



## CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TOMARES

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio, tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que prestan servicios en régimen laboral, en el Ayuntamiento de Tomares.

#### Artículo 2. Ámbito Personal

Las normas del presente Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores laborales que se encuentran en situación de activo en este Ayuntamiento, excepto las económicas que se aplicarán únicamente al personal laboral que ocupan puestos de trabajo de plantilla, y no serán de aplicación al personal contratado con cargo a subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas, el cual se regirá por las condiciones establecidas por las normas propias de tales subvenciones, programas, acuerdos o proyectos. Asimismo, las ayudas sociales no serán de aplicación al Personal Eventual con contrato inferior a seis meses; que se regirá por las condiciones establecidas en su convocatoria específica.

El personal que presta sus servicios a tiempo parciales será retribuido proporcionalmente al número de horas para el que fue contratado.

#### Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. Será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, y sus efectos económicos tendrán valor hasta el 31 de diciembre de 2004.

Durante la vigencia del presente Convenio a las condiciones económicas en él recogidas, se les aplicarán los incrementos económicos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás leyes adicionales. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la cancelación del convenio con treinta días de antelación al cumplimiento del mismo. Entendiendo que de no hacerlo así, se considerará automáticamente prorrogado de año en año con el incremento económico que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás medidas adicionales.

#### Artículo 4. Comisión Paritaria

Se fijará una Comisión Paritaria de Control y Seguimiento del Convenio, integrada por miembros de la Corporación y los Representantes Sindicales del Personal Laboral.



Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las dos partes, fijándose la reunión en un plazo máximo de 5 días naturales posteriores a la petición.

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

### **Artículo 5. Organización y Racionalización del Trabajo**

1. La Organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.
2. Las Centrales Sindicales firmantes tendrán derecho a estar informadas cuando se modifiquen las condiciones de trabajo del personal.
3. Al nivel de centros o departamentos se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de que las Secciones Sindicales, comités de empresa, y delegados de personal participen, sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios.

### **Artículo 6. Clasificación de los Laborales**

- a) Incluidos en la plantilla aprobada anualmente, que podrán ser fijos o eventuales.
- b) Eventuales, no incluidos en plantilla.
- c) Contratados a través de una Subvención finalista, cuyo contrato termina al finalizar la misma.

### **Artículo 7. Clasificación Profesional de Apartado a) del Artículo Anterior**

Los puestos de trabajo se agruparán de acuerdo con la Titulación exigida para su ingreso en cinco grupos:

Grupo I. Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o Equivalente.

Grupo II. Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo III. Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo IV. Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer

Grado o equivalente y/o hayan sido o sean contratados para ejercer funciones o



desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral y esté definido en la Regulación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento.

Grupo V. Certificado de Escolaridad o equivalente y/o hayan sido o sean contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral y esté definido en la Regulación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento.

### **Artículo 8. Relación de Puestos de Trabajo**

La Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral será aprobada anualmente por el pleno del Ayuntamiento, habiendo sido informados previamente los representantes de los trabajadores.

## **Capítulo III. Provisión de Vacantes, Contratación e Ingresos**

### **Artículo 9. Formación Profesional**

El Ayuntamiento consciente de la importancia de la formación profesional, potenciará la asistencia a cursos de formación de sus trabajadores, los cuales tendrán derecho a la asistencia a clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que estas coincidan con su jornada laboral, cuando dicha formación sea considerada necesaria para el servicio.

Se creará una mesa de Formación, compuesta por miembros de la Corporación y los representantes sindicales, donde se estudiarán las necesidades de Formación del Personal, así como las necesidades del propio Ayuntamiento, planificándose las acciones formativas a seguir.

### **Artículo 10. Acceso a la condición de Laboral Fijo y Promoción Profesional**

1. La selección y contratación del personal laboral fijo se realizará bajo los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.
2. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna del personal fijo. Los trabajadores deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en el grupo correspondiente, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan por el órgano competente. Las plazas vacantes se ofertarán primero para promoción interna en convocatoria independiente de las de ingreso.

## **Capítulo IV. Jornadas y Horarios**

### **Artículo 11. Jornada Laboral. Definición**





Se entiende por jornada laboral a efectos del presente Convenio el tiempo de trabajo que debe prestarse en un determinado período, en cómputo diario, semanal, quincenal, mensual o anual.

La jornada laboral, según los acuerdos llegados con el Comité de Empresa, será de 35.00 horas semanales.

La jornada normal será preferentemente continuada, de lunes a viernes, de 8.00 a 15.00 horas, con descanso de treinta minutos para desayuno.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente tendrá que transcurrir un mínimo de 12.00 horas.

En caso necesario, la cantidad de horas transcurridas entre la finalización de un turno y el comienzo de otro será de doce horas, como mínimo.

Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de descanso de quince minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como trabajo efectivo.

Se establece un horario de verano para el personal adscrito al departamento de vías y obras. Este horario tendrá vigencia de este el primer lunes después del 15 de junio hasta el primer lunes después del 15 de septiembre, y se desarrollará entre las 7.00 y las 14.00 horas.

El mencionado horario se controlará por el Departamento de personal mediante los procedimientos que estime oportunos la Alcaldía.

La diferencia constituida entre el horario fijado y la jornada legalmente establecida deberá recuperarse en función de las necesidades de cada servicio.

## **Artículo 12. Jornadas Especiales**

A. Se considerarán jornadas especiales, las siguientes:

**Jornada Partida:** Es la que se realiza en dos periodos, con una interrupción entre ambos de al menos, una hora.

**Turnos:** Es la que se presta para ocupar sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de llevarla a cabo en horas diferentes en un período determinado.

**Reducida:** Es aquella cuya duración se acorta, por causa establecida, en una parte del tiempo.

**Especial:** Es la que reúne una serie de particularidades en razón del trabajo que



se presta y cuyas características no tienen encaje en las modalidades establecidas en las anteriores.

B. En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado sea necesario el establecimiento de turnos, éstos se realizarán de forma rotativa y por los componentes del grupo laboral afectado. Ningún trabajador estará en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas.

C. Los trabajadores que, por unas u otras causas hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

D. En ningún caso, se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por los trabajadores, salvo causa de fuerza mayor que será comunicada a los representantes de los trabajadores, o permuta con otro trabajador, siendo necesaria en este último caso la previa autorización del responsable del centro de trabajo.

E. Se considera trabajo nocturno los realizados desde las once de la noche a las siete de la mañana.

## **Capítulo V. Vacaciones, Permisos y Licencias**

### **Artículo 13. Descanso Semanal**

El trabajador con jornada normal tendrá derecho a un descanso semanal de 48.00 horas como mínimo. Este se realizará preferentemente en sábados y domingos, en caso de no ser así se garantizará un fin de semana alternativo.

Cuando un trabajador sea requerido para interrumpir su descanso semanal por necesidades del servicio, el descanso se le cambiará por otro dentro de la misma semana, salvo que el día cambiado pertenezca al fin de semana (sábado y domingo), en cuyo caso se abonarán como horas extraordinarias, según se define en el artículo correspondiente.

Estas horas extraordinarias se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente en la que fueron trabajadas.

### **Artículo 14. Vacaciones**

A. Los Trabajadores Laborales de la Administración Local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones atribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

B. Las vacaciones serán retribuidas y de un mes de duración por año trabajado o de los días que en proporción corresponda cuando el tiempo de servicio fuera



menor.

C. Las vacaciones se podrán disfrutar por los trabajadores laborales a lo largo del año, si bien preferentemente deberán concentrarse en los meses de junio a septiembre, en periodos mínimos de siete días naturales seguidos, llegando a un máximo de treinta días, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio y sin que en ningún caso aquéllas o éstos puedan acumularse a los días de asuntos particulares con derecho a retribución.

Las vacaciones de los trabajadores laborales no podrán compensarse, por su no disfrute, en forma alguna.

### **Artículo 15. Permisos y Licencias Retribuidas**

Podrán concederse permisos por las siguientes causas y con la siguiente duración:

A. Por razones personales o particulares.

1. Por matrimonio, quince días.
2. Por traslado de domicilio con cambio de residencia, 3 días.
3. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 2 días.

B. Por cuidado de hijo menor de nueve meses, una hora diaria de ausencia divisible en dos fracciones o reducción de la jornada en media hora.

C. Por asuntos particulares.

1. Hasta un máximo de 6 días al año no acumulables a las vacaciones anuales.
2. Hasta 2 días más no acumulables a las vacaciones anuales, ni a los 6 días del epígrafe anterior.
3. Sin retribución, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.

D. Por razones de obligación o deber legal.

Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento del mismo.

E. Por razones de formación.

1. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de actitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.



2. Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

3. Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.

F. Por razones de salud o enfermedad.

1. Por nacimiento de un hijo o muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días si el suceso se produce en la misma localidad o cuatro días cuando sea en localidad distinta.

2. Por maternidad, 16 semanas interrumpidas ampliables a 18 en el caso de parto múltiple.

3. Por adopción, 16 semanas si la edad del menor es inferior a nueve meses, o seis semanas si la edad es superior a nueve meses e inferior a cinco años.

G. Por razones sindicales.

1. Para realizar funciones sindicales de carácter permanente.

2. Por funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación.

3. En el propio centro de trabajo o de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

4. Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

El permiso recogido en el apartado C.3 no será de aplicación al personal eventual.

### **Artículo 16. Excedencias**

Los trabajadores laborales de esta Corporación, podrán obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales vigentes, la petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en un plazo máximo de treinta días hábiles.

### **Artículo 17. Incapacidad Temporal**

Todos los trabajadores en situación de baja por enfermedad, percibirán sus emolumentos íntegros, hasta que se produzca el alta o hasta que, de acuerdo con la legalidad vigente, el trabajador sea dado de baja por el Ayuntamiento al cumplirse los 18 meses de iniciada la baja.

## Capítulo VI. Mejoras Sociales

### Artículo 18. Mantenimiento del Puesto de Trabajo

El Ayuntamiento se compromete a indemnizar o readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedentes, si por resolución judicial se declara una incompatibilidad de carácter personal que pueda redundar en la funcionalidad del servicio, el Ayuntamiento podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, sin merma alguna de los derechos del trabajador y en su categoría profesional.

En caso de que por accidente u otras causas no imputables al trabajador y dentro de la jornada laboral o desarrollando servicios para el Ayuntamiento, le sea suspendido el carné de conducir a los conductores acogidos al presente Convenio Colectivo, el Ayuntamiento se compromete a asignarle temporalmente otro puesto de trabajo.

En el caso de prórroga especial de la incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir, en concepto de acción social, la diferencia entre el subsidio que le corresponda y el 100 % de sus retribuciones a la fecha de la baja, hasta la fecha de su paso a la incapacidad permanente.

### Artículo 19. Ayuda Escolar

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, percibirán una ayuda en concepto de compra de libros o matrícula, debidamente justificados, a percibir por los trabajadores en servicio activo durante el año, que tengan hijos menores de 23 años a su cargo, escolarizados y que cursen estudios en centros de enseñanza oficial. En el caso de que ambos cónyuges presten servicio en el Ayuntamiento, sólo las percibirá uno de ellos.

Estas cantidades se entenderán con derecho a percibirse siempre que no hayan sido subvencionadas por otros organismos para estos mismos conceptos.

Esta ayuda escolar será también de aplicación a los trabajadores laborales eventuales que ocupen plaza de forma interina hasta su cobertura definitiva.

Por cada hijo que cumpla las condiciones anteriores:

|                          |                                                                               |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Educación infantil:      | 20.000 pesetas                                                                |
| Educación obligatoria:   | 25.000 pesetas                                                                |
| Bachillerato y F.P.:     | 30.000 pesetas                                                                |
| Estudios universitarios: | 50% del importe neto por curso completo o por asignatura. (Primera matrícula) |
|                          | 25% de cursos o asignaturas repetidas                                         |



## Artículo 20. Ayuda al Estudio de los Trabajadores

Igual que en el apartado anterior a partir de Graduado Escolar.

## Artículo 21. Ayuda al Minusválido

Los familiares minusválidos con una calificación igual o superior al 66 % a cargo del trabajador que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional, o educación especializada no cubiertos por la Administración Pública tendrán derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación el 50% de las cantidades efectivamente abonadas por estos conceptos. El trabajador tendrá que optar entre esta ayuda y la que le pueda corresponder de otras Administraciones.

## Artículo 22. Ayuda para Prótesis

Al Personal Laboral que requiera de prótesis, se le abonarán los importes que para cada prestación se detallan, salvo que la factura sea inferior, en cuyo caso, se abonará este.

| <b>Prótesis Odontológicas</b>                        | <b>Pesetas</b>  |
|------------------------------------------------------|-----------------|
| Dentadura completa (de una sola vez)                 | 50.000          |
| Dentadura superior/inferior (de una sola vez)        | 30.000          |
| Piezas sueltas o endodoncias                         | 10.000 cada una |
| Obturaciones o empastes                              | 3.000 cada una  |
| <b>Prótesis Oculares Cada 2 años</b>                 |                 |
| Gafas Completas                                      | 10.000          |
| Gafas bifocales                                      | 15.000          |
| Gafas progresivas                                    | 25.000          |
| Renovación de cristales                              | 4.000           |
| Renovación de cristales bifocales                    | 6.000           |
| Renovación de cristales progresivos                  | 10.000          |
| Lentillas                                            | 10.000          |
| <b>Prótesis Auditivas y de Fonación. Cada 2 años</b> |                 |
| Audífonos                                            | 50.000 cada uno |
| Aparatos de Fonación                                 | 50.000 cada uno |

Con el siguiente reparto:

El 100%. Hasta 3.000.000 de pesetas de renta personal en el año anterior a la adquisición de la prótesis.



El 75%. De 3.000.001 pesetas a 4.000.000 de pesetas de renta personal en el año anterior a la adquisición de la prótesis.

El 50%. De 4.000.001 a 5.000.000 de pesetas de renta personal en el año anterior a la adquisición de la prótesis.

El 25%. De 5.000.001 pesetas en adelante de Renta Personal en el Año anterior a la adquisición de la prótesis.

Las ayudas definidas en este artículo tendrán una limitación por cada trabajador de 50.000 pesetas anuales.

### **Artículo 23. Revisión Médica.**

Dentro de la jornada laboral los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, serán objeto de una revisión médica anual obligatoria y semestral en el caso del personal destinado en el servicio de cementerio y de ayuda a domicilio. Dicha revisión se realizará en el servicio Médico de Empresa.

### **Artículo 24. Cese en el Trabajo por Jubilación Anticipada o Invalidez Permanente**

#### **Pesetas**

#### **Jubilaciones**

|                                          |           |
|------------------------------------------|-----------|
| 5 años o más antes de la edad de 65 años | 5.000.000 |
| 4 años antes de la edad de 65 años       | 4.000.000 |
| 3 años antes de que la edad de 65 años   | 3.000.000 |
| 2 años antes de la edad de 65 años       | 2.000.000 |
| 1 año antes de la edad de 65 años        | 1.000.000 |

#### **Pesetas**

#### **Invalidez Permanente**

|                                          |           |
|------------------------------------------|-----------|
| 5 años o más antes de la edad de 65 años | 2.000.000 |
| 4 años antes de la edad de 65 años       | 1.500.000 |
| 3 años antes de que la edad de 65 años   | 1.000.000 |
| 2 años antes de la edad de 65 años       | 800.000   |
| 1 año antes de la edad de 65 años        | 500.000   |



### **Artículo 25. Premio a la Constancia**

Se establece para todos los trabajadores y un premio a la constancia, consistente en una mensualidad de salario íntegro al cumplir unos 20, 25, 30 y 35 años de antigüedad de servicios prestados en esta Administración.

### **Artículo 26. Capacidad Disminuida**

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, excepto en el caso de recibir otra prestación económica por este motivo por cualquier otro organismo o entidad.

### **Artículo 27. Asistencia Jurídica**

Cuando un trabajador en función de servicios a la Corporación sufra un accidente de tráfico, o sea vea inmerso en denuncia judicial por razones del cargo o conflictos con otros Organismos, la Corporación prestará toda la asistencia jurídica necesaria.

### **Artículo 28. Anticipos Reintegrables**

El Ayuntamiento dispondrá de un fondo en los presupuestos generales, no superior a doce millones de pesetas, del que podrán disponer todos los trabajadores no eventuales con un tope máximo individual de 350.000 pesetas que deberán devolverse en un plazo máximo de veinticuatro meses de igual importe cada uno de ellos.

No se podrá pedir un anticipo mientras se tenga otro pendiente de justificación o haya alcanzado el tope máximo fijado en el párrafo anterior.

Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en el Registro General, debiendo remitir mensualmente la Corporación, fotocopia de las mismas al Comité de Empresa.

Lo dispuesto en el presente artículo quedará subordinado a la planificación de las posibilidades de tesorería de la Corporación.

El 20% de la cuantía presupuestada anualmente será dispuesta por la Alcaldía para atender necesidades urgentes debidamente motivadas y justificadas por el peticionario, sin que a estos efectos se tenga que guardar el orden de prelación del registro.

Los trabajadores a los que les reste una duración de su contrato inferior a dos años, podrán solicitar anticipo por un importe proporcional al tiempo que le falte



de finalización del mismo.

### **Artículo 29. Protección a la Maternidad**

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por la Corporación y el Comité de Empresa y sección sindical a la que pertenezca, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de riesgo de toxicidad y contagio, desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar y en los casos de peligrosidad y penosidad, la designación se efectuará en el cuarto mes de embarazo.

Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes, quedando prohibido los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

### **Artículo 30. Uniformes y Ropa de Trabajo**

La Corporación proporcionará uniformes de trabajo para el personal adscrito al servicio de vías y obras, en concordancia con el puesto y la función a realizar.

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

Asimismo, la Corporación se hará cargo de equipar al resto de los trabajadores con todos los medios técnicos para el desarrollo de las funciones que desempeñan, atendiendo de manera prioritaria aquellos medios que pudieran servir para la defensa personal, peligrosidad y penosidad.

### **Artículo 31. Subrogación a Otras Empresas**

Si durante la vigencia del presente Convenio, las funciones, servicios y personal que actualmente integran el Ayuntamiento, fueran objeto de adscripción, integración o transferencia a cualquier otro organismo o empresa privada, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento, a la totalidad del personal adscrito, integrado o transferido.

El Ayuntamiento y el Comité de Empresa se personarán en los expedientes de despido de estos trabajadores si estos llegaran a producirse.

Igualmente el tiempo trabajado en el servicio transferido, se computará como servicios prestados en el Ayuntamiento.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración o transferencia y participaran en





las negociaciones de las cuestiones de la misma.

## **Capítulo VII. Condiciones Económicas**

### **Artículo 32. Conceptos Retributivos Genéricos**

La retribución del personal afectado por este Convenio, está constituida con carácter general, por los conceptos de Salario Base, Complemento de Categoría y Complemento de Convenio.

Asimismo, tendrán la consideración de conceptos retributivos genéricos, los de Antigüedad y Pagas Extraordinarias, tal y como se contemplan en los artículos correspondientes del presente Convenio que los desarrolla.

### **Artículo 33. Salario base, Complemento de Categoría y Complemento de Convenio**

Son los correspondientes a cada uno de los Grupos en que se clasifican los trabajadores conforme a lo recogido en los Presupuestos Generales de la Corporación.

### **Artículo 34. Antigüedad**

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio consistentes en el abono de sus trienios en la cuantía que para cada Grupo económico se refleja en los presupuestos.

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones

Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

### **Artículo 35. Pagas Extraordinarias**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una de ellas con un importe igual a la totalidad de la masa salarial de un mes y se devengarán en los meses de junio y diciembre.

### **Artículo 36. Incentivos**

Aquellos trabajadores que se hayan distinguido por un especial rendimiento, una actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el trabajo, podrán percibir un complemento de productividad por decisión de la Alcaldía, siendo informado el Comité de Empresa.





### **Artículo 37. Horas Extraordinarias**

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable.

No obstante, aquellos trabajos que la Alcaldía o Concejales Delegados correspondientes encomienden, se abonarán con arreglo a la siguiente fórmula:

Horas Extras =

= Sueldo Básico Anual + Complemento Categoría + Paga Extraordinaria + 75%

1.690 Horas de trabajo efectivo.

A estos efectos, también se considerarán trabajos realizados fuera de la jornada laboral si verdaderamente se realizan fuera de la jornada laboral normal, la asistencia a sesiones de trabajo de contenido informativo, asesoramiento o dictamen, a excepción de la asistencia a Plenos, Comisiones Informativas y Comisiones de Gobierno.

A esta norma se aplicarán las siguientes especificaciones:

- a) Hora nocturna = Hora diurna + 30%.
- b) Hora diurna de domingos y festivos = Hora diurna + 30%
- c) Hora nocturna de domingos y festivos = Hora diurna + 50%

Las fracciones iguales o superiores a 30 minutos se considerarán horas completas para los devengos. Las fracciones inferiores a treinta 30 no se devengarán.

Por el departamento de personal se llevará un libro de registro de control de horas extraordinarias.

La liquidación correspondiente al devengo de dichas horas, se efectuará con el certificado de su realización, firmada por la Alcaldía y Concejales Delegados que corresponda.

El Comité de Empresa estará informado mensualmente de la realización de dichas horas extraordinarias.

### **Artículo 38. Plus por Jornadas Especiales**

Aquellos trabajadores que desempeñen un puesto de trabajo que requiera la realización de jornadas distintas de la establecida con carácter general, como por ejemplo: turnos, rotación, nocturna, tardes, festivo, vísperas de festivos, jornada partida, etcétera, percibirán una cantidad de 25.000 pesetas por cada mes trabajado.





### **Artículo 39. Plus de Especial Dedicación**

Aquellos trabajadores que desempeñen un puesto de trabajo que requiera estar disponible fuera de la jornada habitual, percibirán una cantidad de 25.000 pesetas mensuales, en cuyo caso se considerarán incluidas en dicho plus las horas extraordinarias que deba realizarse fuera de la jornada, que no serán retribuidas.

### **Artículo 40. Trabajo Sepulturero**

Aquellos trabajadores que desempeñen el puesto de sepulturero tendrán derecho a un plus de 10.000 pesetas mensuales, incluidas las pagas extraordinarias, por su especial penosidad.

### **Artículo 41. Desplazamientos y Dietas**

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, se indemnizará de acuerdo con las tablas actualizadas del R.D.236/1.988, de 4 de marzo sobre indemnizaciones por razón del servicio.

### **Artículo 42. Liquidación y Pago**

Los salarios mensuales se abonarán en los cinco primeros días del mes siguiente al que corresponda, a excepción de los correspondientes a los meses de julio y diciembre que serán abonados los días 24 y 22 respectivamente o día laboral anterior. En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo VIII. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo**

### **Artículo 43. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo**

En este capítulo los trabajadores del Ayuntamiento de Tomares estarán acogidos a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales.

## **Capítulo IX. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 44. Faltas y Sanciones**

En este capítulo los trabajadores del Ayuntamiento de Tomares estarán acogidos a los artículos 92, 94, 95, 96 y 97 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo X. Acción Sindical en la Empresa**

### **Artículo 45. Acción Sindical en la Empresa**





El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

#### **Artículo 46. Comité de Empresa**

Será de aplicación la Ley 11/1.985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, la Ley 9/1987 de 13 de mayo de Órganos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y demás leyes que hagan referencia a los deberes y derechos del Comité de Empresa y a los representantes legales de los Trabajadores.

#### **Artículo 47. Secciones Sindicales**

Será de aplicación la Ley 11/1.985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, la Ley 9/1.987 de 13 de mayo de Órganos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

### **Anexo 1. Uniformes de Trabajo**

#### **Personal de Oficinos**

Verano:

- 2 Camisas.
- 2 Pantalones.
- 1 par de zapatos.

Invierno:

- 1 Jersey.
- 2 pantalones.
- 2 camisas de manga larga.
- 1 par de botas.
- Un chaquetón cada dos años.
- 1 par de botas de agua.







- Ropa de agua.

### **Limpiadoras y Personal de Ayuda a Domicilio:**

- 3 batas al año.
- 2 pares de zuecos.
- 1 Jersey.

### **Ayuda a Domicilio y Cementerio:**

- Material de un solo uso.
- Mascarillas, guantes (goma y látex)

26 de abril de 2001. El Comité. La Alcaldesa. (Siguen firmas ilegibles).

