años, que por sus limitaciones físicas o psíquicas, requieran una atención geriátrica continuada e intensiva, tendrán derecho, por una única vez durante su relación con el Excelentísimo Ayuntamiento, a un período de excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años. Dicha excedencia podrá concederse a petición del interesado, por periodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

La solicitud de excedencia deberá presentarse con antelación suficiente para garantizar la prestación del servicio.

b.2. Los trabajadores excedentes por cuidados geriátricos no devengarán retribuciones, no podrán participar en los concursos de traslados y/o promoción que se celebren durante el período en que se encuentren en excedencia, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de antigüedad y trienios.

No obstante tendrán derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

b.3. La excedencia terminará:

b.3.1. Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso al día siguiente de la finalización del mismo.

b.3.2. Por fallecimiento del ascendiente causante.

En este caso deberá solicitarse el reingreso dentro de los quince días siguientes al óbito.

b.3.3. Por voluntad expresa del interesado.

### **Artículo 30. Excedencia Forzosa**

Las Excedencias forzosas se producen por las siguientes causas:

1. Cuando el trabajador con contrato indefinido por sanción disciplinaria sea declarado en situación de suspensión firme y, una vez cumplida la suspensión por el tiempo que se le hubiese impuesto, solicite el reingreso y no fuera posible

concedérselo por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.

2. Cuando una vez concluido el período de excedencia voluntaria concedida para atender al cuidado de hijos el trabajador con contrato indefinido solicite el reingreso y no lo pueda obtener por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.

3. Cuando por acuerdo de Órgano competente de la Corporación Municipal se decretara la reforma de plantilla o supresión de plaza/plazas o puesto de trabajo cuyo titular sea trabajador con contrato indefinido, y suponga al mismo tiempo el cese obligado en el servicio activo.

Los excedentes forzosos, deberán participar necesariamente en todos los concursos que se convoquen, previa notificación personalizada al efecto, solicitando los puestos de trabajo que de igual grupo y similar categoría les pudieran corresponder. De no llevarlo a cabo, serán declarados en situación de excedencia voluntaria en interés particular.

El Pleno de la Corporación Local, por lo que se refiere a los excedentes forzosos, podrá disponer, cuando las necesidades del servicio lo exijan la incorporación obligatoria de dichos trabajadores a puestos de trabajo de su grupo y similar categoría.

Los trabajadores excedentes forzosos tendrán derecho a percibir el sueldo, trienios y pagas extraordinarias, así como el cómputo del tiempo en dicha situación a efectos de trienios y derechos pasivos.

### **Artículo 31. Suspensión de Contrato**

El régimen de aplicación a la suspensión del contrato de trabajo será el establecido por el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones relativas a la suspensión del contrato de trabajo, tendrán el carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición o acuerdo más favorable.

### **Artículo 32. Baja por I.T.**

En caso de situación de I.T. del trabajador, este tendrá derecho, desde el primer día de la baja a percibir el cien por cien de las retribuciones fijas y/o periódicas, abonándose por parte del Excelentísimo Ayuntamiento y encargándose este de requerir a la Seguridad Social la parte que por este concepto le corresponda.

## **Capítulo V. Tiempo de Trabajo y de Descanso**

### **Artículo 33. Jornada**



1. La jornada de trabajo efectivo será 35 horas semanales.

Su distribución será de lunes a viernes, preferentemente, de 8.00 a 15.00 horas y de forma continuada.

En caso excepcional y en función de las necesidades del servicio, el número de horas semanales podrá llegar hasta 37'5 horas, excepto los supuestos de trabajos a turno, sin exceder del cómputo anual de 1.448 horas.

2. El horario de los diferentes servicios será el que establezca el Ayuntamiento.

Cuando la modificación o variación del horario incida en las condiciones de trabajo, tendrá que ser negociado obligatoriamente con el Comité de Empresa, en caso de no existir acuerdo se mantendrá el horario vigente.

3. Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo. Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos descansos de 15 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

4. Cuando la jornada se realice a turnos, la duración de estos no podrá exceder de 9 horas diarias y entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.

5. Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida del trabajador.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos y en lo no previsto, su régimen se establecerá por la Comisión Paritaria.

### **Artículo 34. Horas Nocturnas**

1. Todo trabajador, que durante la vigencia del Convenio tuviese que realizar a causa de su trabajo turnos en horario nocturno tendrá un suplemento por cada hora realizada durante el período comprendido entre las 22,00 y las 6.00 horas de 300 pesetas Dicho suplemento se sumará al Complemento Específico.

2. Ningún trabajador estará en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo petición expresa del trabajador.

### **Artículo 35. Festivos**

1. El calendario de festivos para el período de vigencia del Convenio será



anualmente el establecido por las distintas administraciones públicas competentes al efecto, y además el día 22 de mayo de cada año natural, festividad de Santa Rita y los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de no laborable.

Si algunos de estos días coincidiesen en no laborable se negociará su modificación con el Comité de Empresa.

2. Los trabajadores afectados por este Convenio que realicen su trabajo en festivo percibirán una cantidad mensual de 15.000 pesetas como compensación al trabajo en los mismos. Dicha cantidad se sumará al Complemento Específico.

Los trabajadores que presten servicio las noches de los días 24 y 31 de diciembre tendrán una gratificación de 15.000 pesetas.

Asimismo, estas cantidades podrán variar en función de cualquier acuerdo más favorable con cualquier colectivo de este Ayuntamiento.

3. La jornada ordinaria de trabajo que se realice en sábado y/o domingo tendrá la consideración de festiva y, por tanto, una retribución específica de 1.000 pesetas cuando ésta se realice en turno de mañana; 2000 pesetas cuando el mismo se realice en horario de tarde y de 3.000 pesetas cuando sea en turno de noche.

Se entenderá por horario de mañana, tarde o noche aquel en el que la mayor parte de la jornada se realice conforme a la siguiente escala:

06 a 14.00 horas:	mañana
14 a 22.00 horas:	tarde
22 a 06.00 horas:	noche

4. Todo trabajador, que por circunstancias de su puesto de trabajo, tenga que desarrollar el mismo en día festivo, tendrá derecho al abono de este como horas extraordinarias, según el art. 60 de este convenio, o a un descanso compensatorio de dos días, a elección del trabajador, cada vez que esto suceda. La Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio determinará si las necesidades del servicio están justificadas o no, en caso de que no lo estén no podrán realizarse dichas horas.

### **Artículo 36. Descanso Semanal**

1. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderá sábados y domingos.

En función de las necesidades del servicio podrá modificarse este descanso



semanal, previo acuerdo con el Comité de Empresa y en su defecto con el trabajador afectado.

2. Esta cláusula no será de aplicación en aquellos servicios que por sus características habitualmente se presten en festivos.

### **Artículo 37. Vacaciones**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas es de 31 días naturales, pudiéndose dividir a petición del empleado público en periodos no inferiores a siete días de duración cada uno.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, respetando las que voluntariamente elija el empleado público, si el servicio lo permite.

2. El personal que no disfrute sus vacaciones, por motivos del servicio, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrá tres días laborables más de vacaciones por cada quince días de vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado.

3. Antes del día 31 de marzo se confeccionará para todo el período anual, el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la Jefatura de cada departamento o servicio y el personal del mismo, sobre la base de los principios de voluntariedad, sorteo y rotación en caso de coincidencia o desacuerdo, a fin de atender dicho servicio.

Por necesidades del servicio, el citado calendario podrá ser modificado conjuntamente con los órganos de personal, con al menos dos meses de antelación a la fecha prevista, respetándose siempre quince días de los solicitados por el trabajador, en caso contrario será indemnizado por el importe de una mensualidad del sueldo.

4. El trabajador podrá permutar sus vacaciones sobre la base de garantizar los servicios.

5. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio.

Una vez dado de alta, podrá disfrutar las vacaciones que le resten. Igual tratamiento se aplicará a aquellos trabajadores que se incorporen a sus puestos de trabajo tras un período de baja laboral.

6. El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento,



la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año.

7. El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado durante el año.

En caso de que el trabajador cesase por jubilación o por fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho por sí o por sus herederos, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas en el período de tiempo trabajado dentro del año.

### **Artículo 38. Permisos y Licencias Retribuidas**

1. El régimen de permisos y licencias retribuidas, queda establecido en la siguiente forma:

a) Con motivo de matrimonio del trabajador, 20 días naturales.

b) Con motivo del matrimonio de consanguíneos de primer grado, un día, ampliable hasta tres por razón de la distancia hasta el lugar de celebración del matrimonio.

c) Con motivo de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un período de 18 semanas ininterrumpidas, ampliable hasta 24 por parto múltiple. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada. No obstante en caso de que el padre del alumbrado trabajase, la trabajadora podrá optar porque sea aquel quien disfrute de las últimas cuatro semanas del período al que tenga derecho, salvo factor de riesgo para la salud de la madre. En caso de fallecimiento de la madre, corresponderá al padre hacer uso de este período.

d) Con motivo del nacimiento o adopción de hijos, o interrupción del embarazo, tres días naturales si es en la propia localidad y cuatro si en otra localidad, ampliables según circunstancias justificadas. Si el nacimiento es de un nieto corresponderá un día de permiso.

e) Con motivo de adopción de menores de 6 años, en la que se acredite la necesidad de cuidados personales directos, 56 días naturales contados a partir de la fecha de adopción, ello siempre que ambos padres trabajen, pudiéndose ser ejercido por uno solo de los mismos.

f) Con motivo de la lactancia de un hijo menor de 12 meses se estará a lo





dispuesto en el art. 37,4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la consiguiente reducción en dichos porcentajes (33% o 50%) sobre las percepciones económicas del empleado.

h) En caso de enviudar el trabajador/a teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 40 días naturales.

i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de consanguíneos hasta de primer grado, 3 días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 6 cuando sea en distinta localidad, ampliable según las circunstancias, y con las mismas causas con respecto a consanguíneos de segundo grado, y 2 días y 4 días según sea dentro o fuera de la localidad.

j) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hermanos o hijos, seis días naturales.

Por fallecimiento de abuelo, nieto o tío 2 días naturales.

k) Por traslado del domicilio habitual tres días naturales, aumentándose a cinco cuando dicho traslado sea fuera del término municipal.

l) El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza reglada tendrá derecho a un día laborable al año, a elección del trabajador, antes de los exámenes, por cada una de las asignaturas del curso en primera convocatoria.

m) Por exámenes, el día de realización o asistencia a los mismos.

n) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal el tiempo necesario.

o) Seis días laborables de cada año natural por asuntos propios sin justificar, no incluidos en los apartados anteriores. El personal a turnos, tendrá derecho por este concepto a 8 días, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan.

p) En caso de siniestro por incendio, inundación, hundimiento, etc... en el domicilio familiar, el trabajador afectado tendrá derecho a un permiso de siete días.

q) Por asistencia médica del empleado público o familiar de primer grado de consanguinidad cuando el enfermo, por sus circunstancias, necesite ser acompañado, el tiempo necesario.

r) Durante los días feria local (miércoles, jueves y viernes), semana santa (lunes,



martes y miércoles) y durante los meses de julio y agosto, la jornada de trabajo se realizará en horario de 9.00h. a 14.00h. En la valoración de puestos de trabajo para aquellos servicios en los que por su naturaleza no puedan tener esta reducción de horario, se estudiará su compensación.

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

3. Todas las peticiones de permisos deberán ser comunicadas, a través del Registro General, que a su vez lo comunicará al jefe del servicio correspondiente, con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo caso de urgencias.

4. Las licencias establecidas en el presente artículo serán igualmente de aplicación siempre que concurren las mismas circunstancias a las parejas de hecho que tengan más de 6 meses de convivencia debidamente acreditada mediante certificación Municipal.

### **Artículo 39. Licencias sin Retribución**

Su régimen se regulará por la comisión paritaria de seguimiento, sin que el período máximo de licencia pueda exceder de 90 días por año.

### **Artículo 40. Gratificaciones y Horas Extraordinarias**

1. 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 normal de trabajo.

Para la realización de estos servicios se realizará un concurso entre los empleados de este Ayuntamiento que reúnan los requisitos en cuanto a categoría profesional y conocimientos, teniendo preferencias aquellos trabajadores adscritos al Área afectada que no hayan realizado otros de esta naturaleza en el año en curso.

2. Sólo podrán realizarse horas que tengan la consideración de extraordinarias las que sean necesarias para cubrir daños urgentes o necesidades imprevistas de los distintos servicios municipales. Para las necesidades imprevistas el cómputo anual no superará las 80 horas. Las horas extraordinarias realizadas, serán retribuidas económicamente según el art. 60 de este convenio y siempre dentro del mes siguiente al de su realización.

3. La prestación de servicios extraordinarios, que en todo caso serán retribuidos o compensados, fuera de la jornada normal de trabajo sólo podrá efectuarse cuando haya sido autorizado previamente por la Delegación de personal, a instancia de la jefatura afectada, siendo su realización de carácter voluntario para





el empleado público.

De dicha autorización previa, quedan excluidos los servicios extraordinarios de carácter urgente, entendiéndose como tales aquellos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que además serán de realización obligatoria, en cuyo caso se justificarán posteriormente y en un plazo no superior a 5 días.

4. Mensualmente la Delegación de Personal informará por escrito a los Órganos de Representación de los servicios extraordinarios realizados, número de horas empleadas, personal que las ha efectuado, cantidades que se han abonado, o en su caso, tiempo de descanso en que se han compensado y servicios municipales al que están adscritos.

5. Las cantidades a devengar por servicios extraordinarios se abonarán inexcusablemente al mes siguiente a su realización.

6. Los Órganos de representación serán informados de todos los servicios extraordinarios que se presten, pudiendo presentar alegaciones para su supresión.

#### **Artículo 41. Oferta de Empleo Público**

1. El Excelentísimo Ayuntamiento de Écija continuará las convocatorias de las Ofertas Públicas de Empleo atrasadas, tanto de promoción interna, como de turno libre en los términos establecidos en el acuerdo Marco entre los sindicatos CC.OO. y CSI-CSIF y Equipo de Gobierno, de fecha 31 de marzo de 1995, y aprobado por Pleno el 20- 05- 1995, durante el año 2001.

2. Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta de empleo público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio.

3. La Oferta Pública de Empleo será aprobada por el Pleno de la Corporación en el primer trimestre de cada año, en función de la aprobación de los Presupuestos.

4. La planificación integral de los recursos humanos y del empleo del Excelentísimo Ayuntamiento se desarrollará, en su caso, a través de los Planes de Empleo, en los términos establecidos en el acuerdo Femp-Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la función pública local, y lo previsto en el artículo 18 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto, así como la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, y cualquier otra legislación en vigor.

5. La Corporación tras la negociación y preparación de los planes de oferta, aprobará y publicará anualmente, de conformidad con la legislación vigente, la Oferta Pública de Empleo, para el ejercicio correspondiente, dentro del mes



siguiente a la aprobación de los Presupuestos.

6. Las plazas dotadas que no hayan sido cubiertas con los efectivos del personal existentes, mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, constituyen la oferta de Empleo del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija.

7. La Oferta de Empleo deberá contener necesariamente todas las plazas con dotación presupuestaria y que se hallen vacantes, así como aquellas otras que se van a producir por jubilación por edad, dentro del ejercicio correspondiente. Indicará asimismo las que de ellas deban ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario y las previsiones temporales para la provisión de las restantes.

8. No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la Oferta de Empleo Público, salvo que se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación, teniendo en cuenta que únicamente podrá iniciarse el procedimiento de selección y efectuarse los nombramientos cuando la prestación del servicio de que se trate sea de reconocida necesidad y no pueda ser desempeñado por trabajador fijo, en todo caso, se requerirá informe previo del Comité de Empresa.

## **Capítulo VI. Formación y Especialización**

### **Artículo 42. Formación Profesional**

1. La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción, y como consecuencia de ello, un mejor servicio público.

La formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la administración, por lo que esta se compromete a incrementar sustancialmente la oferta de formación y vincularía al desarrollo del trabajador y a la promoción.

Se elaborará anualmente un plan de formación que estará vinculado a la planificación integral de recursos humanos. A la hora de negociar con los representantes sindicales el plan de formación, se estudiará su financiación, gestión y los tiempos para la formación.

2. Se configurará tres grandes grupos de cursos para:

a) Promoción de un grupo a otro.

b) Provisión de puestos diferentes y áreas diferentes de la que se ocupa.



- c) Actualización, adaptación y reciclaje del mismo puesto y área que se ocupa.
3. Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante quince días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción que nunca será inferior a 20 días.
4. El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier acción formativa relacionada con las funciones que desempeña con absoluto respeto de igualdad de oportunidades, debiéndose hacer pública las relaciones de solicitantes con anterioridad a la celebración de la acción formativa y ateniéndose en todo caso a la baremación y criterios de selección de los trabajadores que deseen asistir a las acciones formativas organizadas y subvencionadas por el Excelentísimo Ayuntamiento.
5. Se promocionará a través de la Comisión de Formación todos aquéllos cursos de carácter comarcal que se puedan realizar en esta plaza, siendo como mínimo uno al año. En caso de organizarse en esta plaza los gastos correrá a cargo del Presupuesto Municipal.
6. El personal que realice cursos de capacitación o reciclaje de un nuevo puesto de trabajo, que determine el Ayuntamiento, el tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.
7. Anualmente se aprobará una partida presupuestaria para cubrir los gastos para la formación.

Asistencia de los trabajadores a acciones formativas subvencionadas por el Excelentísimo Ayuntamiento de Écija:

- I. La petición para asistir a una acción formativa se realizara de forma voluntaria por el trabajador y en la forma y fecha establecida para cada convocatoria.
- II. Todas las solicitudes se remitirán a la Delegación de Personal que se encargara de enviar las solicitudes que hubiera a la Administración u Organismo que imparta u organice la acción formativa, debiendo el trabajador solicitante a su vez remitir una copia de la solicitud a la Comisión de Formación o Comité de Empresa.
- III. Una vez confirmada/s él número de plaza/s para asistir a la acción formativa, se aplicarán, por la Comisión de Formación, los criterios que se recogen en este documento, seleccionando al/los candidato/s que asistirán.
- IV. La asistencia a cualquier acción formativa estará limitada o supeditada a que la misma no afecte o produzca ningún menoscabo en el ejercicio de la función o del servicio que este/n realizando el/los trabajador/es solicitante/s. Según criterio de la comisión de formación.





V. Todas las solicitudes que no sigan este procedimiento se rechazarán y quedarán anuladas automáticamente.

VI. Se establece la cantidad máxima de 150.000 pesetas Anuales por trabajador, con cargo a la partida presupuestada para Formación, para realización de acciones formativas.

VII. Todo aquel trabajador que asista o realice alguna acción formativa sin el previo conocimiento y aprobación de la Comisión de Formación y la Comité de Empresa, en ningún caso tendrá derecho a percibir ningún tipo de compensación económica con cargo a la partida de formación de este Ayuntamiento.

Criterios:

A. El interés que para el servicio tenga la realización de esta acción formativa. (+ 2'5 puntos)

B. La relación entre el contenido del curso y el puesto que se desempeña o se va a desempeñar.

(+ 2'5 puntos)

C. Si el trabajador ha solicitado la asistencia a una acción formativa monográfica o de actualización (si no ha cambiado el programa de la misma) y este ya ha realizado la misma con anterioridad, dicha solicitud será rechazada y anulada.

D. Si el trabajador ha solicitado la asistencia a una acción formativa de actualización (habiendo cambiado el programa de la misma) y este ya ha realizado la misma con anterioridad:

E. a. Si la ha realizado en los tres años anteriores, habrá un sorteo\*, en el cual estará presente un miembro de la Comisión de Formación, para designar al/los trabajador/s que asistirá/n a la acción formativa. Solicitud (- 0,25 puntos).

F. Sorteo: Se efectuara el mismo utilizando el primer apellido de los trabajadores que optasen a asistir a la acción formativa, según los supuestos recogidos en el criterio I, quedando como letra de salida, para el caso en que se realice la misma acción formativa en el futuro y se diesen las mismas circunstancias, la siguiente a la del ultimo trabajador que haya asistido a dicha acción formativa, realizándose dicho sorteo en todas aquellas acciones formativas en que se diesen estas circunstancias, teniendo asignada cada una individualmente una letra de salida.

G. b. Si la ha realizado hace más de tres años desde que la solicita. (- 0,15 puntos)

H. E) Al solicitar la asistencia a una acción formativa se contabilizarán las horas totales de formación que haya realizado cada trabajador solicitante (contando



desde el 1 de enero de):

a) Si ha realizado de 1 a 10 horas	(- 0,10 puntos)
b) Si ha realizado de 11 a 20 horas	(- 0,25 puntos)
c) Si ha realizado de 21 a 40 horas	(- 0,35 puntos)
d) Si ha realizado de 41 a 100 horas	(- 0,50 puntos)
e) Si ha realizado más de 100 horas	(- 0,75 puntos)

I. En el supuesto de que dos o más trabajadores hayan solicitado asistir a la misma acción formativa y tuviesen el mismo número de horas totales de formación, tendrá preferencia aquel trabajador que haya realizado el menor número de acciones formativas, siempre y cuando no exista/n otro/s trabajador/es que no haya/n realizado ninguna acción formativa (no habiéndosele aplicado el criterio H).

J. El trabajador que realice una acción formativa subvencionada por el Ayuntamiento sin que tenga conocimiento la Comisión de Formación, se le contabilizarán las horas de que haya constado la acción formativa y será penalizado según la baremación del criterio E, no teniendo valor dicha acción formativa para cualquier baremación de méritos en este Ayuntamiento.

K. El trabajador que una vez designado para asistir a una acción formativa, renunciara voluntariamente o no asistiera a la misma, sin motivo que lo justifique, será penalizado, en relación con las horas de que constara dicha acción formativa, según la baremación del criterio E, teniéndose en cuenta para la próxima solicitud que efectúe el mismo.

L. En el supuesto que existan dos o más trabajadores que hayan solicitado asistir a la misma acción formativa, y una vez aplicados los criterios anteriores, tuviesen la misma puntuación o en el supuesto de que dichos trabajadores no hayan realizado ninguna acción formativa (sin haber sido penalizados por el criterio H), se procedería a efectuar un sorteo.

M. Una vez designado el/los trabajador/es que asistirá/n a la acción formativa, el resto quedará/n pendiente/s, por orden de puntuación, por si se produjera la renuncia del trabajador/es designado/s o se ampliara el cupo de plazas de esta acción formativa.

N. Cualquier duda o problema que se pudiese plantear tanto en la interpretación como en la aplicación de estos criterios, será estudiada y resuelta por la Comisión de Formación, informando debidamente al/los trabajador/es que la hubiese/n planteado o se consideren afectados o perjudicados.

## **Capítulo VII. Seguridad y Salud**

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

1. El Comité de Seguridad y Salud desarrollará su propia normativa de funcionamiento.

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán:

— Estudiar y promover una política adecuada de seguridad y salud laboral para todos los centros de trabajo dependientes del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija, a tenor de las distintas categorías profesionales.

— Organizar campañas de sensibilización y formación del colectivo de trabajadores en materia de salud y seguridad laboral.

— Investigar los accidentes laborales y las enfermedades profesionales en relación a sus causas y sus consecuencias.

— Promover la paralización provisional de actividades ante la presencia de riesgos graves de accidentes para el personal.

— El estudio de la uniformidad necesaria para los distintos puestos de trabajo.

— La elaboración del reglamento de salud y seguridad laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija.

— Cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas por la normativa en vigor o que le encomiende la Comisión de I.D.S. del Convenio Colectivo.

— El Excelentísimo Ayuntamiento de Écija está obligado facilitar una formación práctica y adecuada en materia de salud y seguridad laboral de todos los trabajadores, y especialmente para los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral para el mejor ejercicio de sus funciones, mediante la organización directa o la concertación con otras entidades para la celebración de cursos y seminarios.

2. Anualmente se practicará a todo el colectivo de trabajadores del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija reconocimiento médico. A tales efectos, en el último trimestre del año el Comité de Salud y Seguridad Laboral, elaborará un calendario de reconocimientos, en el que se consignarán los diferentes servicios con sus efectivos humanos y las fechas en las que se practicarán dichos reconocimientos.

El citado reconocimiento médico consistirá, como mínimo de:

a) Examen Antropométrico.





- b) Examen Oftalmológico.
- c) Examen de Boca, Nariz, Oídos, Cuello, Tórax, Abdomen, Columna, Extremidades.
- d) Electrocardiograma.
- e) Analítica completa de sangre y orina.
- f) Revisión ginecológica.
- g) Mamografía.

3. Igualmente se efectuará un programa de vacunación en aquellos servicios en los que se trate con grupos de alto riesgo.

4. Los riesgos específicos de algunos de los puestos de trabajo del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija, supondrán una periodicidad menor en el examen médico, al margen de la especialización de dichos reconocimientos, tales cuestiones serán examinadas y acordadas por el Comité de Salud y Seguridad Laboral.

5. Aquellos trabajadores que mantengan una situación de I.T. en un período igual o superior a treinta días, se le practicará nuevo reconocimiento médico antes de la incorporación a sus puestos de trabajo.

6. El mismo examen anual que se establece para todo el colectivo de trabajadores se realizará para todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse a su puesto de trabajo.

7. El reconocimiento médico anual es un derecho del trabajador, de tal forma que ante la posibilidad de renuncia de su ejercicio, esta deberá hacerse constar por escrito previo a llevarse a cabo para dicho trabajador en la fecha prevista por el calendario a tales efectos elaborado.

8. En todos los centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto con carácter general y con aquellas especificidades necesarias en razón de los especiales riesgos de los puestos de trabajo existentes en las mismas.

#### **Artículo 44. Uniformes y Ropa de Trabajo**

1. El Ayuntamiento dotará de ropa de trabajo a todos los trabajadores en función de su actividad. Los trabajadores deberán utilizar la ropa suministrada por el Ayuntamiento respetando la uniformidad.

2. La entrega de prendas se realizará dos veces al año, en la primera quincena de





abril la de verano y en la primera quincena de octubre la de invierno, ambas incluyen el calzado. Todas las prendas a entregar serán acordes con la normativa de salud laboral y su concreción será competencia del Comité de Seguridad y Salud.

3. Transcurrido el período de entrega sin haberse efectuado la misma la comisión paritaria establecerá la indemnización correspondiente. El incumplimiento por parte del Ayuntamiento de la entrega efectiva de ropa de trabajo obligará a indemnizar a los trabajadores.

4. El Comité de Seguridad y Salud realizará un estudio anual en el que se determinará el número de prendas y las características de las mismas.

Del mismo modo el Comité de Seguridad y Salud deberá tener en cuenta la normativa relativa a uniformidad que pueda afectar a los distintos puestos de trabajo objeto de análisis.

## **Capítulo VIII. Derechos**

### **Artículo 45. Derecho de los Trabajadores**

Los trabajadores del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija, acogidos al presente Convenio, gozarán de los siguientes derechos en materia de libertad sindical:

1. Realización de reuniones con carácter asambleario, fuera de la jornada laboral:

a) De carácter general: mediante preaviso de 24.00 horas a la Delegación de

Personal del Excelentísimo Ayuntamiento. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla.

b) De carácter sectorial o parcial: con las mismas consideraciones que el apartado

A) antes citado, e incluso por el 20 por ciento de los componentes del grupo profesional del que se trate.

2. Realización de reuniones de carácter asambleario, dentro de la jornada laboral:

— El Comité de Empresa dispondrá de 30.00 horas anuales, las secciones sindicales dispondrán de 10.00 horas anuales cada una, estas últimas siempre que tengan el carácter de más representativas o alcancen un índice del 10 por ciento de votos en las últimas elecciones sindicales llevadas a cabo, reduciéndose a 6 si el índice en la votación no llegara al 10 por ciento citado pero fuera superior al 6 por ciento, y en todo caso a 5 horas.

— Las asambleas convocadas para media hora antes de la finalización de la jornada laboral o del inicio de la misma, no serán contabilizadas para los



convocantes.

Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso para este tipo de asambleas es de 24.00 horas.

— Las asambleas que se convoquen dentro de la jornada laboral no comprendidas dentro del párrafo anterior, se computarán para sus convocantes y se realizarán con un preaviso de 24 de horas si su carácter es excepcional y 48 si no fuera este su carácter.

3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas y que previamente hayan sido pactados.

4. En el supuesto de declaración de huelga legal, los servicios mínimos esenciales que la corporación presta a los ciudadanos quedarán garantizados, negociándose estos entre la representación de la corporación y la del personal en el marco básico de los servicios mínimos exigidos.

5. En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo antes del 8.º día desde el preaviso de la huelga, será la autoridad competente quien lo fije, según la legislación vigente.

6. Los trabajadores tendrán derecho, si a así lo solicitan a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados.

7. El Ayuntamiento tomará a su cargo la defensa de los trabajadores que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia o fallo, dolo, negligencia o mala fe, y asimismo salvo renuncia expresa del mismo interesado o ser el Ayuntamiento el demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

8. El Ayuntamiento garantiza un premio a la jubilación por edad, al cumplir los 65 años o por invalidez, consistente en el abono de dos mensualidades completas, aparte de la que pudiera corresponderle por otros organismos.

#### **Artículo 46. Protección del Trabajador Durante su Servicio**

Mediante el correspondiente expediente, los trabajadores tendrán derecho al resarcimiento de los gastos ocasionados por roturas o desperfectos de bienes personales ocurridos durante la prestación del servicio.

#### **Artículo 47. Seguro de Vida**





El Excelentísimo Ayuntamiento de Écija, constituirá para todo el personal al que afecte el presente Convenio, un seguro de vida colectivo, que cubrirá los riesgos de muerte, muerte por accidente o invalidez absoluta y muerte por accidente de circulación o gran invalidez independientemente de su causa durante las 24.00 horas.

Se establecen las siguientes cuantías del Seguro de vida:

Pesetas

Muerte	2.500.000
Muerte por accidente o invalidez absoluta	4.500.000
Muerte por accidente de circulación o gran invalidez	6.500.000

En caso de no hacerse efectivas por la Compañía Aseguradora las cantidades aseguradas el Ayuntamiento abonará dichas cantidades, sin perjuicio de las oportunas reclamaciones que se tuvieran que realizar por la asesoría jurídica municipal.

#### **Artículo 48. Seguro de Responsabilidad Civil**

La Comisión Paritaria estará encargada de elaborar los criterios y contenidos para la concertación de un Seguro de Responsabilidad Civil que cubra al conjunto de la plantilla de trabajadores laborales al servicio del Ayuntamiento el cual se renovará cada año.

Previamente a la firma, será preceptivo el informe vinculante del Comité de empresa, al cual se le facilitará copia del seguro concertado.

#### **Artículo 49. Plan de Pensiones**

Se creará una Comisión Formada por 6 miembros, tres designados por el Equipo de Gobierno y tres designados por el Comité de Empresa, cuyo objeto principal será la puesta en marcha de un Plan de Pensiones para el personal laboral, en un plazo no superior a seis meses, a fin de garantizar un complemento para que el nivel y cuantía de las pensiones alcance unos mínimos que garantice una digna calidad de vida para los trabajadores jubilados o beneficiarios en su caso.

### **Capítulo IX. Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 50. Régimen Disciplinario**

1. La exigencia de responsabilidad disciplinaria al trabajador, se ajustará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, actuando con carácter supletorio el





Real Decreto 33/86 del régimen disciplinario del personal funcionario o norma que lo sustituya.

2. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.

3. De la incoación del oportuno expediente sancionador deberá darse cuenta al trabajador y al Comité de Empresa, así como notificar a éste último con carácter previo la imposición de la sanción.

4. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de faltas graves o muy graves serán notificadas previamente al Comité de empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado, en su caso, las cuales remitirán informe en el plazo de 10 días antes de que se adopte alguna resolución por el Ayuntamiento, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el representante que designe. Dicho informes deberán constar en el expediente que se instruya al efecto.

## Título II. Régimen Económico-Retributivo

### **Artículo 51. Conceptos Retributivos**

1. Las retribuciones de los trabajadores del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija acogidos al presente Convenio, se clasifican en básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

- El sueldo base.
- Los trienios.
- Las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias:

- El complemento de destino.
- El complemento específico.
- El complemento familiar.
- El complemento personal transitorio.
- El complemento de productividad.

2. Los dos primeros complementos gozan de la conceptualización de puesto de





trabajo.

3. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas vencidas, antes del día quinto del mes siguiente, ello salvo la liquidación de haberes fuer proporcional a un período de tiempo inferior al mes.

### **Artículo 52. Sueldo y Salario Base**

1. El Sueldo base, será el que corresponda a cada uno de los cinco grupos en los que se clasifican los trabajadores de este Excelentísimo Ayuntamiento.

2. La cantidad correspondiente a cada uno de los grupos será el que se determine por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales, o en su caso norma que los sustituya.

### **Artículo 53. Trienios y Antigüedad**

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2. Para el perfeccionamiento de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3. El valor de los trienios de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales, o en su caso norma que lo sustituya.

4. Los trienios se devengarán a partir del día primero del mes en el que se cumplan tres años o múltiplos de 3 de servicios reconocidos, abonándose en la cuantía que corresponda al grupo al que esté adscrito el trabajador en el momento del devengo.

### **Artículo 54. Complemento de Destino**

1. El complemento de destino, será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que efectivamente se desempeñe, y a tenor de lo regulado por la relación de puestos de trabajo del Excelentísimo Ayuntamiento.

2. Las cantidades correspondientes al nivel asignado al puesto de trabajo desempeñado, serán las reguladas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales o en su caso norma que lo sustituya.





### **Artículo 55. Complemento Específico**

1. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.
2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarse podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una nueva valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1.º del presente artículo.

La valoración, asimismo la fijación de la cuantía del complemento específico, deberá ser consensuada con los Representantes de los Trabajadores.

4. En el complemento específico se incluirán las cantidades correspondientes al suplemento por nocturnidad y festivos.

### **Artículo 56. Complemento Familiar**

1. El complemento familiar es una prestación de carácter económico que se percibe por los trabajadores, con independencia de sus demás retribuciones y en función de sus respectivas cargas familiares.
2. Este complemento se abonará mensualmente y está constituido por una cantidad a tanto alzado de carácter mensual, por cada uno de los hijos menores de 25 años sin trabajo o mayores de dicha edad que ostente un grado de minusvalía suficiente para incapacitarle para el desempeño de cualquier trabajo.
3. La cuantía de dicho complemento se establece en 1.500 pesetas mensuales por cada uno los hijos antes señalados, siendo de 2000 pesetas por cada hijo en caso de familias numerosa de primera categoría y de 2.100 pesetas por cada hijo en caso de familia numerosa de segunda categoría.

### **Artículo 57. Complemento Personal Transitorio**

En el caso de que a un trabajador le correspondiese percibir una cantidad global anual, por los conceptos de retribuciones básicas o complementarias inferior a los complementos personales transitorios que se hubieran causado y tengan origen en el anterior Convenio Colectivo, se seguirán abonando hasta la total absorción de los mismos.





## **Artículo 58. Complemento de Productividad**

1. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.
4. Los órganos de representación tendrán acceso trimestralmente a las relaciones de coeficientes signados a los distintos sistemas de control horario y cantidades abonadas a cada empleado público por este concepto.
5. Cualquier empleado público, podrá manifestar, siempre por escrito, su disconformidad con el número de horas computadas, coeficientes asignados y/o cantidad resultante, estando obligada la Corporación a su contestación por escrito, en un plazo no superior a treinta días naturales.
6. Las cantidades que perciba cada trabajador al servicio del Ayuntamiento por este concepto, serán de conocimiento público.
7. Convencionalmente se determinarán criterios objetivos técnicos para la valoración de este complemento.

## **Artículo 59. Pagas Extraordinarias**

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe igual a la suma de las retribuciones básicas, complemento de destino y complemento específico, cada una de ellas, y se devengarán con referencia a la situación y derecho del trabajador en los días primero de junio y diciembre, salvo en los siguientes casos:
  - a) Cuando los servicios prestado en su mensurabilidad en el tiempo, fuera inferior a una paga esta se abonará en la parte proporcional que corresponda según el número de días de prestación de servicio.
  - b) Los trabajadores en servicio activo con permiso y sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.
  - c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga se devengará el día del cese y con referencia a la situación, derecho del trabajador en dichas fechas, pero







en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior el tiempo de duración del permiso sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados.

3. La liquidación de estas se hará efectiva en la primera quincena de cada mes.

### **Artículo 60. Horas Extraordinarias**

Las cantidades a abonar por este concepto serán las siguientes:

Grupo	Ptas./h.	Sábado, Domingo y Festivos. pesetas/h.	Concentraciones (Feria, Semana Santa, Carnaval, etc.) pesetas/h
A	3.100	3.720	4.340
B	2.550	3.060	3.570
C	2.350	2.820	3.290
D	2.100	2.520	2.940
E	1.950	2.340	2.730

En todos los casos, estas horas se incrementarán en 300 pesetas/hora cuando se realicen entre las 22.00 horas y las 6.00 horas.

### **Artículo 61. Indemnizaciones por Razón del Servicio**

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas.

b) Gastos de desplazamientos.

c) Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

d) Indemnización especial.

2. Dietas:

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término municipal de Écija, por razón del servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal de Écija, se percibirá como indemnización todos los gastos

que se originen, debiéndose de justificar los mismos.

c) El Ayuntamiento abonará antes del inicio del viaje al trabajador que tuviera que desplazarse, cantidad suficiente para el pago de los gastos que se originen, en concepto de anticipo a cuenta y a justificar posteriormente.

d) Para la fijación de la cuantía de las dietas, se atenderá a la tabla siguiente:

	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
Grupo 1	14.688	8.466	23.154
Grupo 2	9.180	7.140	16.320
Grupo 3	6.936	5.712	13.648
Grupo 4	5.712	4.692	10.404

Si un trabajador se desplazara con otro de un grupo superior, le serán retribuidas las mismas dietas que le correspondieran a este trabajador de categoría superior.

### 3. Gastos de desplazamientos:

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.

b) Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro de trabajo por necesidades del servicio, y la Corporación no pusiera los medios de transporte a su disposición, le serán indemnizados los gastos justificados que realice; y si usa vehículo propio, a razón de 30 pesetas el kilómetro.

c) Se abonará la cantidad fijada a dietas y gastos de desplazamiento correspondientes al trabajador libre de servicio, por asistencia a alguno de los juzgados fuera de esta localidad, cuando así sea requerido para ello por motivo de trabajo. Cuando el trabajador se encuentre prestando servicio ordinario, quedará libre del mismo y se le abonarán las cantidades correspondientes a dietas y gastos de desplazamiento.

d) Cuando la asistencia sea a los juzgados de Écija (juicios o diligencias) y concurra la circunstancia de estar libre de servicios, el trabajador tendrá derecho a un día libre de compensación.

e) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el abono de un anticipo a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravoso para el trabajador.

4. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

a) En el caso de que el trabajador estuviese de vacaciones o permiso y fuese requerida y necesaria su presencia, será compensado con dos días libres, y siempre que acepte voluntariamente.

b) Las cuantías, atendiendo al grupo de la plaza convocada, serán las previstas en la normativa estatal vigente en cada momento.

5. Indemnización especial. Se entiende por indemnización especial, la compensación que se otorga al trabajador por los gastos, perjuicios o gastos extraordinarios que se ocasionen por razón del servicio encomendado.

### **Artículo 62. Anticipos Reintegrables**

1. El Excelentísimo Ayuntamiento de Écija, dotará un fondo de anticipo reintegrables, al cual se destinará la cantidad de 8.000.000 de pesetas, siendo su funcionamiento rotativo.

2. Los anticipos deberán ser solicitados por el trabajador en el impreso al efecto, indicando la cuantía y el plazo de devolución.

3. Las solicitudes se seleccionarán según su orden de entrada.

4. Los anticipos reintegrables serán concedidos en una cuantía máxima de hasta 300.000 pesetas, para todos los grupos, a devolver en un plazo máximo de 24 meses.

5. Asimismo, trimestralmente se facilitará a los órganos de representación, el estado de cuentas del referido fondo, con expresión de las devoluciones efectuadas durante el mismo.

6. Las solicitudes para supuestos de extrema gravedad como siniestros con pérdida de vivienda o accidentes y enfermedades, que precisen intervenciones o tratamientos especialmente costosos, previa consulta con el Comité de Empresa, serán atendidas con carácter preferente, pudiendo en estos casos ampliarse la cuantía máxima por acuerdo del Comité de Empresa, así como los plazos de devolución.

### Título III. Representación del Personal y Acción Sindical. Garantías

### **Artículo 63. Derechos del Comité de Empresa**

Los miembros del Comité de Empresa gozan con carácter mínimo de los siguientes derechos:



a) Sus componentes dispondrán de tiempo retribuido para la realización de las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan.

El crédito horario mensual a tal efecto se fija en 25.00 horas individuales, no obstante dichas horas se computarán cuatrimestralmente, alcanzándose por tanto un crédito horario de 100 horas cuatrimestrales.

b) Para la utilización de estas horas se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3.e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución del puesto de trabajo se informará al Excelentísimo Ayuntamiento con una antelación mínima de 24.00 horas, de no realizarse la sustitución, en ningún caso se verá limitada la capacidad del miembro del Comité de Empresa a realizar sus actividades de carácter representativas.

d) El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de todo o parte del crédito horario de sus componentes en uno o varios de ellos.

e) Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité sin rebasar el máximo total suponga de hecho la liberación de estos representantes, será necesaria la previa comunicación a la Alcaldía.

Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquellas se producirán mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

f) El Comité de Empresa controlará el ejercicio del tiempo sindical empleado.

g) No se incluirán en el crédito horario aquellos periodos de tiempo empleados en gestión o reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Excelentísimo Ayuntamiento.

h) Los miembros del Comité de Empresa que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados y por lo tanto excusados de prestar sus servicios como trabajadores en las unidades en las que estén adscritos durante el transcurso de dichas negociaciones.

i) Los miembros del Comité de Empresa gozarán desde el momento de su proclamación como candidatos y hasta tres años después de la expiración de su mandato, sea por la causa que fuere, de las garantías y prerrogativas que la legislación laboral les reconoce.

j) El Excelentísimo Ayuntamiento habilitará al Comité de Empresa un local debidamente equipado y de uso exclusivo para el ejercicio de sus funciones, así



mismo autorizará a sus miembros el uso de los recursos necesarios para su labor representativa.

k) Se facilitará al Comité de Empresa tablón de anuncios para que bajo su responsabilidad, lo utilicen como medio difusor de su actividad representativa.

l) La ubicación del referido tablón se llevará a cabo en lugares claramente visibles.

m) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al control horario que se efectúe a los trabajadores, a los boletines de cotización a la Seguridad Social, a las liquidaciones de haberes, al calendario laboral, a los presupuestos generales de la Corporación Local y a cuantos documentos afecten a los trabajadores en cuanto a sus condiciones de trabajo. De toda la documentación anteriormente citada se facilitará copia al Comité de Empresa.

n) Los representantes de los trabajadores recibirán toda la información en materia de contratación especificada en la legislación vigente.

#### **Artículo 64. Secciones Sindicales**

En cuanto a la constitución de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Los Delegados Sindicales de las distintas Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos que el Convenio Colectivo regula para los miembros del Comité de Empresa.

### Título IV. Acción Social Fondo de Ayudas de Acción Social

#### **Capítulo Primero. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 65. Objeto y Contenido de la Ayuda**

1. Es objeto del presente reglamento la regulación del contenido, procedimiento, petición y resolución de las ayudas del fondo de acción social para el personal laboral al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento, en las modalidades que a continuación se indican:

\* Ayudas fijas:

a) Ayudas por natalidad.

b) Ayudas por nupcialidad o declaración de pareja de hecho.

c) Ayudas por jubilación.

d) Ayudas por gastos de sepelio ó incineración.





e) Ayudas por estudios:

1. Ayudas por guardería.
2. Ayudas por enseñanzas infantil y primaria.
3. Ayudas por enseñanza secundaria obligatoria.
4. Ayudas por enseñanza secundaria post-obligatoria y curso de acceso.
5. Ayudas por estudios universitarios.

\* Ayudas sujetas a porcentajes:

- a) Ayudas por minusvalías.
- b) Ayudas para prótesis.
- c) Ayudas por intervenciones quirúrgicas.

\* Ayudas extraordinarias.

\* Ayuda especial para la adquisición de la primera vivienda.

2. Estas ayudas tendrán carácter de prestación económica a tanto alzado, con el fin de compensar determinados gastos o atender la actualización de las contingencias cubiertas por cada modalidad de ayudas.

Las cuantías destinadas a las distintas modalidades de ayudas se determinarán para cada año natural por acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija.

### **Artículo 66. Beneficiarios y Requisitos**

Podrán causar derechos a las prestaciones mencionadas en el apartado anterior el siguiente personal al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija:

— Personal Laboral fijo, o temporal sometido al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Écija, con al menos un año de antigüedad o permanencia al servicio del mismo, cónyuge e hijos menores de veinticinco años que formen parte de la unidad familiar del trabajador.

— Asimismo, causarán derecho a las prestaciones otorgadas en este F.A.S. en favor de sus beneficiarios que cumplan los requisitos exigidos para cada ayuda, quien en el momento de su fallecimiento estuviera incluidos en el colectivo



referenciado en el párrafo anterior.

### **Artículo 67. Solicitudes y Documentación**

1. Los interesados deberán presentar solicitud conforme al modelo oficial, debidamente cumplimentado.
2. En aquellos supuestos en que los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este F.A.S. tengan beneficiarios comunes sólo uno de ellos podrá causar derechos a favor de las mismas.
3. La Comisión de Ayudas de Acción Social podrá solicitar en cualquier momento del procedimiento documentación relativa a las ayudas o a la situación laboral de los solicitantes.

### **Artículo 68. Plazo y Lugar de Presentación**

1. Las solicitudes para estas ayudas se presentarán en el plazo de tres meses, a partir del día siguiente en el que ocurrió el hecho o se produjo el gasto que motiva la petición.
2. Las solicitudes se presentarán en las oficinas del Registro General del Excelentísimo Ayuntamiento.

### **Artículo 69. Procedimiento**

1. Recibidas las solicitudes se procederá al estudio y calificación de las mismas por la Comisión de Ayudas de Acción Social, la cual elevará propuesta al Comité de Empresa a favor de quienes reúnan los requisitos exigidos, y el Comité de Empresa a su vez la remitirá para su tramitación a la Delegación de Interior.
2. El abono de las ayudas concedidas se efectuará por transferencia bancaria a los beneficiarios de las mismas.
3. El Ayuntamiento de Écija, dotará la partida presupuestaria para esta ayuda de F.A.S., con la cuantía suficiente para que las ayudas solicitadas, una vez aprobadas, sean abonadas al mes siguiente.
4. Las solicitudes con incidencias se comunicaran por escrito a los/as interesados/as, que tendrán un plazo de un mes para subsanar las deficiencias, y/o presentar la documentación oportuna.
5. La Comisión de ayudas de Acción Social estará integrada por un miembro de cada central sindical con representación en el Comité de Empresa.

### **Artículo 70. Falsedad de las Solicitudes**

La ocultación de datos, la falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o pérdida de la concedida, con la devolución, en este último caso de las cantidades indebidamente percibidas, con independencia de las responsabilidades a que hubiere lugar.

### **Artículo 71. Tabla de Porcentajes**

La tabla de porcentajes para determinar la cuantía de las ayudas sujetas a porcentajes, queda establecida de la siguiente forma:

Grupo	Porcentaje
A	35%
B	45%
C	70%
D	85%
E	95%

## **Capítulo II. Ayudas Fijas**

### **Artículo 72. Ayuda por Natalidad**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único destinada a sufragar los gastos por nacimiento de hijos durante el año en curso.

La cuantía de esta ayuda es de 20.000 pesetas por hijo nacido.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada del Libro de Familia en que queden reflejados todos los miembros de la unidad familiar.

### **Artículo 73. Ayuda por Nupcialidad o Declaración de Pareja de Hecho**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único destinada a sufragar los gastos por matrimonio o declaración de pareja de hecho durante el año en curso.

La cuantía de esta ayuda es de 35.000 pesetas.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:





- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia del Libro de Familia.
- Certificación Municipal en caso de parejas de hechos.

#### **Artículo 74. Ayuda por Jubilación**

Esta prestación consistirá en un premio a los servicios prestados en el Excelentísimo Ayuntamiento, para aquellos trabajadores que se jubilen durante el año en curso.

La cuantía de esta ayuda es de sesenta mil pesetas.

La documentación necesaria a presentar para solicitar este premio es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

#### **Artículo 75. Ayuda por Sepelio o Incineración**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único, destinada a sufragar los gastos ocasionados por sepelio o incineración del trabajador.

La cuantía de esta ayuda es de treinta y cinco mil pesetas.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada del Certificado de Defunción.

#### **Artículo 76. Ayudas por Estudios**

##### 1. Ayudas por guarderías:

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, en la cuantía de treinta y cinco mil pesetas, destinada a sufragar los gastos de Guardería de hijos hasta cuatro años, durante el año escolar.

Para tener derecho a esta prestación deberán reunirse los siguientes requisitos:

- El hijo o hijos motivo de la petición de prestación deben tener más de cien días y no haber cumplido cuatro años. En caso de cumplir la edad de cuatro años dentro del ámbito temporal de la presente convocatoria, tendrán derecho a percibir la prestación por el tiempo anterior a la fecha en que cumplan la citada edad.



— La ayuda a conceder corresponderá a los gastos de asistencia a guardería o jardín de infancia.

— La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

— Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

— Fotocopia compulsada de la factura, que deberá ser emitida por el establecimiento para cada hijo, en la que constará el N.I.F., «recibí», fecha y firma, así como detalle del concepto.

## 2. Ayuda por enseñanzas infantil y primaria.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la escolarización primaria obligatoria y preescolar, por una cuantía de cuarenta mil pesetas.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

— Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

— Certificado de escolarización expedido por el Centro.

## 3. Ayudas por enseñanza secundaria obligatoria.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la escolarización en los niveles de E.S.O., por una cuantía de cincuenta mil pesetas.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

— Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

— Fotocopia compulsada de la matrícula, correspondiente al curso académico.

— Fotocopia del D.N.I. del trabajador.

## 4. Ayudas por enseñanza secundaria post-obligatoria y curso de acceso para mayores de 25 años.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos por enseñanza secundaria postobligatoria y curso de acceso para mayores de 25 años, por una cuantía de sesenta mil pesetas.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la matrícula o certificado de matriculación expedido por el centro, correspondiente al curso académico.

#### 5. Ayudas por estudios universitarios:

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la matriculación en Estudios Universitarios, teniendo una cuantía de veinte mil pesetas por asignaturas, o 75% del coste de matriculación, hasta un máximo de cien mil pesetas en ambos casos.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la matrícula correspondiente al curso académico.

Cuando los estudios universitarios se realicen fuera de la localidad se dará una ayuda complementaria por residencia de cincuenta mil pesetas.

La documentación necesaria a presentar para solicitar la ayuda por residencia, será una declaración jurada del solicitante. Si el solicitante incurriese en falsedad, le sería denegada la ayuda por Estudios Universitarios del año en curso.

En caso de que los estudiantes cursen distintas carreras oficiales sólo podrán beneficiarse de una sola prestación. Para la concesión de las Ayudas por Estudios Universitarios se tendrá en cuenta que no se repita curso en más de una ocasión por cada ciclo académico.

### **Capítulo III. Ayudas Sujetas a Porcentajes**

#### **Artículo 77. Ayudas por Minusvalías**

1. Esta modalidad de ayuda consistirá en la financiación compensatoria de los gastos sufridos con ocasión del pago de tratamiento, rehabilitación o atención especial de deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales padecidas por algunos de los beneficiarios y no cubiertas por organismos oficiales.

Quedan excluidos los gastos de adquisición e implantación de prótesis, por ser objeto de la ayuda regulada en la Base Específica de esta convocatoria.

2. La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.



- Certificado acreditativo de la deficiencia emitido por organismo competente para ello.
- Equipos de Valoración y Orientación dependientes de las Gerencias Provinciales del IASS.
- Facturas originales o fotocopias compulsadas de los gastos, expedidas por centros o instituciones de enseñanza, rehabilitación por profesionales especializados en tratamiento, recuperación y rehabilitación de minusvalías o deficiencias.

En dichas facturas deberá constar el código o número de identificación fiscal, el nombre de quien las abona, «recibí», fecha y firma, así como detalle del tratamiento o prestación realizada y nombre de quien recibe el tratamiento.

- En el caso de percibir otra ayuda de carácter similar, documento acreditativo de su naturaleza y cuantía.

3. La adjudicación se realizará en función de las solicitudes presentadas.

4. La cuantía de la ayuda se determinará mediante la aplicación de un porcentaje, según tabla de porcentajes incluida en el presente reglamento, derivado de las facturas del total del gasto efectuado que se acredite hasta un máximo por beneficiario de cincuenta y cinco mil pesetas.

### **Artículo 78. Ayuda por Prótesis**

1. La ayuda Protésica y odontológica consistirá en una prestación económica destinada a sufragar los gastos habidos con ocasión de adquisición de prótesis no cubiertas por el sistema de Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otros Organismos o sistemas mutualistas de carácter público.

2. La cuantía de la ayuda se determinará mediante la aplicación de un porcentaje, según tabla de porcentajes incluida en el presente reglamento, derivado de las facturas del total del gasto efectuado que se acredite hasta un máximo por beneficiario de:

I. Prótesis dentarias:

- Dentadura completa, 60.000 pesetas.
- Dentadura superior/inferior, 30.000 pesetas.
- Piezas, fundas, coronas, puentes, muñón o reconstrucción, por cada una 12.000 pesetas.
- Obturaciones o empastes, por cada uno, 5.000 pesetas.





- Implantes osteointegrados, por cada uno, 12.000 pesetas.
- Limpieza, 5.000 pesetas.
- Limpieza especial: el 25% del presupuesto hasta un máximo de 25.000 pesetas.
- Ortodoncia 25% del presupuesto, hasta un máximo de 75.000 pesetas, por tratamiento.
- Extracción, por cada una, 5.000 pesetas.
- Endodoncia, un máximo de 12.000 pesetas.

#### II. Prótesis ortopédicas:

En este tipo de prótesis sólo podrá solicitarse la ayuda en el caso de que haya sido denegada expresamente por el Sistema Público de Seguridad Social.

- Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas, 12.000 pesetas.
- Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector, 8.000 pesetas.

#### III. Prótesis oculares:

- Monturas, 15.000 pesetas.
- Cristales normales, 5.000 pesetas cada uno.
- Cristales bifocales, multifocales, etc... 12.000 pesetas cada uno.
- Cristales telelupa, 20.000 pesetas cada uno.
- Lentillas, 12.000 pesetas cada una.

#### IV. Prótesis auditivas:

- Audífonos, por cada uno, 30.000 pesetas.

#### V. Vehículos de inválidos:

- Vehículos de inválidos, por una sola vez, salvo supuestos excepcionales, 50.000 pesetas.

Sólo podrán solicitarse aquellas prótesis o aparatos especiales que hayan sido expresamente denegados o no sean objeto de prestación por la Seguridad Social y hayan sido prescritas por un facultativo de la misma.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:



— Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

— Informe facultativo prescrito por un médico especialista de la Seguridad Social acreditativo de la necesidad de la prótesis. En el caso de tratamiento odontológico, dicho informe lo podrá expedir cualquier especialista y se cumplimentará según modelo normalizado, no admitiéndose los emitidos por protésicos dentales.

Cuando se trate de prótesis oculares, no se admitirá en ningún caso los informes realizados por establecimientos o especialistas ópticos.

— Facturas originales o fotocopia compulsada del gasto, dichas facturas estarán expedidas por facultativos o establecimientos especializados. En ellas deberá constar el código o número de identificación fiscal, «recibí», fecha y firma, así como detalle del tratamiento.

— En caso de percibir otra ayuda de carácter similar, documento acreditativo de su naturaleza y cuantía.

### 3. periodos de Carencia.

Si se hubiera obtenido alguna de las ayudas reguladas en este apartado no podrá solicitarse de nuevo por el mismo concepto hasta completar los siguientes periodos de carencia:

— Dentadura completa superior e inferior, 7 años.

— Dentadura superior e inferior, 7 años.

— Piezas sueltas o endodoncia, 7 años.

— Obturaciones o empastes, 3 años.

— Ortodoncias, sin plazo.

— Audífonos, sin plazo.

— Gafas completas, 3 años.

— Gafas bifocales o telelupa, 3 años.

— Renovación de cristales (salvo graduación) 1 año.

— Lentillas, 2 años.

— Plantillas, 1 año.

### **Artículo 79. Ayudas por Intervenciones Quirúrgicas**

1. Estas ayudas consistirán en una prestación económica destinada a sufragar los gastos ocasionados por operaciones quirúrgicas oculares, dentarías y auditivas no cubiertas por la Seguridad Social.
2. La cuantía de la ayuda se determinara aplicando el 35% de la factura, hasta un máximo de cien mil pesetas.
3. La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:
  - Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
  - Facturas originales o fotocopia compulsada del gasto. En ellas deberá constar e CIF, sello y firma del Centro o Facultativo, así como detalle de la intervención y/o tratamiento.

### **Artículo 80. Ayudas Extraordinarias**

1. Es una ayuda única y extraordinaria para sufragar gastos ocasionados por situaciones familiares extremas (inundaciones, incendios, enfermedad grave, etc...), estableciéndose una cuantía máxima de cien mil pesetas.
2. La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:
  - Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
  - Justificación acreditativa de la ayuda.

### **Disposiciones Adicionales**

Primera. En el supuesto de que alguna cláusula de este convenio deviniese ineficaz, el resto del articulado se mantendrá en vigor, con la obligación de las partes de solucionar dicha ineficacia en un plazo máximo de dos meses, a través de la Comisión Paritaria.

Segunda. En el caso de que, por cualquier circunstancia, se emitiese informe jurídico interpretativo del contenido de este convenio, dicho informe quedará supeditado al acuerdo que sobre el asunto en cuestión adopte la Comisión Paritaria.

Tercera.—El Excelentísimo Ayuntamiento de Écija continuará las convocatorias de las Ofertas Públicas de Empleo atrasadas en los términos establecidos en el acuerdo Marco entre Sindicatos C.S.I.—C.S.I.F. y CC.OO., y Equipo de Gobierno, de fecha 31 de marzo de 1995, y aprobado por Pleno el 20-05-1995, durante el año



2000.

Cuarta. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute gratuito de todas las instalaciones polideportivas municipales, con motivo de celebraciones colectivas de los trabajadores previa petición de los organizadores.

Quinta. El Ayuntamiento publicará el presente Convenio y entregará ejemplar a cada trabajador que lo solicite y figure en la plantilla. También entregará un ejemplar a todos los trabajadores de nuevo ingreso.

Sexta. Todos los puestos de trabajo que vinieren percibiendo los conceptos económicos de nocturnidad, festivos, motos, etc., a partir de la entrada en vigor de este Convenio serán incluidos en el complemento específico de cada puesto.

### **Disposiciones Transitorias**

Primera. El régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria, previsto en el artículo 13 de este convenio, será de aplicación a todas las comisiones que estén creadas o puedan crearse conforme a este convenio en tanto no cuenten con un reglamento de funcionamiento específico.

Segunda. El Equipo de Gobierno se compromete a realizar como establece el presente convenio, durante los dos meses siguientes a la firma del Convenio, el estudio de la valoración de los puestos de trabajo, así como establecer el catálogo de funciones de dichos puestos.

La cuantía del complemento específico será el punto de partida, y en ningún caso podrá suponer una reducción del mismo.

Tercera. Se constituye una Comisión para el estudio de los trabajadores laborales fijos afectados por la funcionarización, de sus plazos, y el contenido de las convocatorias selectivas previstas en la Adicional duodécima de la Ley 3/91, de Presupuestos para 1992, así como la normativa vigente sobre la citada funcionarización. Las convocatorias se realizarán cuantas veces sea necesario, en función del número de personal afectado, una vez firmado el presente Convenio.

Cuarta. Funcionarización del Personal Laboral.

1. El estudio y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral funcionarizables, en la que se incluirá al Personal Laboral Fijo o Indefinido, se realizará desde el día 1 de septiembre al 15 de octubre del año 2001.

2. La aprobación de las bases específicas para los concursos de méritos relativos a los grupos E y D, quedará concluida inexcusablemente entre el 16 y el 31 de octubre del año 2001.







3. La aprobación de las bases específicas para los concursos de méritos relativos a los grupos C, B y A, quedará concluida inexcusablemente entre el 1 y el 15 de noviembre del año 2001.

4. El Equipo de Gobierno incluirá en los Presupuestos Municipales para el año 2002, la Oferta Pública de Empleo, que incluirá los puestos de trabajo destinados a la

funcionarización del Personal Laboral, conforme a los puntos anteriores, todo ello deberá haberse concluido antes del 31 de diciembre de 2001. El Equipo de Gobierno Municipal se compromete a realizar cuantas modificaciones presupuestarias o de cualquier otro orden sean necesarias para la correcta aplicación de este artículo.

5. En el plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto Municipal se aprobarán y publicarán las Bases. Para mayor eficacia en la gestión de estos expedientes serán aprobados por resolución de la Alcaldía- Presidencia.

6. A partir del día de publicación en el Boletín Oficial, el plazo para la presentación de solicitudes será de quince días.

7. Finalizado el plazo para la presentación de solicitudes, en el plazo máximo de dos meses se realizarán los concursos. En cualquier caso, de existir distintas fases, éstas se realizarán de forma sucesiva e inmediata una tras otra hasta su finalización en el mismo día.

8. Para el cumplimiento efectivo de los plazos y la conclusión de conjunto de este artículo se fija como fecha límite el día 30 de junio de 2002, aceptando las partes que si llegado dicho término no se ha concluido el proceso de funcionarización para el Personal Laboral reflejado en el punto 1, este convenio perderá su vigencia expresamente mediante esta cláusula y quedará abierto el período de negociación establecido en este convenio.

### **Disposición Derogatoria**

Quedan derogadas cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango, contradigan o se opongan a lo establecido en el presente convenio.

### **Disposición Final**

Este Convenio entrará en vigor y será aplicable al personal desde el momento de su firma, independientemente de la fecha en que se produzca aprobación por el Pleno de la Corporación Municipal.

Acta de Rectificación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo.





Ayuntamiento de Écija, celebrada por la Mesa Negociación el día 22 de abril de 2002.

En la ciudad de Écija, siendo las 12.10 horas del día 22 de abril de 2002, en la

Sala de Juntas del Excelentísimo Ayuntamiento, a requerimiento de le Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, se reúne la Mesa General de Negociación constituida en este Ayuntamiento, con objeto de proceder a la rectificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral, según el mencionado requerimiento.

A la reunión asisten las siguientes personas:

Por la Representación de los Trabajadores:

Don Rafael Alhama Reyes.

Don Antonio Gutiérrez Bermudo.

Don Francisco Mateo Díaz González.

Don Manuel Real Perea.

Don Emilio Vargas Álvarez.

Por el Equipo de Gobierno:

Don Manuel Lazpiur Rodríguez.

Doña Mónica Bascón Gómez.

Don Francisco José Gandullo Guerra.

Actúa como Secretario don Francisco José Alhama Reyes.

Al comienzo de la reunión se da lectura al escrito remitido por la Delegación

Provincial, y estando de acuerdo todos los presentes, se acuerda la rectificación del artículo 38 del Convenio Colectivo, en sus apartados C y E, para adaptarlos a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

La nueva redacción de ambos apartados será la siguiente:

C. «Con motivo de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un periodo de 18 semanas ininterrumpidas, ampliable hasta 24 por parto múltiple, remitiéndose, para su disfrute a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada».





E. «Con motivo de adopción de menores de 6 años, en la que se acredite la necesidad de cuidados personales directos, remitiéndose, para su disfrute a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre».

No habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las 12.30 horas del día arriba indicado, de todo lo cual, como Secretario, doy fe, firmando conmigo todos los asistentes. (Siguen firmas ilegibles.)

