

**JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA**

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan (Código Convenio: 4100340), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.

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

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

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

Primero: Registrar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

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

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia. Sevilla a 1 de agosto de 2005.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.- P.A. El Secretario General (Decreto 21/85, de 5 de febrero), José Jesús Reina Gómez.

**ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO
COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE LAS CABEZAS DE SAN JUAN.**

Asistentes:

Por la representación de la Corporación:



Don Domingo Hernández Carrillo (Presidente).
Don Manuel Sánchez López (Delegado de Personal).

Por la representación de los trabajadores:

Don Rafael Hermida Castillo.
Don Juan de Dios Muñoz Puerto.
Don Francisco José Zambrano Morón.
Doña María Teresa Cabello Luna.
Don Francisco Terrón Tena.

Secretario:

Don Ángel Ramón Caro López.

En Las Cabezas de San Juan, provincia de Sevilla, siendo las 13.00 horas del día 18 de marzo de 2005, en la Sala de Juntas de Gobierno Local, bajo la Presidencia de don Domingo Hernández Carrillo, se reúnen la Comisión Negociadora del Convenio del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, con la asistencia de los miembros de la misma que anteriormente se relacionan.

Por el señor Secretario se procede a hacer entrega a cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora de una copia del texto íntegro del Convenio Colectivo, preparado en los términos literales en los que dicha Comisión aprobó la redacción de cada uno de los artículos, pasando acto seguido a su lectura íntegra.

Concluida la misma se procede a someter el texto a votación de la Comisión, mereciendo la aprobación unánime de cada una de las representaciones. En su consecuencia, queda aprobado el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan para los ejercicios de 2004 a 2007.

Acto seguido se pasa el texto a la firma, y a fin de realizar el trámite relativo al registro del Convenio indicado ante la autoridad laboral competente, ambas representaciones deciden delegar tal gestión en la persona de doña Encarnación Cañas Guisado, con D.N.I. número 34.061.638, a efectos de la rapidez y de la mayor efectividad del trámite, el cual, una vez efectuada la tramitación correspondiente, deberá dar cuenta de la misma a las respectivas representaciones patronal y de los trabajadores.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levantó la sesión, siendo las 13.40 minutos, de la que se extiende la presente acta, que leída y hallada conforme por los señores asistentes, es firmada por los asistentes en prueba de conformidad.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS CABEZAS DE SAN
JUAN PARA LOS EJERCICIOS DE 2004 A 2007.**



Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales, entre el Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación:
 - a) El presente Convenio es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores en régimen de derecho laboral del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, incluidos en la plantilla orgánica del mismo, independientemente de las diferentes actividades que realicen dentro de los servicios propios del Ayuntamiento.
 - b) Quedan expresamente excluidos del presente Convenio, aquellos trabajadores al servicio del Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a Convenios especiales con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas se regularán por la normativa de dichos convenios o por las condiciones contractuales particularmente pactadas, excepto los trabajadores contratados para prestar servicios en las obras del Plan de Fomento del Empleo Agrario y Planes Provinciales de Obras y Servicios.
2. Siempre que en este convenio se hace referencia a los trabajadores debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 1 de este artículo, con la excepción que aparece en la letra b) del apartado anterior, salvo que se disponga en el texto lo contrario.
3. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas Municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los trabajadores municipales, en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.
2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el 1 de Enero de 2004 al 31 de Diciembre de 2007, salvo que se disponga expresamente lo contrario.
3. Si ninguna de las partes que suscriben el presente Acuerdo formulase solicitud de revisión o rescisión de éste con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Acuerdo se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de Diciembre de 2007, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al I.P.C. previsto hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de Enero de 2008.
4. Si llegado el 31 de diciembre de 2007 no estuviera aprobado el nuevo convenio que lo sustituyera, se entenderá prorrogado automáticamente y de forma



provisional hasta la aprobación del nuevo Convenio, aunque los efectos del acuerdo que se apruebe se retrotraerán, salvo que se disponga lo contrario, al 1 de enero de 2008. Dicha prórroga provisional conllevará un aumento igualmente provisional, y a cuenta, de las retribuciones de carácter fijo en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente, o norma que la sustituya.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el Término Municipal de Las Cabezas de San Juan, si en ellos prestan servicios trabajadores municipales.

Artículo 5. Comisión paritaria.

1. En el plazo de un mes después de la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por cuatro miembros, dos designados por la Corporación y dos por el Comité de Empresa.
2. Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.
3. Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes fijando la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriormente a la petición.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio (Tanto normativas como salariales), forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que por la Autoridad Laboral no fuese aprobado en su conjunto o fuese anulada o modificada alguna o algunas de sus cláusulas por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficaz en aquellos preceptos anulados y por ello deberá negociarse de nuevo éstos íntegramente, debiendo iniciarse la negociación inmediatamente.
3. Si por la jurisdicción competente se interpretara alguno o algunos de sus preceptos de forma distinta a la realizada, éstos tendrán que ser subsanados mediante acuerdo de la Comisión Paritaria.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización y racionalización.

1. La Organización práctica del trabajo será competencia del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.



2. La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:
 - a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
 - b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
 - c) Establecimiento de plantillas correctas del personal.
 - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.
3. Será preceptivo y previo, el informe del Comité de Empresa para cualquier modificación de: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo o turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento.

Artículo 8. Registro de personal.

1. La Corporación constituirá un Registro de Personal, coordinado con los de las demás Administraciones Públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.
2. En el Registro de Personal deberá inscribirse:
 - a) Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.
 - b) Al personal que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el Sector Público o el ejercicio de actividades privadas que deban de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.La inscripción deberá contener el nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número del Registro de Personal del interesado y se efectuará una vez formalizado el nombramiento o contrato origen de la relación de servicios y resolución de compatibilidad correspondiente, en su caso.
3. El número de registro de personal estará compuesto por el número del Documento Nacional de Identidad, completado con ceros a la izquierda hasta la cifra de nueve dígitos, a continuación se añadirán dos dígitos, uno de control y otro para evitar posibles duplicaciones, seguidos del código del Cuerpo, Escala, Convenio y Categoría a que pertenezca la persona objeto de inscripción.
4. Deberán anotarse preceptivamente en el Registro de Personal, respecto de los trabajadores inscritos, los actos y resoluciones siguientes:
 - a) Altas.
 - b) Bajas temporales y definitivas.
 - c) Reingresos.
 - d) Cambios de destino.
 - e) Prórrogas del contrato.
 - f) Excedencias.
 - g) Situaciones.
 - h) Jubilaciones.
 - i) Reconocimiento de antigüedad.
 - j) Categoría laboral.
 - k) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
 - l) Títulos, diplomas e idiomas.

m) Premios, sanciones, condecoraciones y menciones.

5. En ningún caso podrán incluirse en nómina nuevas remuneraciones, sin que previamente se haya comunicado al Registro de personal la resolución o acto por el que hubiere sido reconocidas.

6. En la documentación individual del personal al servicio del Excmo.

Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, no figurará ningún dato relativo a su raza, religión u opinión.

7. El trabajador tendrá libre acceso a su expediente individual.

8. El Registro de personal será único para todos los Servicios donde deberán figurar los méritos de cada trabajador.

Artículo 9. Clases de personal.

1. El personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan está integrado por funcionarios (en propiedad o interinos), contratados en régimen de derecho laboral (fijos y temporales) y personal que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

2. La plantilla y puestos de trabajo de todo el personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, se fijará anualmente a través del Presupuesto.

Artículo 10. Plantilla de personal.

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

2. La plantilla podrá ser ampliada en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

3. Siempre que en un servicio y en una categoría determinada se superen las 840 horas de trabajo extraordinario anual, la Corporación está obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia, teniéndose en cuenta en la negociación de la Oferta de Empleo Público del año siguiente.

Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.

1. La Corporación formará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización.

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

términos siguientes:

- a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal funcionario, laboral y eventual.
- b) La R.P.T. indicará, en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y el complemento específico que corresponda a los mismos.
- c) Los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.
- d) La creación o modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo, se realizará a través de la R.P.T.
- e) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal funcionario, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren en la R.P.T.
- f) La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en las misma, las modificaciones sufridas en los distintos servicios.
- g) Las modificaciones de la R.P.T. serán objeto de negociación previa con las Secciones Sindicales. Las actas resultantes de dicha negociación formarán parte del Expediente Administrativo instruido al efecto.
- h) La R.P.T. será pública y cualquier empleado tendrá acceso a la misma.

Artículo 12. Oferta de Empleo Público.

1. La Corporación formulará públicamente su Oferta de Empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.
2. Las plazas dotadas que no hayan sido cubiertas con los efectivos de personal existente, mediante los procedimientos previstos de provisión de puestos de trabajo, constituyen la Oferta de Empleo del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan.
3. La Oferta de empleo deberá contener necesariamente todas las plazas citadas presupuestariamente y que se hallen vacantes, así como aquellas otras que se van a producir por jubilación por edad dentro del ejercicio correspondiente, o en su caso, aquellas que resulten de la transformación de las mismas.
4. La Corporación aprobará y publicará anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la Oferta de Empleo Público para el año correspondiente.
Las plazas vacantes resultantes de dicha oferta deberán ser convocadas en el plazo máximo de doce meses a partir de su publicación.
5. Antes de la aprobación de la O.E.P., será preceptivo el informe de los representantes del personal, aunque éste no será vinculante para la Corporación.
6. El Ayuntamiento ofrecerá, dentro de todas sus ofertas de empleo para personal laboral, un porcentaje del 10% de las plazas para trabajadores con incapacidad física, psíquica o sensorial disminuida, hasta alcanzar el 3% de la plantilla, tal

como previene la legislación vigente.

Capítulo III. Ingreso.

Artículo 13. Ingreso.

1. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Pública, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
2. Los procedimientos de selección y acceso de los trabajadores, se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán, en todo caso, a la legislación básica del Estado sobre función pública y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a la naturaleza de las funciones a desarrollar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
3. La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos en la selección; el concurso consiste exclusivamente en la calificación de los méritos de los aspirantes y la prelación de los mismos en la selección; el concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración como parte del procedimiento de selección de los dos sistemas anteriores. La fase de oposición será anterior a la fase de concurso.

Artículo 14. Acceso.

Para ser admitido a las pruebas para el acceso a la plantilla de trabajadores, será necesario:

- a) Ser español o nacional de un Estado miembro de la Unión Europea según se determine en las Bases de las correspondientes convocatorias.
- b) Tener cumplidos dieciocho años de edad.
- c) Estar en posesión del título exigible, o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias en cada caso.
- d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.
- e) No haber sido despedido, mediante expediente disciplinario, del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas, o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

Artículo 15. Contenido de las bases.

Las convocatorias deberán contener, al menos las siguientes circunstancias:

- a) Número y características de las plazas convocadas.
- b) Declaración expresa de que no se podrá declarar superado el proceso selectivo

- a un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas.
- c) Órgano, centro o unidad administrativa a que deben dirigirse las solicitudes de participación.
- d) Condiciones o requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.
- e) Sistema selectivo.
- f) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y, en su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección.
- g) Designación del tribunal Calificador o indicación de la Comisión Permanente de Selección que haya de actuar.
- h) Sistema de calificación.
- i) Programa que ha de regir las pruebas, o indicación del "Boletín Oficial del Estado" en que se haya publicado con anterioridad.
- j) Duración máxima del proceso de celebración de los ejercicios, Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de setenta y dos horas y máximo de cuarenta y cinco días.
- k) Orden de actuación de los aspirantes.
- l) Determinación, en su caso, de las características, duración, plazo máximo para el comienzo y centro u órgano responsable de la evaluación del periodo de prácticas o curso selectivo.

Capítulo IV. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 16. Promoción Interna.

1. En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, desde una categoría inferior a otra superior, dando prioridad a esta forma de cobertura de puestos de trabajo.
2. Los trabajadores deberán poseer los requisitos exigidos, tener una antigüedad de, al menos, dos años en la categoría de procedencia y haber transcurrido al menos dos años desde la fecha de ingreso en el Ayuntamiento como personal fijo, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el órgano competente de la Corporación.
3. En las respectivas convocatorias se reservará al menos el 50 % de las plazas vacantes convocadas para este tipo de promoción.
En caso de que el número de vacantes convocadas sea impar el porcentaje se aplicará sobre el número par anterior.
También se considerarán supuestos de promoción interna aquellos casos en que el trabajador pretenda cambiar la profesión dentro del mismo grupo.

Artículo 17. Provisión de puestos de trabajo.

La provisión se basará:

- a) Personal fijo:
 - Toda admisión de personal que haya de ocupar puesto de trabajo fijo de

plantilla se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Pública aprobada por el Ayuntamiento en el Presupuesto Municipal del ejercicio correspondiente.

— Las pruebas o exámenes que se hayan de realizar, así como los procedimientos para calcular las puntuaciones será facultad del Ayuntamiento previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

— En el momento de los exámenes o pruebas pertinentes y como parte integrante del tribunal calificador, habrá un representante de los trabajadores, no teniendo necesariamente que poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate.

b) Personal eventual:

La contratación del personal eventual, fijo de obra o interino, se hará según dispone el artículo 103 y 104 de la Ley de Bases de Régimen Local, de 2 de Abril de 1.985.

Artículo 18. Comisión de servicios.

1. Cuando un puesto quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un trabajador que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo. A los efectos de este artículo se entenderá por vacante todas las situaciones en el que el puesto no esté cubierto efectivamente por su titular.

2. Se nombrarán entre los trabajadores que se hayan presentado a la última convocatoria de promoción interna tal como se establece en al artículo 16 del presente convenio.

3. Cuando no exista bolsa de promoción interna se anunciará publicando los puestos que hayan de cubrirse en Comisión de Servicios para que puedan ser solicitados por los interesados.

4. Las citadas Comisiones de Servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo. Las comisiones de servicio que se designen con posterioridad a la aprobación del siguiente Convenio, en ningún caso podrán exceder del tiempo máximo establecido en este apartado.

5. Los puestos de trabajo cubierto temporalmente en Comisión de Servicios será incluido en la siguiente convocatoria de promoción interna.

6. Al trabajador nombrado en Comisión de Servicios se le reservará el puesto de trabajo y percibirá la totalidad de las retribuciones del puesto para el cual le ha sido conferida la comisión de servicios.

7. El trabajador habrá de reunir los requisitos establecidos en la R.P.T. para desempeñar el puesto de trabajo al que acceda temporalmente en Comisión de Servicios. El tiempo prestado en Comisión de Servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado, siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro igual o superior nivel.

El Ayuntamiento facilitará al Comité de Empresa y Organizaciones sindicales las relaciones de nombramientos en comisión de servicios en la que deberán constar

los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Categoría y Servicio actual.
- c) Categoría y Servicio donde irá destinado.

7. El reingreso de personas en suspensión, excedencia o cualquier otra situación que la Ley permita y que lo hubiesen solicitado, se realizará en Comisión de Servicio, hasta tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita en el artículo anterior. En este caso accederá directamente a su puesto de trabajo, en el momento de la realización de la provisión.

Se entiende que en este párrafo se encuentran incluidas las personas declaradas legalmente inhábiles parcial o totalmente para su puesto o profesión habitual, pudiendo en este caso y siempre que se respete la categoría profesional, cambiarlo de puesto de trabajo.

Artículo 19. Trabajos de superior categoría.

1. Provisionalmente los puestos de trabajo vacantes podrán ser desempeñados por trabajadores de inferior categoría que reúnan aptitudes para ello, correspondiendo al Alcalde su nombramiento una vez oído al comité de Empresa, y comprometiéndose la Corporación a sacar las plazas vacantes a oferta pública de empleo en el año inmediatamente posterior al que se produzca la vacante. No obstante, ello no procederá cuando el puesto quede desocupado porque su titular se halle en situación con derecho a reserva del puesto de trabajo o de permiso retribuido.

2. Durante el tiempo de desempeño del trabajo de superior categoría, el trabajador devengará todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales y antigüedad, debiéndose ser abonados en nómina como trabajos de superior categoría.

Si durante su nombramiento, el trabajador sufriese un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación, hasta la finalización del plazo por el cual se confirió el nombramiento.

Artículo 20. Medidas de redistribución de efectivos.

1. Se permite la movilidad de los efectivos de unas unidades a otras dentro del mismo Ayuntamiento por la supresión de puestos de trabajo.

2. Los trabajadores, que con motivo de dicha reubicación, pasen a ocupar puestos de trabajo de inferior categoría o salario, percibirán su nuevo salario en función de la nueva categoría, respetándose la antigüedad y, a fin de que no pierda poder adquisitivo en su salario, percibirán un complemento no absorbible, por la diferencia de su salario en cómputo anual.

3. En el supuesto de que se produzca una vacante de la misma categoría de procedencia y régimen, tendrá derecho preferente a ocuparla.

Artículo 21. Período de prueba.

El período de prueba será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V. Clasificación del personal.

Artículo 22. Personal laboral.

Son trabajadores fijos del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan quienes en virtud de contrato de trabajo, desempeñen servicios de carácter permanente, figuren en la plantilla y perciban retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto general de la Corporación.

Artículo 23. Grupos y escalas.

1. Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso o conocimientos requeridos para su promoción en los siguientes grupos:

Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado, o equivalente, o bien tener una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

Grupo D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado, o equivalente. Se considerarán equivalentes al título de Graduado Escolar los títulos académicos de Bachiller Elemental y el certificado de Estudios Primarios expedido con anterioridad a la finalización del año académico 1975-1976, así como el hecho de tener aprobados cuatro cursos completos de cualquier extinguido Plan de Estudios de Bachillerato o acreditar documental y fehacientemente haber reunido, en su día, las condiciones para haber obtenido el Certificado de Estudios Primarios. Con respecto al nuevo plan de estudios, se considerará equivalente el hecho de haber superado los dos primeros cursos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

2. De acuerdo con las funciones que realicen, el personal laboral se clasifica en las siguientes Escalas y subescalas.

I. Escala de Administración General.

Corresponde a esta escala el desempeño de las funciones que son comunes al ejercicio de la actividad administrativa, es decir, los puestos predominantemente burocráticos.

A su vez a la Escala de Administración General pertenecen las siguientes subescalas:

A) Pertenerán a la Subescala Técnica de Administración general los

trabajadores que realicen tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

B) Pertenerán a la Subescala de Gestión de Administración general los trabajadores que realicen tareas de apoyo a las funciones de nivel superior.

C) Pertenerán a la Subescala Administrativa de Administración General, los trabajadores que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.

D) Pertenerán a la Subescala Auxiliar de Administración General, los trabajadores que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, ordenadores, archivo de documentos y otros similares.

E) Pertenerán a la Subescala de Subalternos de Administración General, los trabajadores que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de Conserje, Ujier, Portero u otras análogas en edificios, obras y servicios de la corporación.

II. Escala de Administración Especial.

Corresponde a esta escala el desempeño de funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio.

A su vez a la Escala de Administración Especial pertenecen las siguientes subescalas:

A) Pertenerán a la Subescala Técnica de Administración Especial, los trabajadores que desarrollen tareas que son objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.

En atención al carácter y nivel del título exigido dichos trabajadores se dividen en Técnicos Superiores, Medios y Auxiliares y, a su vez, cada clase podrá comprender distintas ramas y especialidades.

B) Pertenerán a la Subescala de Servicios Especiales, los trabajadores que desarrollen tareas que requieran una aptitud específica, y para cuyo ejercicio no se exija, con carácter general, la posesión de títulos académicos o profesionales determinados.

Se comprenden en esta Subescala, las siguientes clases:

a) Personal de Cometidos especiales que comprende al resto de trabajadores que realiza tareas de carácter predominantemente no manual, en los diversos sectores o ramas de actuación del Ayuntamiento, y que no tenga encuadre en la Subescala Técnica, subdividiéndose en categorías, según el nivel de titulación exigida.

b) Personal de Oficios que integra a los trabajadores que realizan tareas de carácter predominantemente manual, en los diversos sectores de actuación de la Corporación, referidas a un determinado oficio, industria o arte, clasificándose, dentro de cada oficio, industria o arte, en Encargado General, Encargado, Capataz, Oficial, Ayudante, Operario y Aprendiz, según el grado de responsabilidad o de especialización, siendo necesario en todo caso, poseer la titulación exigida para el ingreso, conforme a lo dispuesto en la legislación básica de función pública.



3. Los trabajadores del Ayuntamiento de las Cabezas de San Juan realizarán funciones propias de la categoría del puesto que ocupen, y deberán ir especificadas en las relaciones de puestos de trabajo. Con posterioridad a la aprobación de la R.P.T., le serán entregadas por escrito a cada trabajador. No obstante, realizarán las funciones propias de la profesión, industria, arte u oficio aquellos trabajadores que sean contratados por duración determinada o necesidades organizativas temporales.

Capítulo VI. Clasificación de puestos de trabajo.

Artículo 24. Clasificación.

1. Los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles. A cada nivel corresponde un complemento de destino y, en su caso, un complemento específico.
2. Los intervalos que corresponden a cada grupo de clasificación son los siguientes:

Grupo Intervalos

- A 20 al 30
- B 16 al 26
- C 11 al 22
- D 9 al 18
- E 7 al 14

Capítulo VII. Jornada, horarios y descansos.

Artículo 25. Jornada laboral.

1. La jornada se establece de 1.519 horas anuales de trabajo, realizadas preferentemente de lunes a viernes y a razón de 35 horas semanales.
2. La jornada de trabajo será realizada, preferentemente de forma continuada, salvo aquellos puestos de trabajo que requieran jornada flexible.
3. El calendario laboral anual, que incluirá lo relacionado con turnos y jornadas, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales se confeccionará por la Corporación. Antes del día 1 de Diciembre de cada año, los diferentes calendarios del año siguiente, se negociarán con el Comité de Empresa. Si por cualquier circunstancia, llegada esta fecha, no se ha negociado el referido calendario, se aplicará el mismo número de horas negociadas en el año anterior.
4. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo, con reserva del mismo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
5. El trabajador que curse sus estudios en Centros de enseñanza o cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio, previo acuerdo con el





resto de los compañeros del servicio en cuestión.

6. El número de horas pactadas, sale como resultado de la siguiente operación: Al resultado de restar 365 días que tiene el año, 52 domingos, 52 sábados, 14 fiestas, 22 días laborables de vacaciones, 6 días de asuntos particulares y los días 24 y 31 de diciembre (217 días), se multiplica por 7 horas de trabajo diarias.

Artículo 26. Descanso diario.

1. El trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios durante su jornada de trabajo, siempre que ésta sea superior a 30 horas semanales.
2. El trabajador tendrá derecho a un descanso de quince minutos diarios durante su jornada de trabajo, siempre que ésta sea igual o inferior a 30 horas semanales.
3. Este descanso, se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 27. Descanso semanal.

1. Como regla general, el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas como mínimo desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma que comprenderá el sábado y el domingo, a excepción de ciertos colectivos que regularán su descanso mediante su reglamento específico.

Capítulo VIII. Del régimen de retribuciones de los trabajadores.

Artículo 28. Normas generales comunes.

1. Los trabajadores solo serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinen en este convenio.
 2. En su virtud, los trabajadores no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni recibir remuneraciones distintas de las previstas en este Convenio, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes e informes.
 3. La ordenación de pagos de gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
 4. Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
- Las retribuciones que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencias a la situación y derechos del trabajador el día 1 del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:
- a) En el mes de su contratación, en el de reingreso al servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribuciones.

b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

5. A los trabajadores que, por la índole de sus funciones, por la naturaleza de puesto de trabajo o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

Artículo 29. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del trabajador son básicas y complementarias.
2. Las retribuciones básicas de los trabajadores tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el sector público. Son retribuciones básicas:
 - a) El sueldo.
 - b) Los trienios.
 - c) Las pagas extraordinarias.
3. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del sector público. Son retribuciones complementarias:
 - a) El complemento de destino.
 - b) El complemento específico.
 - c) El complemento de productividad.
 - d) Las gratificaciones.
 - e) El complemento personal y transitorio.
 - f) Premio extraordinario.

Artículo 30. Sueldo o salario base.

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados municipales.
2. El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, norma que la sustituya.
3. A estos efectos para el año 2004, los sueldos correspondientes a cada uno de los grupos se calcularán teniendo en cuenta las cuantías, establecidas en la L.P.G.E., referidas a doce mensualidades:

Grupo	Cuantía mensual euros	Cuantía anual euros
A	1.048,62	12.583,44
B	890,00	10.680,00
C	663,43	7.961,16
D	542,47	6.509,64
E	495,24	5.942,88

Artículo 31. Trienios o antigüedad.

1. Los trienios consistirán en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios prestados, indistintamente en cualesquiera de las administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Su devengo carecerá de carácter retroactivo.
3. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, norma que la sustituya.
Cuando un trabajador cambie de puesto de trabajo, percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.
4. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplo de 3 años de servicio efectivo.
5. A estos efectos para el año 2004, las cuantías correspondientes a cada uno de los grupos se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías, referidas a doce mensualidades:

Grupo	Cuantía mensual euros	Cuantía anual euros
A	40,29	483,48
B	32,24	386,88
C	24,20	290,40
D	16,17	194,04
E	12,13	145,56

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, trienios y el 40% del complemento de destino, el tanto por ciento del Complemento de Destino se irá incrementando según imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Las pagas extraordinarias se abonarán del 1 al 15 de julio y del 1 al 15 de diciembre respectivamente, y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, en función de los meses y días de servicios efectivamente prestado.
- b) Los trabajadores en servicio activo, con licencia sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional, de acuerdo con el

tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en el apartado anterior.

c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado, salvo que el cese sea por jubilación o fallecimiento, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computará como un mes completo. A los efectos previstos en el presente número, el tiempo de duración de licencia sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce en el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

Artículo 33. Complemento de destino.

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio del sector público. o en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 34. Complemento específico.

1. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a los factores valorados de estudios de especialización, experiencia requerida, responsabilidad por mando, responsabilidad por repercusión en los resultados, esfuerzo intelectual, esfuerzo físico, condiciones ambientales o penosidad, peligrosidad, características de la jornada, régimen de dedicación y exclusividad.
2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más de las condiciones particulares 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 valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.
4. A los trabajadores que desempeñen puestos que tengan asignados el complemento específico por el factor dedicación en los niveles 3 o 4, le será de aplicación el siguiente régimen:

- a) Podrán ser requeridos para el servicio fuera de la jornada normal de trabajo.
 - b) No podrán cobrar gratificaciones por trabajos efectivos inferiores a la jornada de 40 horas semanales, pero si podrán ser compensadas en descanso, salvo que se realicen en día no laborable.
5. Los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo que tengan asignados un complemento específico para cuyo cálculo se haya tenido en cuenta los factores de dedicación en su nivel 4 y exclusividad, les será de aplicación el siguiente régimen:
- a) Podrán ser requeridos para el servicio fuera de la mencionada jornada de trabajo.
 - b) Con independencia de lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, tendrán absoluta incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad pública o privada, salvo las legalmente excluidas del régimen de incompatibilidad.
6. Todos los trabajadores que lo soliciten, percibirán en concepto de exclusividad, la cantidad mensual de 32,40 Euros, que pasará a formar parte del complemento específico añadiéndose esta cantidad al importe resultante de la valoración de puestos de trabajo.
- Tendrán derecho a dicho complemento solamente aquellos trabajadores que no realicen una segunda actividad, sea por cuenta ajena o propia, del sector público o privado.
- Si por los servicios de personal, se comprobara y acreditara que algún trabajador, esté percibiendo indebidamente este complemento, el mismo estará obligado a reintegrar el importe indebidamente percibido, así como el importe correspondiente al interés legal del dinero vigente en el momento, sin perjuicio de las responsabilidades que pudiera exigirsele.
7. Las cantidades que se perciban por complemento específico no serán consolidables, ni crearán ningún tipo de derecho adquirido.

Artículo 35. Complemento de productividad.

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. En ningún caso las cuantías asignadas en el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originará ningún tipo de derecho individual con respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.
4. Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros del Comité de empresa.
5. Los criterios para su abono serán determinados por la Corporación, con el visto bueno del Comité de Empresa.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

1. Las gratificaciones por este concepto, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal de trabajo.
2. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados, previamente y por escrito, por los servicios de personal, a instancia de la Jefatura del Servicio afectado, a no ser que haya sido necesaria efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a cinco días laborales.
3. Mensualmente, los servicios de personal informarán, al Comité de empresa, las gratificaciones que se devenguen y las causas que las han motivado, trabajadores que las han realizado y servicios al que están adscritos.
4. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no pudiendo ser superiores a 80 al año, compensándose en descanso doble a las horas y fracción realizadas. Se establece el descanso mínimo por este concepto de una hora.

Podrán retribuirse económicamente, a solicitud del interesado, la parte de recargo establecida para las mismas, es decir, un 25 por 100 del valor de la hora normal por las realizadas en día laborable y un 50 por 100 por las realizadas en días de descanso.

En este caso dichas horas se compensarán en descanso normal.

Asimismo podrá retribuirse económicamente, a solicitud del interesado, el importe íntegro de la hora extraordinaria, y sin que en este caso proceda descanso alguno.

5. El valor de la hora normal será el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula de cálculo, tomando como referencia los salarios en vigor en el año inmediatamente anterior al de su devengo:

$$(SB + T + CD + CE + PPE) \times 12.$$

1.519

Siendo:

SB: Sueldo Base mensual.

T: Trienios mensual.

CD: Complemento de Destino mensual.

CE: Complemento Específico mensual.

PPE: 1/12 de las pagas extraordinarias.

6. Se definen como horas extraordinarias estructurales las que sean necesarias para cubrir trabajos urgentes o pedidos imprevistos.

Artículo 37. Complemento de nocturnidad.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio que efectúen su jornada laboral entre las 22 horas del día hasta las 6 del siguiente, percibirán, en concepto de nocturnidad, una cantidad de 1,1239 Euros, por cada hora de trabajo



realizada entre las mencionadas anteriormente, salvo que en la valoración del complemento específico se contemple este concepto.

Artículo 38. Complemento de festividad.

El trabajador que por necesidades del servicio realice una jornada de trabajo que coincida en festivo, será compensado con un día de permiso y el abono de una cantidad equivalente al 100% del salario base o bien que se consideren las horas efectuadas como horas extraordinarias, a elección del trabajador. Cuando por Decreto de la Alcaldía, el conjunto del personal disfrute un puente y existan trabajadores que por circunstancias de su trabajo no puedan disfrutarlo, los días laborables comprendidos en dicho puente no serán considerados como festivos a los efectos comprendidos en el apartado anterior.

Artículo 39. Complemento personal y transitorio.

1. Cuando al trabajador, por la entrada en vigor de este Convenio y como consecuencia directa de la aplicación del mismo, le corresponda percibir durante el año 2004 y siguientes, retribuciones inferiores a las asignadas en el proceso anterior a la valoración de los puestos de trabajo, se le aplicará un complemento personal, transitorio y no absorbible, por la diferencia existente hasta completar lo que hubiere percibido en el año anterior.
2. Cuando con motivo de la entrada en vigor de la valoración de puestos de trabajo, a algún trabajador le corresponda percibir durante el año 2004 y siguientes retribuciones inferiores, no como consecuencia de la aplicación directa de dicha valoración, a éste se le aplicará un complemento personal transitorio y absorbible.
3. El trabajador que optase voluntariamente porque se le aplique el complemento de exclusividad, éste no entrará en el cómputo para el cálculo del complemento.

Artículo 40. Premio a la constancia.

Se establece un premio a la constancia que se abonará a los trabajadores fijos de la siguiente forma:

- a) A los 15 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario mensual.
- b) A los 20 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario mensual.
- c) A los 25 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario mensual.
- d) A los 30 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario de dos mensualidades.

Artículo 41. Indemnizaciones por razón del Servicio.

1. Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones

cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- a) Dietas.
- b) Gastos de desplazamiento.
- c) Indemnización por residencia eventual.
- d) Indemnización por traslado de residencia.

2. Dietas:

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término de Las Cabezas de San Juan por razón del servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera del Término Municipal se percibirán las cantidades siguientes:

- Cuando el trabajador haya de pernoctar fuera de Las Cabezas de San Juan, la cantidad que documentalente se justifique como gasto de alojamiento.
- Cuando se trate de desplazamiento que requiera realizar alguna de las comidas (almuerzo o cena), 13,50 euros por cada una de las comidas.

— Cuando el desplazamiento venga motivado por la asistencia a Juzgados se devengará la cantidad de 40 euros por asistencia y día, entendiéndose que dicha cantidad compensa tanto el concepto de dieta, kilometraje, así como el posible servicio extraordinario prestado (Horas extraordinarias), por realizarse fuera de la jornada habitual.

c) El Ayuntamiento abonará al trabajador que tuviera que desplazarse y antes del inicio del viaje, el 80% del valor total de las dietas que le corresponden. En todo caso se entenderá las cantidades anteriores como cuantías máximas, estando el trabajador obligado a presentar los justificantes que exija la legislación vigente.

3. Gastos de desplazamiento:

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

Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro fuera del término municipal de Las Cabezas de San Juan, o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

b) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres, supondrá, el abono del billete o pasaje utilizado. Cuando se utilicen como medio de transporte líneas aéreas las tarifas serán las correspondientes a las denominadas "Clase turista".

La cuantía de la indemnización a percibir como gasto de desplazamiento por los trabajadores, por el uso de vehículos particulares en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y el Ayuntamiento lo autorice será de 0,21 céntimos el kilómetro recorrido.

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

4. Indemnización por residencia eventual.

a) Se considera indemnización por residencia eventual, la cantidad diariamente devengada por trabajador para satisfacer aquellos gastos que le origina la estancia fuera del término municipal de Las Cabezas de San Juan, cuando la misión a realizar se prevea de larga duración o se prolongue necesariamente más de un mes.

b) En todo caso corresponderá a la Corporación ordenar el servicio que devengue indemnización por este concepto, debiendo fijar tanto su cuantía como su duración máxima.

5. Indemnización por traslado de residencia.

a) El trabajador, en caso de traslado de residencia, por razón del servicio, del término municipal de Las cabezas de San Juan, a otro término donde se encuentre ubicado un servicio del Ayuntamiento tendrá derecho:

— Al abono de sus gastos de desplazamiento, los de su cónyuge, hijos que convivan con el afectado por el traslado y a su expensa.

— A una indemnización de tres dietas enteras, por cada miembro del grupo familiar antes señalado que se traslade con él.

— Al transporte del mobiliario, menaje y demás enseres personales y familiares en las condiciones adecuadas.

b) A los efectos expresados en el párrafo a), dentro de la Corporación tendrá la consideración de traslados indemnizables, por razón del servicio, los siguientes:

— Los que acuerde el órgano competente de la Corporación, sin previa petición de los interesados.

— Los que, previa petición de los interesados, sean acordados.

c) Estas indemnizaciones serán satisfechas por la Corporación con carácter previo al traslado.

Artículo 42. Mantenimiento del poder adquisitivo.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) correspondiente al año 2004 supere el porcentaje del 2%, la cantidad resultante del incremento sobre el citado porcentaje, cuya concreción y distribución se pactará en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, pasará a formar parte en el año 2005 de la Bolsa para el abono en concepto de productividad por consecución de objetivos.

Dado el ámbito temporal del presente Convenio, igual fórmula se aplicará en los ejercicios 2005, 2006 y 2007, en el supuesto de que el I.P.C. correspondiente a cada año superase el incremento retributivo que se fije para los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado para los referidos periodos.

Capítulo IX. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 43. Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de tantos días laborables como el que más de estos tenga el mes de julio o agosto de cada año, pudiendo dividirse a petición del trabajador en dos periodos de 11 días laborables cada uno, si ello no causa detrimento en el servicio, y se disfrutarán dentro del año natural. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de julio a Septiembre, ambos inclusivas. Los trabajadores que por razones obvias no puedan disfrutar sus vacaciones dentro de este periodo, tendrán un día natural más de permiso por cada 11 días laborables de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado.

Cuando las vacaciones anuales se disfruten en dos periodos, estos han de iniciarse obligatoriamente los días 1 y 16 de cada mes y finalizar los días 15 y final de cada mes, entendiéndose que si por esta circunstancia, el trabajador disfrutara menos días laborables de los correspondidos, estos días los disfrutará en otra fecha no acumulable a las vacaciones, a elección del trabajador y siempre que lo permita las necesidades del servicio, salvo que concurran circunstancias especiales en aquellos servicios que por la naturaleza o peculiaridad de sus funciones precisan de un tratamiento distinto al señalado con carácter general.

2. En caso de petición concreta por parte del interesado, podrán las vacaciones anuales dividirse en dos periodos, siendo el mínimo de cinco días laborables, siendo estudiada la petición en caso de disconformidad con los Representantes del Personal.

3. El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de Mayo de cada año, salvo excepciones individuales, negociando la Comisión de Personal con los representantes de los trabajadores la organización de los turnos de vacaciones, buscándose la utilidad de los servicios y de los propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

4. El periodo de baja por enfermedad durante el periodo de vacaciones no se computará como tal disfrute, las cuales disfrutará cuando finaliza su baja.

5. En todo caso se tendrá como disfrutada las vacaciones si como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, termina el año natural o causa baja definitiva en la Corporación sin haberlas disfrutado.

6. El trabajador de nuevo ingreso disfrutará de los días que en proporción corresponda al tiempo trabajado.

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

8. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejado en el cuadro posterior se tendrá derecho a incrementar el periodo vacacional anual en los siguientes días:

- Por quince años de servicio: Un día laborable.
- Por veinte años de servicio: Dos días laborables.



- Por veinticinco años de servicio: Tres días laborables.
 - Por treinta o más años de servicio: Cuatro días laborables.
- Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

Artículo 44. Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos previa autorización y justificándolos debidamente y con la duración que a continuación se especifican, contado desde el día de la fecha causante.

a) Por matrimonio, 20 días naturales, prorrogables en 15 días más, sin que estos sean de abono.

b) Por matrimonio de hijos, padres y hermanos, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso. Si el hecho se produce fuera de la provincia será de dos días.

c) Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.

d) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, el tiempo imprescindible para ello. Se entiende por "deber inexcusable" la obligación que incumbe a una persona, cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

Dentro del mismo concepto deben incluirse también los deberes del carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración, siempre que los estudios en cuestión sean para la obtención de un título con valor académico, o en su caso, con valor profesional si está relacionado con el trabajo que desarrolla en el Ayuntamiento.

En los términos «exámenes finales» y «pruebas definitivas de aptitud y evaluación» deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa.

f) Para asistencias a consultas médicas, el tiempo imprescindible para ello, debiendo presentarse el justificante, en el que conste la hora de la cita médica y la salida del centro médico.

g) Para los casos que se desprenden de la promoción profesional del trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos, etc.), quince días como máximo al año, debiendo solicitarlo al jefe de personal con una antelación de diez días, negociándose con el Comité de Empresa los problemas de cobertura del servicio, y en caso de disparidad de éstos se cubrirán con la mitad de personal de los mismo, respetándose siempre los servicios mínimos, y siempre que dichas actividades estén directamente relacionadas con su trabajo.

h) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a 120 días naturales.

i) El trabajador con un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo. Este período de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones

o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, a comienzos o antes de la finalización de la misma.

j) Por nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el trabajador tendrá derecho a 3 días sin contar domingos y festivos, independientemente de que la mujer sujeto del acto, esté o no trabajando en el Ayuntamiento.

k) Por adopción de un menor, se aplicará el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

l) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o 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 proporcional de sus retribuciones.

m) En caso de enviudar el trabajador teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida, y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales de permiso retribuido.

n) Por enfermedad grave o bien incapacidad de la persona enferma, debidamente acreditado, para cuidado global (cónyuge, padres, hijos o hermanos), hasta cinco días naturales al año. Este permiso se ampliará hasta 5 días laborables al año cuando el familiar esté hospitalizado, estudiándose en cada caso en concreto por la Comisión Paritaria. Entendiéndose que este permiso se puede utilizar por los trabajadores, para acompañar a consultas médicas fuera de la localidad, a persona incapacitada o menores. En caso de que el padre y la madre del menor, sean los dos trabajadores del Ayuntamiento sólo podrán disfrutar de este permiso uno de ellos indistintamente.

ñ) Por intervención quirúrgica de abuelos y nietos el día de la operación.

o) Por intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado n), hasta un máximo de 7 días al año, siempre y cuando estén hospitalizados.

p) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos 5 días naturales si el óbito ocurre en el lugar de residencia del trabajador, más el tiempo necesario para desplazamiento si ocurre fuera de la localidad.

q) Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, suegros, cónyuge de hijos y cuñados dos días naturales si el óbito ocurre en el lugar de residencia del trabajador, más el tiempo necesario para desplazamiento si ocurre fuera de la localidad.

r) El funcionario tendrá derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias, así como al descanso de los días 24 y 31 de Diciembre en las condiciones que se determina en el acuerdo Administración-Sindicatos para el ejercicio 2003-2004 para la modernización y mejora de la Administración Pública, en su redacción dada por la Resolución de 15 de Noviembre de 2002 de la Secretaría del Estado para la Administración Pública.

Este Artículo entrará en vigor, a partir del día 1 de Enero de 2005.

Artículo 45. Permisos no retribuidos.



1. El trabajador que lleve como mínimo 1 año al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año, a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del Servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.
2. El trabajador que lleve como mínimo 3 años al servicio del Ayuntamiento podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses previo informe del Jefe de Servicio y tras ser oído el Comité de Empresa. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de antigüedad y premio extraordinario.
3. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de personal, con una antelación de 15 días.

Capítulo X. Situaciones del personal.

Artículo 46. Situaciones.

Las situaciones en que puede hallarse los trabajadores de la Corporación serán las siguientes:

- 1) Servicio activo.
- 2) Servicios especiales.
- 3) Excedencia forzosa para cargo público.
- 4) Excedencia voluntaria por servicio en el sector público.
- 5) Excedencia para el cuidado de hijos.
- 6) Excedencia voluntaria por interés particular.
- 7) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- 8) Suspensión de funciones.

Artículo 47. Servicio activo.

Los trabajadores se hallan en situación de servicio activo:

- a) Cuando desempeñen un puesto, conforme a la correspondiente relación de puesto de trabajo.
- b) Cuando desempeñen puestos en las Corporaciones Locales o las Universidades Públicas.
- c) Cuando se encuentren en comisión de servicio.
- d) Cuando accedan a la condición de miembros de las Corporaciones Locales, conforme al Régimen previsto en el art. 74 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, salvo que desempeñen cargos retribuidos y de dedicación exclusiva en las mismas.
- e) Cuando cesen en un puesto de trabajo por haber obtenido otro mediante procedimiento de promoción interna, durante el plazo posesorio.
- f) Cuando se encuentre disfrutando alguno de los permisos regulados en este convenio en los artículo 43, 44 y 45.



Artículo 48. Servicios especiales.

1. Los trabajadores pasarán a la situación de servicios especiales, en los casos que a continuación se relacionan, así como en todos aquellos que puedan recogerse por Ley.

- a) Cuando cumplan el servicio militar o prestación sustitutoria equivalente.
- b) Cuando sean nombrados miembros de Gobierno o de los órganos de gobierno de la Comunidad Autónoma, así como altos cargos de los mismos.
- c) Cuando desempeñen cargos electivos dentro de las organizaciones sindicales a nivel de representación para el cual es elegido.
- d) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.
- e) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

2. A los trabajadores que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen anteriormente o similar.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los trabajadores en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto, por trabajadores contratados.

3. A los trabajadores en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios. En todos los casos recibirán las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que les correspondan como trabajador, sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios que pudieran tener reconocidos como trabajador.

Quienes pierdan la condición en virtud de la cual fueran declarados en la referida situación, deberán solicitar el reintegro al servicio activo, en el plazo de 30 días, declarándoseles de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efecto desde el día en que perdieran aquella condición.

Artículo 49. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se produce por las siguientes causas:

- a) Cuando el trabajador declarado en la situación de suspensión firme y, una vez cumplida la suspensión por el tiempo que se le hubiere impuesto, solicite el reintegro y no fuera posible concedérselo por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.
- b) Cuando una vez concluido el periodo de excedencia voluntaria concedida para atender el cuidado de un hijo, el trabajador solicite el reintegro y no lo pueda obtener por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.
- c) Los excedentes forzosos por estas causas estarán obligados a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo cuyos requisitos de desempeño reúnan y que les sea notificados, así como aceptar el reintegro obligatorio al servicio activo en puestos correspondientes a su Cuerpo o Escala.

d) Los excedentes forzosos por estas causas tendrán derecho a la percepción del sueldo, trienios, pagas extraordinarias y ayuda familiar, así como al cómputo del tiempo en dicha situación a efectos pasivos y de trienios.

Se concederá excedencia forzosa por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 50. Excedencia voluntaria por servicio en el sector público.

1. Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria a los trabajadores, cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubiere obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

2. A efectos de lo previsto en el presente artículo, deben considerarse incluidos entre Organismos o Entidades del sector público, aquellas empresas en que la participación del capital directo o indirectamente de las Administraciones Públicas sea superior al 50%.

3. Los trabajadores podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella, deberán solicitar el reintegro al servicio activo, en un plazo de 30 días, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Dicho ingreso se producirá en todo caso con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria. Si una vez solicitado el reintegro no obtuviera el mismo por falta del puesto vacante con dotación presupuestaria, permanecerán en la situación de excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el artículo 29,3 a) de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, hasta tanto se produzca dicha plaza vacante.

Artículo 51. Excedencia para el cuidado de los hijos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria, no excediendo de 3 años, para atender al cuidado del hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Igual derecho tendrán los trabajadores en los supuestos de adopción conforme a la Ley.

3. Transcurrido el tiempo o desaparecida la causa que motivó la concesión de la

excedencia, deberá solicitarse en el plazo de 30 días el reingreso al servicio activo o el pase a la situación de excedencia por interés particular, declarándoseles en esta situación de no solicitar el reingreso al servicio activo.

En cualquier momento, mientras permanezca en esta situación, podrá el trabajador solicitar el reingreso al servicio activo.

Artículo 52. Excedencia por interés particular.

1. Podrá concederse la excedencia voluntaria a los trabajadores cuando los soliciten por interés particular.

Esta excedencia no podrá declararse hasta haber completado un año de servicio efectivo desde que el trabajador accedió a la plaza o desde su reingreso al servicio activo, y en ella no se podrá permanecer más de 10 años continuados, ni menos de 2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. De no solicitarse el reingreso antes del cumplimiento del referido plazo de 10 años, se considerará extinguido su contrato por renuncia del trabajador. Si solicitado el reingreso no se concede éste, por falta del puesto vacante con dotación presupuestaria, continuarán en la situación de excedencia voluntaria por interés particular hasta que se produzca la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará en todo caso subordinada a la buena marcha del servicio. No podrá otorgarse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

Artículo 53. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como trabajador de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, organismos autónomos, entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

Artículo 54. Suspensión de funciones.

Solamente podrá acordarse la suspensión provisional de funciones cuando haya indicios racionales de responsabilidad.

Artículo 55. Cambios de situación.

El cambio de las situaciones administrativas en que se hallen los trabajadores podrá tener lugar siempre que reúnan los requisitos exigidos en cada caso sin necesidad del reingreso previo al servicio activo.

Artículo 56. Reingreso al servicio activo.



1. El reingreso al servicio activo de los trabajadores que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo, por el sistema de concurso y de libre designación, o a través de la adscripción con carácter provisional a un puesto vacante dotado presupuestariamente por el orden de presentación de solicitudes, respetando previamente el siguiente orden de prelación:
 - a) Excedentes Forzosos.
 - b) Suspensos.
 - c) Excedentes para el cuidado de hijos.
 - d) Excedentes voluntarios de los artículos 52 y 53 de este convenio.
2. Los trabajadores reingresados con adscripción provisional tendrán la obligación de participar en el primer concurso para la provisión de puestos de trabajo que se convoque, siempre que reúnan los requisitos exigidos. La plaza cubierta provisionalmente se incluirá necesariamente en el siguiente concurso.

Capítulo XI. Condiciones sociales.

Artículo 57. Garantías.

1. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del trabajador que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales asumiendo los costes y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos que se reconozcan en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, en cuyo caso el trabajador revertirá al Ayuntamiento todos los gastos ocasionados por tal motivo, y asimismo, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser el Ayuntamiento el demandante.

En caso de que el Ayuntamiento fuera el demandante y se produjera una Sentencia absolutoria para el trabajador, el Ayuntamiento se hará cargo de los referidos gastos.

2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

3. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo o mala fe del trabajador.

Artículo 58. Ayudas.

1. Se establece una ayuda para la escolaridad, a percibir por el personal que curse estudios en centros de enseñanzas o tengan hijos escolarizados.

Las cuantías serán las siguientes:

- a) Por cada hijo matriculado en guardería, 65 euros anuales.
- b) Por cada hijo que curse estudios de Educación Infantil, Educación Primaria y

Educación Secundaria obligatoria 65 euros anuales.

c) Por hijo que curse estudios de Bachillerato, Formación Profesional y Prueba de acceso a la Universidad para mayores de 25 años (Educación no obligatoria) 100 Euros anuales.

d) Por hijo o trabajador que curse estudios universitarios el 50% de la matrícula siempre que sea en primera convocatoria. Se entiende por matrícula el importe de las tasas académicas del curso que estudie el beneficiario y publicadas en el BOJA o BOE, debiendo presentar documentación que acredite estar matriculado en el curso que sea, bien en Centro Público (Universidad Pública), bien en Centro Privado (Universidad Privada). No tendrán derecho a esta ayuda los que estén exentos del pago de la matrícula, por el concepto que sea.

Estas ayudas se abonarán al trabajador en dos plazos, un 50% en la nómina del mes de noviembre y el otro 50% en la nómina del mes de abril. Las ayudas por estudios universitarios se abonarán al trabajador en el mes de abril.

Todas las ayudas se harán efectivas al personal contratado proporcionalmente al tiempo de servicios prestados, siempre que el trabajador tenga una antigüedad o servicios prestados como mínimo de un año continuado.

Sólo percibirá estas cantidades uno de los cónyuges salvo que los dos sean trabajadores y estén estudiando, en cuyo caso las ayudas personales por estudios serán percibidas por los dos.

Estas ayudas se reducirán en un 50%, cuando correspondan como consecuencia de estudios del propio trabajador y, en las convocatorias de junio o septiembre, no se supere o apruebe el curso o asignatura suelta, objeto de ayuda con anterioridad.

2. Todos los trabajadores, cónyuge e hijos, que por prescripción facultativa previa presentación de justificante de la receta médica y factura, recibirán por parte de este Ayuntamiento el 50% de los gastos que ocasionen, que se incluirán en la nómina del mes siguiente, y con los siguientes máximos anuales por unidad familiar:

Prótesis y órtesis, hasta. 200 euros.

Gafas, lentillas, dispositivos, hasta. 100 euros.

3. Todos los trabajadores con familiares a su cargo disminuidos psíquicos o físicos, tendrán derecho a la percepción de 60 Euros mensuales por cada uno de los que se encuentren en tal situación, esta ayuda, si es superior, anulará a la de tipo escolar. Para tener derecho por familiar a su cargo disminuido psíquico o físico, estos no podrán percibir una pensión o ayuda superior al salario mínimo interprofesional.

Artículo 59. Complemento de incapacidad temporal.

1. A los trabajadores que se encuentren en situación legal de Incapacidad Temporal como máximo mientras tenga el contrato en vigor con el Ayuntamiento o hasta el transcurso de los 18 meses de duración máxima de I.T., se le abonará un complemento hasta completar el 100% del salario que venía cobrando, (Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas

extraordinarias y otros conceptos fijos).

Este complemento siempre que el trabajador tenga una antigüedad o servicios prestados como mínimo de un año continuado.

2. El Ayuntamiento podrá supervisar el accidente o la baja por enfermedad, nombrando a un médico a estos efectos.

Todo trabajador que reiterada y sistemáticamente esté de baja laboral, podrá ser motivo de seguimiento interno por parte de la empresa, así como a someterse obligatoriamente a los reconocimientos médicos que el Ayuntamiento estime necesarios para conocer el estado de enfermedad en cada momento y régimen de convalecencia que debe seguir, previo informe confidencial del Presidente del Comité de empresa o persona en quién delegue.

Artículo 60. Jubilación.

1. La jubilación para el trabajador afectado por el presente Convenio, se establece a los 65 años de edad cumplidos.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca o la que en su caso proceda, si el servicio lo requiere.

Artículo 61. Anticipos reintegrables.

El personal laboral tendrá derecho a solicitar un anticipo siempre que el total no exceda de dos mensualidades líquidas.

El importe de los mencionados anticipos será reintegrable en 12 mensualidades. Los trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo le quedara menos de 12 meses para dejar de prestar servicios, bien por jubilación, finalización de contrato o cualquier otro motivo que originara dicho cese, reintegraría el anticipo en las mensualidades que le queden.

Los anticipos serán concedidos por el órgano competente de la Corporación a propuesta de una Comisión Mixta Ayuntamiento Comité de Empresa, que determinará la cuantía y forma de reintegro.

Artículo 62. Servicios auxiliares.

1. Todos los trabajadores que realicen trabajos considerados como penosos, tóxicos o peligrosos, pasarán a servicios auxiliares, siempre que exista puesto vacante en el servicio o departamento de origen, o en otros, y se reúnan los requisitos para ocupar el nuevo puesto, al cumplir una de las siguientes condiciones:

a) Por edad, voluntariamente, a los 55 años.

b) Por enfermedad o incapacidad, al ser declarado por el Tribunal médico no apto, temporal o definitivamente, para el servicio activo.

2. Todo el trabajador que bajo estas condiciones pase a servicios auxiliares conservará las mismas retribuciones.

Artículo 63. Trabajador con capacidad disminuida.

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador sea declarado, por el organismo oficial correspondiente, inválido permanente parcial para su trabajo u oficio habitual, el Ayuntamiento deberá adaptar al mismo a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias.

Artículo 64. Seguro de vida y responsabilidad civil.

1. Por el Excmo. Ayuntamiento se concertará una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra a todo el personal.
2. Por el Excmo. Ayuntamiento se concertará una póliza de seguro colectivo para todo su personal que cubra los riesgos de muerte o invalidez permanente absoluta derivada de enfermedad profesional o accidente laboral en un capital de 15.025,30 Euros.

Artículo 65. Formación profesional.

1. El Ayuntamiento se compromete a la creación o anexión a otros Organismos que ya lo estén impartiendo, de cursos de formación o perfeccionamiento del personal, informando previamente al Comité de Empresa.
2. El Ayuntamiento elaborará anualmente los planes de formación que serán remitidos al Comité de Empresa para su información.
3. Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante 15 días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción.
4. El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, y debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.
5. Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.
6. El Ayuntamiento, previo informe del Comité de Empresa, confeccionará el baremo de los méritos profesionales necesarios, la capacidad e idoneidad adecuadas para realizar el curso.

Artículo 66. Formación cultural y deportiva.

1. El Excmo. Ayuntamiento se compromete a subvencionar las actividades socio-culturales del personal laboral, hasta un máximo de 300,5061 Euros anuales, siendo responsabilidad del Comité de Empresa, el organizarlas y entregar las cuentas de gastos a la Delegación de Personal.
2. El Excmo. Ayuntamiento pondrá a disposición del Comité de Empresa, el servicio de imprenta municipal, con el fin de editar información de interés para los trabajadores, comprometiéndose los miembros del Comité a su distribución.

Capítulo XII. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 67. Nociones generales en la prevención.



1. La prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan estará regulada por el presente capítulo, así como por la Ley de aplicación, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.
2. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de protección del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan ante los riesgos laborales a los que pudiera estar expuesto el personal a su servicio.
3. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
4. En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento de Las Cabezas deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recoge en la normativa de aplicación en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la Ley.
5. El coste de las medidas que se adopten relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 68. Principios de la acción preventiva.

1. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
 - a) Evitar los riesgos.
 - b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - c) Combatir los riesgos en su origen.
 - d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
 - e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
 - f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
 - h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
2. El Ayuntamiento tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
 3. El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo.
 4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

Artículo 69 Comité de seguridad y salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud se considerará de carácter global por integrar como representación de los empleados, tanto a laborales como a funcionarios.
2. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
El número total de componentes del Comité de Seguridad y Salud será de seis (6) miembros, tres (3) Delegados de Prevención en representación de los trabajadores y funcionarios, y tres (3) en representación del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan. Los representantes del Ayuntamiento deberán ser obligatoriamente responsables políticos.
3. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.
En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.
4. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente de forma ordinaria, y de forma extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, elaborando y aprobando su Reglamento Interno.

5. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, no obstante, los trabajadores (laboral y funcionario) reunidos en Asamblea General conjunta, podrán elegir como Delegados de Prevención a otros trabajadores, aunque no sean representantes legales del personal, siempre y cuando los elegidos acepten el nombramiento y pertenezcan a la plantilla de personal laboral fijo o personal funcionario del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan.

Para garantizar la presencia de los dos colectivos (laboral y funcionario) en el Comité de Seguridad y Salud, la designación y distribución de los Delegados de Prevención se hará en los siguientes términos. Dos (2) pertenecientes a la plantilla del personal laboral y uno (1) perteneciente al personal funcionario.

6. Las propuestas del Comité de Seguridad y Salud serán obligatoriamente estudiadas y elevadas al Pleno de la Corporación.

7. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales reemplazado por la Ley 54/2003, así como los proyectos y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención, elevando propuesta a la Corporación Municipal sobre las inversiones necesarias en materia de medidas colectivas de protección, así como de equipos de protección individual. Los Presupuestos anuales de la Corporación Municipal incluirán una partida de gastos para atender las inversiones en materia preventiva, especialmente las referidas a medidas de protección colectiva e individual en los puestos de trabajo.
- e) Decidir sobre las características de los uniformes de trabajo y los equipos de protección individual adecuados a las tareas que se desempeñan en cada puesto.



Artículo 70. Delegados de prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. A los Delgados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de sus actuaciones y su pertenencia al comité de Seguridad y Salud.
3. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. En materia formativa, los Delegados de Prevención recibirán como mínimo una formación básica de 30 horas lectivas sobre Prevención de Riesgos. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención. La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento, por sus propios medios o mediante concierto con organismo o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.
4. Son competencias de los Delegados de Prevención:
 - a) Colaborar con la dirección del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan en la mejora de la acción preventiva.
 - b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - c) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
5. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:
 - a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley P.R.L., a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley P.R.L., a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
 - c) Ser informados por el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada

laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la L.P.R.L. en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la L.P.R.L..

6. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 4 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

7. La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 5 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 71. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El Ayuntamiento deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la

seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Ayuntamiento realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el Ayuntamiento realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el Ayuntamiento, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. El Ayuntamiento deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la L.P.R.L., aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 72. Equipos de Protección Individual y uniformes de trabajo.

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo (ropa y calzado) y equipos de protección individual en concordancia con el puesto de trabajo y atendiendo a las tareas a desarrollar. El modelo concreto, número y tipo de prendas, y puestos de trabajo a los que se asigne se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa, a instancia del Comité de Seguridad y Salud.

2. El Ayuntamiento garantizará que los equipos de protección individual cumplen las normas nacionales y europeas en cuanto a fabricación, comercialización, declaración de conformidad y marcado CE. El Comité de Seguridad y Salud velará por el cumplimiento de la normativa, fiscalizando que los uniformes y equipos de protección reúnen las condiciones adecuadas a las características de los puestos

de trabajo y sus tareas.

3. Con carácter general, se establece una periodicidad anual de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.
4. Los trabajadores que reciban uniforme de trabajo deberán hacer uso del mismo en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.
5. Para aquellos trabajadores que lo requieran se les dotará de uniformes de agua en concordancia con el puesto de trabajo y función que realice.
6. Sólo se procederá a la entrega excepcional del uniforme de trabajo, cuando el interesado exhiba un informe de su Jefe de Servicio, indicando que el uniforme entregado en su día se ha deteriorado como consecuencia de su uso en el trabajo.

Artículo 73. Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.

1. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a los dirigentes del Ayuntamiento de Las Cabezas, o a otras personas, sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el Ayuntamiento y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de

introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. El Ayuntamiento informará a los Delegados de Prevención y a los representantes de los trabajadores sobre la empresa sanitaria con la que se haya concertado los servicios de vigilancia de la salud.

7. El trabajador tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyos resultados deberá dársele conocimiento de forma confidencial.

8. Los trabajadores que utilicen equipos con pantallas de visualización de datos pasarán revisión oftalmológica cada seis meses.

9. Además del reconocimiento anual, a los trabajadores mayores de 45 años se les realizará, con carácter voluntario un examen cardiovascular.

Artículo 74. Formación de los trabajadores.

1. En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios a través de sus jefes de equipo o servicio, o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 75. Riesgo grave e inminente.

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el Ayuntamiento estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su

actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la Ley P.R.L., el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo, la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo.

Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 76. Medidas de emergencia.

1. El Ayuntamiento, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas. Para la aplicación de las medidas adoptadas, el Ayuntamiento deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

2. En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios que contenga desinfectantes y antisépticos, gasas estériles, algodón,

venda, esparadrapo, compresas para la higiene íntima de las trabajadoras, tijeras, pinzas y guantes desechables. Además, el edificio Ayuntamiento dispondrá una habitación de primeros auxilios con una camilla.

Artículo 77. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el Ayuntamiento deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 78. Protección de la maternidad.

1. Las trabajadoras en situación de embarazo o en periodo de lactancia, expuestas a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto o del hijo/a, tendrán derecho a ser protegidas ante esos riesgos específicos, debiendo el Ayuntamiento adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto o del hijo/a lactante, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Andaluz de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su

estado. La trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen. El Ayuntamiento deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 79. Protección de los menores.

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores. A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, la empresa, a través de sus mandos intermedios, informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Artículo 80. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario o de su superior jerárquico, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles,

las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en el presente convenio en su capítulo XIII sobre Régimen Disciplinario.

Capítulo XII. Derechos sindicales.

Artículo 81. El Comité de Empresa.

- 1. Es el órgano representativo, colegiado y unitario de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.
- 2. Corresponde al Comité de Empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores y, en particular, la negociación de sus condiciones económicas, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.
- 3. El Comité de Empresa recibirá información que le será facilitada cada tres meses, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece el Ayuntamiento, y evolución probable del empleo en el mismo.
- 4. El Comité de Empresa conocerá el presupuesto y la memoria anual.
- 5. El Comité de Empresa emitirá informes, con carácter previo a la consideración de los órganos competentes de la Corporación, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantilla y ceses parciales o totales, temporales o definitivos de aquella.
 - b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional.

- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, así como la valoración de puestos de trabajo.
6. El Comité de Empresa deberá informar la oferta pública de empleo, así como las bases de las convocatorias y concursos, con carácter previo a su aprobación.
7. El Comité de Empresa conocerá, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, estudios periódicos esenciales del medio ambiente laboral y los mecanismos de previsión que se utilizan.
8. El Comité de Empresa deberá ser informado de las sanciones impuestas por faltas.
9. El Comité de Empresa ejercerá una labor:
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de las resoluciones y acuerdos de la Corporación, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la misma y los Organismos o Tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el Ayuntamiento, con las particularidades previstas en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.
10. El Comité de Empresa participará en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o familiares.
11. El Comité de Empresa colaborará con la Corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
12. El Comité de Empresa ejercerá el derecho a la libre información a sus representados, en todos los temas y cuestiones que les afecten, usando el medio de difusión que estime conveniente, sin más requisitos que la comunicación previa a los servicios de personal.
13. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de diez días.
14. El Ayuntamiento habilitará al Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a sus miembros el uso de fotocopiadoras y teléfonos del Ayuntamiento para la actividad ordinaria del mismo. Al mismo tiempo le dotará de 180,3036 Euros para las actividades sindicales del conjunto del personal laboral y funcionario.

Artículo 82. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto a los demás

trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción del trabajador se base en su acción durante el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, del despido disciplinario, en cuyo caso sería de aplicación el párrafo a). Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) El trabajador elegido para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, pasará a la situación de servicios especiales con reserva de plaza hasta treinta días después de su cese en dicho cargo.

e) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en espacios visibles, uno para información del Comité de Empresa y otro para información de las secciones sindicales.

f) Disponer, cada uno, de 30 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, con las siguientes especificaciones:

— Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas.

— Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal, de la comunicación con una antelación, a su uso, de un día laboral, salvo imposibilidad manifiesta.

— Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, poniéndose previamente en conocimiento de los servicios de personal, que lo comunicará a los efectos procedentes al Jefe de Servicio al que estén adscritos.

— El miembro del Comité de Empresa que además sea Delegado Sindical, sólo tendrá un crédito de 30 horas mensuales.

Artículo 83. Secciones sindicales.

1. El trabajador afiliado a un Sindicato podrá constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo. Las Secciones serán únicas a todos los efectos.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa o en los órganos de representación establecidos en la Administración Pública, podrán estar representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales que a continuación se indican, los cuales dispondrán de 30 horas mensuales, cada uno, para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos por los miembros del Comité de Empresa, pero en ningún caso podrán acumularse a éstos, ni viceversa. Sindicatos que se hayan presentado a las elecciones para

Delegados de Personal o para Comité de Empresa y obtenido, en cómputo total, entre el 10% y el 15% de votos emitidos, 1 delegado, entre el 15% y el 30% de votos emitidos, 2 delegados y más del 30% de votos emitidos, 3 delegados.

3. Las Secciones Sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un Sindicato, con presencia en el Comité de Empresa, dispondrán de tres horas mensuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo, o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación, a los servicios de personal, y sujetándose al procedimiento establecido en los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal, y plantearlos ante el Comité de Empresa y la Corporación.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y los afiliados a la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.

c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantilla o implantación de sistemas de organización en el trabajo.

d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a la disposición del Comité de Empresa.

e) La Corporación habilitará a cada Sección Sindical de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo, un local para el desarrollo de sus funciones, así como el uso de fotocopiadoras y teléfonos.

f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo, y a tal efecto se instalará por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso al mismo, de los trabajadores.

g) Previa solicitud del trabajador que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados a las Secciones Sindicales será descontada en nóminas, mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de ésta, relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.

h) A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de cinco días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados de aquel permiso sin retribuir por un máximo de quince días al año.

Artículo 84. Asambleas Generales.

1. El Comité de Empresa, así como las Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores y se responsabilizarán del normal desarrollo de las mismas.

2. A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

a) Comunicarlo con una antelación de dos días laborables.

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.



- c) Acreditar la legitimación de los convocantes.
- d) Remitir el orden del día.
- 3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la asamblea general, el órgano competente de la Corporación, no formulase objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.
- 4. Este mismo derecho de convocatoria de asambleas generales, le corresponderá a cualquier número de trabajadores, siempre que el mismo sea igual o superior al 33 por 100 de la plantilla.
- 5. Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los cuales, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.
- 6. Solo se concederá autorización de asambleas generales en horas de trabajo, hasta un máximo de 18 horas anuales en cada centro de trabajo.

Capítulo XIII. Régimen disciplinario.

Artículo 85. Faltas.

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

Artículo 86. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) De una a cinco faltas de puntualidad alternas o tres consecutivas, durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La no comunicación con antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El faltar un día al trabajo en el mes, sin que haya causa justificada.
- d) La falta de atención y diligencia con el público, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.
- e) La negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio leve.
- f) La embriaguez.
- g) El no cursar el parte de baja a la Seguridad Social en el plazo de cuarenta y ocho horas.
- h) La no comunicación de los cambios de situación familiar, cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social.
- i) El percibir indebidamente el complemento de exclusividad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34º del presente convenio.
- j) El no hacer uso de los Equipos de protección individual suministrado por la empresa en materia de seguridad.





Artículo 87. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) Faltar tres días al trabajo sin justificación.
- b) El simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- c) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto a sus superiores, compañeros o inferiores.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- e) La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.
- f) De cinco a ocho faltas de puntualidad alternas o seis consecutivas durante un mes.
- g) La realización de trabajos particulares durante la jornada de trabajo o en el centro de trabajo, o el uso para fines propios de los enseres o herramientas de propiedad municipal.
- h) El abuso de autoridad en el desempeño del cargo.
- i) La reincidencia de tres faltas leves no recogidas como faltas graves.
- j) El acceso a los datos, informes o antecedentes obtenidos por la Administración tributaria, por parte del trabajador, para fines distintos de las funciones que le son propias.

Artículo 88. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) El faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.
- b) El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como al Ayuntamiento o cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos, durante actos de servicio.
- e) El falsear datos ante el Ayuntamiento y ante el Comité de Empresa, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- f) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos del Ayuntamiento de forma intencionada.
- g) Los malos tratos de palabra y obras y el faltar gravemente al respeto y consideración de los jefes, compañeros o subordinados.
- h) Diez faltas de puntualidad alterna y ocho consecutivas durante un mes, sin causa justificada.
- i) El incumplimiento de las normas en cuanto a incompatibilidades.
- j) Las condenas por sentencia firme que impliquen privación de libertad.
- k) La violación del secreto de correspondencia o documento. El infringir el sigilo profesional.
- l) El abandono del puesto de trabajo ocupando puesto de responsabilidad relevante.
- m) La disminución reiterada, voluntaria o continuada en el rendimiento normal del



trabajo.

n) La reincidencia en tres faltas graves en el plazo de 18 meses.

Artículo 89. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 6 meses.
- Despido.

Artículo 90. Procedimiento.

1. Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta muy grave, sin la previa apertura de expediente contradictorio por los servicios de personal, en el que será oído el interesado, dándose cuenta de la sanción impuesta al Comité de Empresa.

2. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con despido y el Juzgado de lo Social dictara sentencia declarando su improcedencia, el Ayuntamiento readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, salvo que el mismo optara por la indemnización fijada en la sentencia, entendiéndose que este supuesto no incluye los casos en que dicha improcedencia venga motivada por resoluciones de contratos temporales que sean declarados celebrados en fraude de Ley y por este motivo se hayan convertido en indefinido.

Como aclaración a este punto se indica expresamente que de lo que se trata es de evitar que por el procedimiento de la mala utilización de los contratos temporales vigentes o la concatenación de los mismos, el trabajador adquiera derechos sobre el puesto de trabajo, estando de acuerdo ambas partes en que la adquisición de la fijeza en la Administración debe establecerse a través de la oferta de empleo público y de las convocatorias públicas de selección de personal legalmente establecidas.

Artículo 91. Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las faltas leves prescribirán a los 20 días. las graves a los 30 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en el que el Jefe del Servicio respectivo tuvo conocimiento de su comisión.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se notifique el pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente.

En todo caso, las faltas quedan prescritas, según su gravedad a los 2, 3 o 4 meses

de haberse cometido.

2. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán a los 10 días, las impuestas por faltas graves a los 20 días y las impuestas por faltas muy graves a los 60 días.

El plazo de prescripción comenzará a contar desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción ó desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

Artículo 92. Cancelación de faltas y sanciones.

1. El trabajador podrá obtener la cancelación de las sanciones, siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubieran transcurrido 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.

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

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

Artículo 93. Comisión de Conflictos.

Estará constituida por la Comisión Paritaria del Convenio, bajo la Presidencia del Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes (Social o empresarial), dentro de las primeras 72 horas a partir de la solicitud de convocatoria.

Será función de esta Comisión la de servir como punto de mediación y solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, entre el personal al servicio de este Ayuntamiento y el mismo, con carácter previo a la vía judicial.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

1. Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, debe entenderse tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.

2. Asimismo, cuando se menciona la denominación de trabajador fijo, ha de entenderse referido a trabajadores con contratos indefinidos.

3. Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente, por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con una certificación de convivencia a los efectos oportunos.

4. Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1.984, de 1 de febrero y O.M. del 8 de marzo de 1.984, debiendo aportar el certificado oficial



establecido.

Disposición adicional segunda.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1.985, de 17 de julio, dictado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el que se acomodan al amparo de lo establecido en la Disposición adicional 7ª de la Ley 8/1.980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1.984, de 2 de agosto, las normas sobre la anticipación de la edad de jubilación, como medida de fomento de empleo, y para el caso de que los trabajadores de 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, la empresa se obliga a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato que se podrá concertar al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

De conformidad con el Real Decreto 1991/1.984, de 31 de octubre, la empresa se obliga a sustituir a cada trabajador que acceda a la jubilación parcial prevista en el art. 12.4 del R.D. Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, según la redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, por un trabajador en desempleo, mediante un contrato a tiempo parcial en los términos indicados en el referido Real Decreto.

Para que pueda llevarse a efecto lo estipulado en los párrafos anteriores, será necesario previamente el acuerdo mutuo entre trabajador y empresa.

La empresa se obliga, en caso de petición del trabajador para ejercer el derecho y negativa de la empresa para aceptarlo, a comunicarlo en un plazo de 30 días a la Comisión Paritaria del Convenio. Si transcurrido este plazo no se efectuara dicha comunicación, la Comisión Paritaria la requerirá por escrito a la empresa, disponiendo ésta de siete días hábiles, desde el acuse de recibo de este escrito, para contestar. El incumplimiento de este requisito (Comunicación a la Comisión Paritaria), permitirá la jubilación del trabajador de conformidad con lo establecido anteriormente.

Disposición adicional tercera.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción que celebre el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

En el plazo de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio, deberán ser



aprobados los Reglamentos de Régimen Interior de los servicios que estime la Comisión Paritaria, de conformidad con las disposiciones legales vigentes y lo establecido en el presente Convenio, los cuales serán negociados con dicha Comisión y con algún responsable del Departamento o del servicio afectado. Estos Reglamentos, una vez aprobados, tendrán la misma validez que el presente Convenio.

Disposición transitoria segunda.

La Corporación se compromete a incluir en la Plantilla, así como en el Presupuesto del año 2006, las plazas ocupadas en la actualidad por Personal Laboral fijo, que deban ser cubiertas por personal funcionario, poniendo en marcha el proceso de funcionarización, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio; por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, y por la Ley 13/1996, de 30 de diciembre.

Disposición transitoria tercera.

Con respecto a los conceptos «sueldo base, trienios y pagas extraordinarias» serán de aplicación a los trabajadores que tengan el carácter de fijos o indefinidos.

Disposición transitoria cuarta.

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Si como consecuencia de modificaciones en la Legislación vigente, se viera afectado el presente Convenio, la Comisión Paritaria procederá a adaptar el artículo o artículos afectados a las nuevas normas.

