

CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1.-AMBITO PERSONAL DE APLICACION.

Se regirá por el presente Convenio todo el personal laboral que preste sus servicios en todo el ámbito de la actividad del Excmo. Ayuntamiento de ISTÁN, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas laborales de los organismos, entes de derecho público y las empresas constituidas o que se constituyan cuyo capital sea mayoritariamente municipal.

Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este Convenio que pasen a prestar sus servicios a cualquier empresa o ente que se cree con participación del Ayuntamiento, independientemente del porcentaje de esta participación, seguirán disfrutando de los beneficios del mismo.

ARTICULO 2.-ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN.

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, con independencia de cuando sea publicado en el “Boletín Oficial” de la Provincia, y con efectos retroactivos desde el 01/01/2.009. El presente Convenio podrá ser prorrogado a partir del 31 de Diciembre del 2.009, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia, o, de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados de acuerdo como mínimo con el incremento del IPC del año anterior. No obstante llegado el 31 de Diciembre se revisarán las retribuciones en el porcentaje del IPC, pagándose en nómina a partir de siguiente mes, el valor de la pérdida de ese aumento durante el año.

ARTICULO 3.- DENUNCIA DEL CONVENIO Y PRÓRROGAS.

Ambas partes se comprometen a reunirse a partir del mes siguiente de la denuncia del Convenio por alguna de las partes, para negociar un nuevo convenio y tenerlo terminado en el plazo mas corto posible. Si no llegase a un acuerdo para aprobar un nuevo convenio que lo sustituya, contará en vigor el presente en todo su articulado, salvo las retribuciones prestadas y prestaciones de contenido económico (prestaciones sociales, dietas, pluses, kilómetros, etc.) que se revalorizarán como mínimo con el incremento del IPC del año anterior. No obstante lo anterior, llegado el 31 de Diciembre se revisarán las retribuciones en el porcentaje del IPC.

ARTÍCULO 4.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

4.1.- Composición y Constitución.

Estará integrada por 2 miembros de la Corporación quien designe el Alcalde y 3 representantes sindicales de los trabajadores, estará presidida por el Alcalde o concejal en quien delegue que confeccionará el orden del día y velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

Deberá constituirse en el mes siguiente a la aprobación del convenio por el Pleno.

A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto. Imperando, para la interpretación del presente Convenio, en caso de que se produzca alguna duda, el principio que más favorezca al trabajador.

4.2.- Funciones.

Son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.

- c) Arbitraje de los problemas que se originen en su aplicación.
- d) Estudio y evolución de las relaciones entre las partes firmantes
- e) Aplicación y destino de los fondos que se apliquen a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este convenio.
- f) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.
- g) Las que le atribuya el convenio y todas aquellas que tiendan a su eficacia práctica.
- h) Actualización que sea necesaria del articulado del convenio.
- i) En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto, colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

Los acuerdos serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del Convenio y se desarrollarán conforme al procedimiento legal.

4.3.- Reuniones.

Se celebrarán una vez al trimestre o cuando lo solicite alguna de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación y presente un orden del día. De las reuniones se levantará acta firmada por ambas partes.

En caso de no existir acuerdo entre las partes se convocará una reunión extraordinaria en el plazo de quince días para tratar de solventar las discrepancias existentes; y en caso de que no se lograra un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

ARTÍCULO 5.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

PLANES DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a :

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Realizar cuantas acciones sean necesarias para la prevención de conductas discriminatorias, medidas encaminadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional así como en las condiciones de trabajo.
- Acciones de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

PLAN DE IGUALDAD

- Negociar planes de igualdad en la empresa. En su obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán ser negociadas, y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores.
- Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación. Fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas de seguimiento y evaluación.
- Deberán contemplar entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, ordenación del tiempo de trabajo, y todo aquello que favorezca en

términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Se garantiza el proceso transparente y negociado del plan de igualdad, su contenido y objetivos. El proceso de negociación, aplicación y seguimiento será realizado por la Comisión de seguimiento del presente Convenio Colectivo en la forma y composición de que se dote para ello.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la Comisión de Vigilancia.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 6.- CALENDARIO LABORAL

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local, determine para el municipio de ISTÁN.-

ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL.

7.1- Jornada Laboral.

a) La jornada laboral básica será en jornada continuada de lunes a viernes, con carácter general, de 8 a 15 horas, salvo en aquellos servicios que por sus peculiares características no puedan ajustarse a dicho horario. Este horario semanal será estudiado y puesto en un calendario por la Corporación y los representantes de los trabajadores para desarrollar los trabajos previstos o aquellos urgentes que surjan durante el año.

b) Los horarios de los servicios como turnos de guardia, jornada partida, serán estudiados y aprobados por la Corporación. En caso de que estas jornadas de trabajo superen el mes de trabajo tendrá que ser aprobados y estudiado por la Corporación y los delegados sindicales. Tendrán una valoración económica, y por lo tanto, una retribución específica.

Durante la Semana Santa, semana de feria local y Navidad (24 de diciembre a 6 de enero) en la jornada de trabajo se llevará a cabo una reducción de una hora diaria. En periodo estival del (1 de julio al 31 de agosto), se llevará a cabo una reducción de media hora diaria.-

7.2- Jornada Reducida.

Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada hasta de un 40 %, el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con la consiguiente bajada respectiva de las retribuciones, igual al porcentaje disminuido de jornada y siempre que concurra cualquiera de las siguientes razones:

- a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 6 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- b) Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral;

- c) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de su jornada laboral, con los porcentajes relacionados anteriormente y sin sujeción a los plazos establecidos en este artículo para la solicitud y el tiempo de permanencia en esta situación.
- d) El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

7.3- Turno de noche.

A todos los efectos será trabajo nocturno el efectuado total o parcialmente entre las 22 y las 8 horas. Se considerará trabajador nocturno aquél que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajos nocturnos de un determinado puesto de trabajo serán retribuidos en el complemento específico.

7.4- Jornada Partida.

Se considerará jornada partida aquella que no se realice de forma continuada y medie al menos una hora de descanso entre el final de una parte de la jornada y el comienzo de la siguiente.

7.5. Descanso Intermedio.

Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada, o a dos periodos de 15 minutos en jornada partida.

7.6. Descanso Semanal.

Todos los trabajadores dispondrán de dos días de descanso consecutivos a la semana, al menos, y estos serán preferentemente el sábado y el domingo, salvo necesidades del servicio. Si el trabajo en festivos y domingos es habitual para un determinado puesto de trabajo, deberá este factor estar incluido económicamente en el complemento específico o tendrá una retribución específica.

7.7- Turnos.

Las diversas áreas deberán acordar con los órganos de representación sindical, los calendarios, horarios y cuadros de turnos, si los hubiese. Para su conocimiento por las empleadas y empleados afectados, con una antelación mínima de 7 días. Cualquier cambio de turno será comunicado al trabajador o trabajadora en esa semana de antelación, salvo en casos imprevistos o urgentes que deberá contar con su conformidad.

Corresponde a la trabajadora que teniendo a su cargo un menor de seis años se encuentre ocupando un puesto con jornada a turnos, la elección de este, atendiendo a la conciliación de la vida familiar y laboral. (En aplicación de jurisprudencia y doctrina judicial)

7.8.- Los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar cambio de horario o de puesto de trabajo, fundamentándolo en su edad o en la merma de la capacidad física necesaria para el desempeño de su puesto actual, dictaminándose a tal efecto por la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

7.9- Guardias Excepcionales

Se consideran como tal aquellos períodos de tiempo externos a la jornada laboral en que el trabajador deberá estar localizable y disponible para cualquier eventualidad de importancia. Estas guardias serán retribuidas a razón de 30 € por día, o parte proporcional al tiempo de guardia asignado.

ARTÍCULO 8.- VACACIONES

8.1- Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales constarán de 22 días hábiles de descanso, o parte proporcional de existir una antigüedad inferior al año, y se disfrutarán durante el año pudiendo el trabajador elegir la fecha del 50% del periodo vacacional. Se podrán disfrutar en tres períodos, cuyo mínimo de días debe ser de cinco. En ningún caso se podrán dejar de disfrutar vacaciones a cambio de que sean retribuidas.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años.

El Ayuntamiento aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los Órganos de Representación, y con antelación al 30 de Abril. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal que se referirán en todo caso a la coincidencia del periodo vacacional con el de los hijos en edad escolar y de la compañera/o y, en caso de discrepancia, se tomarán rotativamente cada año. Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, entre los 3 y los 16 años de edad, dentro de cada departamento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones anuales en los meses de Junio a Septiembre

En casos excepcionales el plan de vacaciones individual podrá ser modificado con una antelación mínima de 10 días al disfrute de las mismas, con el consentimiento de la Comisión de Vigilancia e interpretación.

Se podrán presentar planes de vacaciones especiales para aquellos servicios cuyas especiales características así lo requieran, los cuales se considerarán parte integrante del Convenio, previa aprobación del órgano competente.

Si un trabajador disfruta las vacaciones durante alguno de los periodos con reducción de media hora de jornada laboral, por imposición del Ayuntamiento, cada media hora diaria perdida por esa reducción será compensada con descanso de las mismas.

Las vacaciones se disfrutaran durante el año, aunque se pueden ampliar hasta el primer mes del año siguiente.

8.2- Interrupción

Si coincidiese el periodo de vacaciones fijado con incapacidad laboral derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o del permiso al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

Si llegado el periodo vacacional correspondiente a un trabajador, este se encontrase en situación I.T., aquellas quedarán suspendidas hasta tanto el trabajador obtenga el alta médica, dentro del año o los dos primeros meses del siguiente.

8.3- Disfrute obligado de las vacaciones

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

8.4.- Acumulación

Derecho de los empleados y empleadas a la acumulación el período de vacaciones a permiso de maternidad, paternidad, y lactancia aún habiendo expirado ya el año natural.

ARTÍCULO 9.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

9.1- Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de un hijo o hija del trabajador, 15 días de permiso a partir de la fecha del nacimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción.

9.2.- Por muerte, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización y mientras persista la misma, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a, se concederá permiso de hasta tres días hábiles y cinco días si es fuera de la provincia, que han de ser los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante del mismo.

En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a, se concederá permiso de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, y 4 días si es fuera de la provincia, que han de ser el inmediatamente posterior a aquel en que se produzca el hecho causante del mismo. En caso de discrepancia en este articulado se estará a lo que determine la Comisión de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio.

En caso de fallecimiento de familiar hasta tercer grado del trabajador, 1 día si es en la misma localidad, ampliable a dos si es fuera de la provincia, que ha de ser el inmediatamente posterior a aquel en que se produzca el hecho causante del mismo.

9.3- Traslado de domicilio

Un día si no comporta cambio de residencia, dos días en caso contrario. El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio. El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso, salvo que se efectúe mudanza de enseres o de muebles.

9.4- Exámenes finales.

Para concurrir a ellos y a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración. 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. En esos términos deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes para ingreso en los cuerpos o escalas de las administraciones y organismos públicos.

Caso de que los exámenes se celebren necesariamente, y no por opción del trabajador fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento a donde tuviese lugar. Si los exámenes se celebran en la misma localidad o fuera del horario del trabajo del trabajador solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso para el desplazamiento.

Si las pruebas se efectuasen fuera de la jornada laboral se autorizará que el trabajador se ausente de su trabajo o se incorpore más tarde con un lapso de tiempo que le permita acudir al examen con la tranquilidad suficiente y sin temor a retraso o demoras imprevistas.

Para solicitar el correspondiente permiso los empleados deberán indicar en su instancia el lugar, fecha y hora previstos de celebración de los exámenes, para que su superior pueda indicarle la reducción de jornada a que tiene derecho, y en su caso de duda o de que no exista conformidad se consultará a la Unidad de Personal.

9.5- Cuidado de hijo menor de 12 meses. Lactancia

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido, indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

9.6.-Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

9.7.- Por razones de guarda legal, cuando el trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de seis años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo de acuerdo con el artículo 7.2 del presente Convenio Colectivo.

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Para ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismo, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

9.8 - Fecundación asistida.

Para llevar a cabo la fecundación asistida se concederá tres días de permiso por cada tratamiento.

9.9- Permiso por parto

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción del trabajador/a siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

9.10.- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o en tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, aun permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial del acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previsto en este artículo serán los que así establezcan en el Código Civil, o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

En lo no previsto en estos artículos se estará en lo que se dictamina en el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril.

9.11. - Asuntos particulares

A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. En lo no previsto en este artículo, estos permisos se regirán por la normativa aplicable a la función pública.

Además de estos días de libre disposición, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se podrá distribuir dichos días a su conveniencia (mas de uno seguido), previa solicitud a la Unidad de Personal, siempre respetando las necesidades del servicio y sin necesidad de justificación alguna. La denegación de estos permisos será motivada y justificable.

Dichos permisos no serán acumulables a los periodos vacacionales. El número anual de días de permiso ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

Deberán ser solicitados por escrito al menos con cinco días de antelación, salvo emergencia.

Los permisos se entenderán concedidos por silencio administrativo siempre que se hayan pedido con cinco días de antelación y con el conforme del jefe del servicio.

Este permiso podrá disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente.

9.12.- Permisos sindicales

Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, se concederán los permisos necesarios, en los términos que se determine por la legislación y la negociación colectiva.

9.13- Por participación en Actividades Deportivas y Culturales.

Se le concederá permiso al personal que participe en actividades deportivas federadas, culturales y a miembros de federaciones deportivas que participen en actividades dentro del ámbito Nacional, siempre que sean seleccionados por las respectivas Federaciones Nacionales Deportivas, de forma que se facilite su participación en concentraciones, encuentros. Los días no trabajados por las causas anteriormente expuestas, no excederán de 15 días al año.

9.14- Se concederá un día de permiso por matrimonio de hijo/a, o hermano si es en la provincia y 2 si es fuera de la misma, coincidiendo con la celebración.

9.15- Se concederán 15 días de permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.

9.16.- Deber inexcusable de carácter público.

Se concederán permisos por el tiempo indispensable, dando cuenta a la Unidad de Personal. No obstante, tendrá el carácter de licencia con retribución cuando el deber inexcusable de carácter público o privado no conlleve indemnización por la pérdida de salario.

9.17.-Los días 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de festivos, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el supuesto que alguno de estos días coincidieran con sábados, domingos o el correspondiente día de descanso del personal será compensados con los días que corresponda, preferentemente el viernes o lunes mas próximo.

En los casos previstos en los apartados 1 y 6 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador/a y, en su caso, del otro progenitor trabajador/a, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

ARTÍCULO 10.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

1.-Por asuntos propios.

Se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 4 meses cada 2 años, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2.-Colaboración con ONG

Las personas que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración que podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización de la Concejalía de personal.

ARTICULO 11. - SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Por privación de libertad del trabajador. (por resolución judicial o gubernativa)

En caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable por decisión judicial se reintegrará a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes se estará a lo dispuesto para el personal laboral.

Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al art. 45 letra n) del ET (Causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de PICVG, y según el apartado 6 del art. 48 del ET (Suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de contrato, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.

ARTICULO 12. – EXCEDENCIAS

Se dará conforme a la legislación vigente para el personal laboral, entre otros el Artículo 89 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público.

ARTICULO 13. - FORMACIÓN

13.1- Plan de formación

Formación general: La empresa, consciente de la importancia de la formación profesional, realizará en colaboración con delegados de personal y secciones sindicales, un plan de estudios de formación profesional.

El Trabajador/a tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número de horas necesario para la asistencia a los cursos incluidos en dicho plan de estudios, sin menoscabo de su remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de organización del trabajo, la dirección concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

Perfeccionamiento profesional organizados por centros no dependientes del Ayuntamiento, previa autorización de la Corporación, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Si el curso ha de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador/a tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del mismo con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, cuando este no exceda de 15 días naturales.

Asimismo, el trabajador/a tendrá derecho, previa autorización de la Corporación, a que le sean costeados los gastos de matriculación, desplazamiento, estancias y dietas en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera de la ciudad de residencia del trabajador/a, quien deberá realizar la solicitud con 15 días de antelación.

13.2- Realización de estudios

Todos los trabajadores que realicen estudios reglados, lo comunicarán a la Unidad de Personal al objeto de que se les conceda facilidad para su realización: permisos, cambios de turno, licencias, etc.

CAPITULO III

ARTÍCULO 14.- BOLSA DE TRABAJO.

Para las contrataciones laborales de duración determinada, se creará una bolsa de trabajo para cuyo funcionamiento, la Comisión de Vigilancia del Convenio, establecerá los criterios objetivos más adecuados para la misma.

ARTÍCULO 15.- PROMOCION INTERNA.

15.1.- El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, consistente en el ascenso de unas categorías a otras del grupo inmediato superior. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, concurso u oposición, negociado previamente con las secciones sindicales.

15.2.- Todas las plazas que queden libres por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios, deberán ser ofertadas en primer lugar por promoción interna.

15.3.- El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

ARTÍCULO 16.- PERSONAL LABORAL FIJO.

a) La selección de personal laboral fijo, se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, (Ley 30/84, de 2 de agosto; Ley 7/85, de 2 de abril; Real Decreto Legislativo 781/1.986, de 18 de abril; R.D. 364/95 de 10 de marzo, Ley 7/2007 de 13 de Abril) y por las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo. En todo caso, tendrán carácter preferente para la cobertura de vacantes los casos del personal que estando en situación de excedencia solicitaran su reingreso y aquellos casos de convocatoria por el sistema de promoción interna.

b) La Alcaldía de la Corporación deberá proceder, en cuanto a la Oferta de Empleo Público, en materia de procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el art. 18 de la Ley 30/1.984, de 2 de agosto.

c) En este procedimiento se estará a lo regulado en el RD 2271/2004 que regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

d) La convocatoria deberá, necesariamente, contener el sistema selectivo, determinando si es de aplicación el concurso, la oposición o el concurso-oposición, así como las pruebas, programas, formas de calificación y composición de los órganos de selección; dicha convocatoria habrá de ser negociada con las organizaciones sindicales representativas en la mesa de negociación correspondiente.

En la convocatoria de las pruebas selectivas por concurso-oposición o concurso, se determinarán los méritos que sean objeto de puntuación y se especificará en ella. No se podrá puntuar ningún mérito que no figure en la convocatoria.

e) Cuando se elija como sistema de selección la oposición o el concurso-oposición, la oposición o la fase de oposición constará, como máximo, de tres ejercicios obligatorios, eliminatorios o no según se determine en las bases de la convocatoria, a los que podrán añadirse los voluntarios que se estimen convenientes. Las pruebas las determinará el tribunal media hora antes del inicio de las mismas. Los ejercicios de que conste la oposición se realizarán, con carácter general y siempre que resulte posible, garantizando el anonimato de los aspirantes.

f) Cuando se elija el sistema de concurso, se puntuarán las titulaciones y la experiencia

g) Cuando se elija el sistema de concurso-oposición, la fase de concurso se puntuará de la misma forma que el concurso y las puntuaciones de las dos fases serán según queden determinadas en las negociaciones con los representantes legales.-

h) El concurso y la fase de concurso, en el concurso-oposición, se puntuará siempre de acuerdo con el siguiente baremo

I.-Titulación

II.- Experiencia:

III.- Formación

baremo que será negociado previamente con los representantes de los trabajadores (Órgano Colegiado de Representación, Comité, de Empresa o Secciones Sindicales en caso de no existir los anteriores órganos).

ARTÍCULO 17.- TRIBUNALES.

Se estará en lo que determine la normativa vigente para el puesto ofertado.

ARTÍCULO 18.- RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Son el instrumento técnico por el que 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 incluyendo conjunta o separadamente aquellos que puedan ser ocupados por personal laboral.

Ajustándonos a la Jurisprudencia del Tribunal Supremo (17 de marzo e 2005) el personal eventual y de confianza no podrá ser nombrado para realizar funciones y tareas que se proyectan en actuaciones normales de la administración.

La RPT comprenderá la denominación, tipo y sistema de provisión, los requisitos exigidos para su desempeño, el complemento de destino y el complemento específico y el régimen jurídico aplicable al personal. La relación de puestos de trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes.

La elaboración y modificaciones de la relación de puestos de trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical de personal. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

ARTICULO 19.- TRASLADO.

Cuando se vaya a producir el traslado de su puesto de trabajo de cualquier trabajador, se deberá consultar previamente con la CVI o, simplemente, informar si dicho traslado se produce a voluntad del trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia global integral tendrá derecho a ocupar, de manera preferente, otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría, en otro centro de trabajo.

En tales supuestos, la empresa está obligada a comunicarle los puestos vacantes en ese momento o que se pudieran producir en próximas fechas. La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad durante un año.

ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar, por escrito, al personal el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo a proveer por una subcategoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, previo informe de las Secciones Sindicales y del Órgano correspondiente. Estos periodos de 6 y 8 meses podrán ampliarse por razones justificadas y objetivas y previa conformidad de los representantes sindicales.

Si existieran varios trabajadores o trabajadoras capacitados para realizar la categoría superior se establecerán turnos rotativos entre ellos, previo informe del Jefe de Servicio y todo ello estudiado por la Comisión de Vigilancia e Interpretación de este Convenio.

Durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a las retribuciones complementarias con que el mismo este dotado.

Este tiempo de desempeño de funciones de categoría superior no computará a efectos de provisión de puestos de trabajo.

No se considerará falta alguna la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador/a.

Adecuación puesto de trabajo a la mujer embarazada: Toda mujer embarazada, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el médico de la Seguridad Social, como penoso o peligroso para su embarazo, se le asignará un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional sólo por el tiempo que dure dicho estado físico siempre que lo sea posible.

CAPITULO IV

DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 21.- DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES.

Este artículo será de aplicación al personal fijo o al contratado que haya superado 1 año de contrato (o cuyo contrato tenga una duración superior a un año. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que no hubiesen superado el año, las ayudas contempladas en el presente artículo se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado. Todas las ayudas económicas se pagarán según el baremo siguiente:

A) Natalidad: el trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad o adopción 150 € por cada hijo (una sola ayuda si los cónyuges son trabajadores de este Ayuntamiento) y estén empadronados en el mismo, con al menos un año de antelación al nacimiento del hijo y a su vez empadronen al hijo en este Ayuntamiento.

B) En caso de baja por enfermedad derivada del trabajo o por accidente de trabajo, el trabajador percibirá el 100% del salario real desde el primer día y el 85% en caso de baja común.

ARTÍCULO 22.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Los importes que se concederán tendrán un máximo de 1500€ Y se devolverán en un plazo máximo de 12 meses. El interesado deberá proponer en su solicitud el plazo de devolución del reintegro, siendo éste fijado por la Comisión a que se refiere este artículo.

Los anticipos se concederán previa solicitud y se estudiará por la Comisión de Vigilancia la viabilidad de su concesión teniendo en cuenta la situación de necesidad expuesta, proponiendo su pago a la Alcaldía. A título orientativo, se cita a continuación un orden de prioridades:

1. Enfermedad grave.
2. Procesos de ejecución de derechos que supongan embargo o desahucio de la vivienda habitual o ejecución de derecho de tanteo y retracto.
3. Procedimientos judiciales en los que el trabajador sea parte y puedan incidir en su patrimonio (incluyendo separación y divorcio).

4. Pago de hipoteca o alquiler de vivienda habitual.
5. Riguroso orden de entrada.

La Comisión garantizará que los anticipos se destinen a satisfacer las necesidades económicas más perentorias, pudiendo alterar a tal fin el orden expuesto

ARTICULO 23.- SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL.

La Corporación concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todos los trabajadores afectos a este convenio, y cubrirá los riesgos de muerte o invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional. Teniendo como referencia las cantidades concertadas en anterior convenio, y la subida en dichas cantidades de los últimos cuatro años de duración del anterior convenio, Quedando estas englobado en los siguientes cuatro grupos:

- a) Muerte o gran invalidez:
- b) Jubilación por invalidez absoluta:
- c) Jubilación por invalidez total:
- d) Incapacidad permanente parcial:

ARTÍCULO 24.-RECONOCIMIENTO MÉDICO.

A partir de la entrada en vigor de este acuerdo, todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico completo, que será voluntario y gratuito, realizándose éste dentro de la jornada laboral, para lo cual los jefes de departamento establecerán los turnos de asistencia al mismo.

ARTICULO 25.- ANTICIPO PENSIÓN DE VIUDEDAD.

La empresa adelantará al cónyuge viudo/a de un trabajador o trabajadora municipal el importe de la pensión de viudedad que le corresponda, siempre que se garantice adecuadamente la devolución de este anticipo.

ARTICULO 26.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

El Ayuntamiento se compromete a suscribir un seguro que garantice la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a los sindicatos.

ARTÍCULO 27.- ASISTENCIA JURIDICA.

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el trabajador.

Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

ARTICULO 28.- MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

En caso de retirada del permiso de conducir a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso. Se le mantendrá entre tanto su remuneración habitual, siempre y cuando la retirada se deba a causas ajenas al consumo de alcohol o drogas de otra especie.

ARTÍCULO 29.- JUBILACION ANTICIPADA.

Jubilación: La edad de jubilación del personal será normalmente al cumplir los 65 años de edad, sin perjuicio de que el/la trabajador/a pueda completar los períodos de carencia para obtener el 100% de la pensión de jubilación. En la liquidación la Corporación abonará además de los haberes que corresponda, dos mensualidades completas de salario, si la jubilación se produjese a los 65 años. Los/as empleados públicos acogidos al presente acuerdo se podrán acoger a la jubilación anticipada por relevo a los 64 años, a los cuales le corresponderá un premio de 175 Euros por año de servicio prestado a este Ayuntamiento siempre con quince años de antigüedad.

Los/as trabajadores/as con 60 años o más edad y hasta los 63, y con al menos 15 años de servicios prestados al Ayuntamiento ininterrumpidos, podrán adelantar su fecha de jubilación de mutuo acuerdo con la Corporación, y percibir un premio consistente en una cantidad equivalente a dos mensualidades por cada cinco años de servicios prestados a este Ayuntamiento o la parte proporcional que corresponda.

Tramitación por derechos de jubilación: El tiempo de tramitación para la concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa por edad, se reducirá al máximo de tiempo posible.

Así queda que la jubilación podrá ser:

- a. Voluntaria, a solicitud del trabajador.
- b. Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c. Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su trabajo, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de sus funciones.
- d. Parcial. De acuerdo con lo establecido en los apartados 2 y 4.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el trabajador reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las Leyes de Función Pública se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los trabajadores que tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el trabajador reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

ARTÍCULO 30.- TRAMITACION POR DERECHO DE JUBILACION.

El Ayuntamiento adelantará la cantidad de 600 € mensuales hasta que se produzca la liquidación por parte de la Seguridad Social. Si el interesado se acoge a este derecho, el premio de jubilación del artículo anterior se compensará cuando se produzca el reintegro del anticipo, practicándose la oportuna liquidación.

ARTÍCULO 31.- PREMIO A LA PERMANENCIA.

El Ayuntamiento premiará a sus trabajadores por el concepto de permanencia en el trabajo:

- a) A los diez años de servicio, 200 Euros
- b) A los quince años de servicio, 350 Euros
- c) A los veinte años de servicio, 700 Euros
- d) A los veinticinco años de servicio, 1000 Euros
- e) Al los treinta años de servicio, 1300 Euros
- f) A los treinta y cinco años de servicio, 1600 Euros.

Si fallece dentro del año en que debería haber devengado el premio, éste será entregado a los herederos legales o a quien haya determinado previamente. Asimismo, si finalizara su relación laboral, como consecuencia de una jubilación, dentro del año en que se devenga el premio, pero antes de llegar a dicha fecha, tendrá derecho a percibirlo.

CAPITULO V SALUD LABORAL

ARTÍCULO 32.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto, a:

- a) conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.
- c) una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- d) beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

2.- La Corporación deberá:

- a) promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo ingreso o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros terceros.

El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren. Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos.

Elaborar en el plazo máximo de 6 meses tras la firma de presente convenio un plan de prevención que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la corporación deberá tener un servicio de Prevención propio o ajeno. Se contará con el servicio de prevención de la Diputación Provincial.

b) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo. Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la Mutua de Accidentes la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.

Dotar a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

C) Será preceptivo y vinculante la emisión de informe valorando la necesidad de la contratación de un servicio de prevención, quedando excluido de sus servicios las contingencias comunes.

En la selección de la misma intervendrán las distintas secciones sindicales firmantes del convenio.

Asimismo será acordado, obligatoria y vinculante, su contratación como servicio de prevención ajeno.

Desde el comité de seguridad y Salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con la misma.

ARTÍCULO 33.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

1.- El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

2.- La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y normativa de desarrollo.

ARTÍCULO 34.- ADECUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, con la participación de los Delegados de Prevención (o Comité de Seguridad o Salud) quien decidirá al respecto. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

CAPITULO VI DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.

ARTICULO 35.- REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

El Delegado de personal es el representante electo del conjunto de los trabajadores en el Ayuntamiento para la defensa de sus intereses. La proporcionalidad de dicha representatividad vendrá dada por las elecciones sindicales, de conformidad con la normativa vigente. Los delegados sindicales tendrán esta misma representatividad con respecto a los afiliados.

ARTICULO 36.- COMPETENCIAS SINDICALES.

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras.:

Derecho a la información y otros:

- A) El delegado de personal y la sección sindical a la que pertenezca el trabajador o cualquier persona que éste designe, podrá revisar previamente el contrato de trabajo antes de la firma de éste por las partes.
- B) El delegado de personal y secciones sindicales negociarán el convenio colectivo de ámbito de empresa.
- C) El delegado de personal y secciones sindicales serán informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.
- D) El delegado de personal y secciones sindicales podrán ejercer su derecho a la libre información usando el medio que estimen conveniente sin más requisito que la comunicación y autorización al responsable del departamento de personal.
- E) El delegado de personal y secciones sindicales, con entera libertad, expresarán sus opiniones en materias concernientes a la esfera de representación de los trabajadores. Asimismo promoverán las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.
- F) El delegado de personal y secciones sindicales tendrán derecho a las siguientes informaciones:
 - Mensualmente:
 - Evolución de la plantilla.
 - Tasas de absentismo.
 - Número de horas extras, desglosadas y personal a quien afecte.
 - Contrataciones.
 - Trimestralmente:
 - Planes de información y formación.
 - Modificación en la organización general del trabajo.
 - Anualmente:
 - Proyectos asistenciales y de gestión, así como siempre que se efectúe un nuevo proyecto o plan benéfico-asistencial.
 - Presupuesto.
- G) El delegado de personal y las secciones sindicales tendrán derecho a la acción sindical, a la utilización de un tablón de anuncios, a la libre expresión de sus ideas y a la circulación escrita y de palabra de información laboral.
- H) El Ayuntamiento pondrá a disposición del delegado de personal y secciones sindicales cuando exista la posibilidad, un local adecuado, provisto de teléfono y correspondiente mobiliario, y en las condiciones debidas para desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y afiliados, falicilitándose el material de oficina necesario como si de un despacho cualquiera de Ayuntamiento se tratase

ARTÍCULO 37.- OBLIGACIONES SINDICALES.

El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

Respetar lo pactado con la Corporación.

Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquéllas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.

Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

ARTÍCULO 38.- ASAMBLEAS.

Las convocatorias de Asamblea General a nivel de todos los servicios podrá efectuarse por el Órgano Colegiado de Representación de los trabajadores, a instancia de un 33% de firmas de trabajadores acogidos a este convenio o cualquiera de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, significando que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

Las asambleas de servicios podrán ser convocadas por el Organo Colegiado de Representación de los Trabajadores, a instancia del 33% de los trabajadores acogidos a este servicio, o por las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Se significa, al igual que en el párrafo anterior, que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

El Alcalde autorizará la convocatoria en los locales municipales, dentro de la jornada de trabajo garantizando la atención de los servicios esenciales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.
- Señalarse la hora y lugar de la celebración.
- Remitirse el orden del día.
- Firmas y datos que acrediten la legitimación de los convocantes.

ARTÍCULO 39.- GARANTIAS SINDICALES.

- A) El delegado de personal y delegados de las secciones sindicales gozarán de las garantías sindicales reconocidas en la legislación vigente (hasta tres años después del mandato), en cuanto a medidas disciplinarias se refiere.

En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción o despido, los delegados del comité y de las secciones sindicales tendrán derecho a un expediente previo.

Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del comité de empresa o delegado de sección sindical la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

- B) El delegado de personal y delegados sindicales dispondrán de un tiempo de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, siendo su cómputo anual. Tanto uno como varios delegados, tanto de personal como sindicales, podrán acumular el total o parte de sus horas sindicales en otro delegado o miembro de la sección sindical previa autorización del Ayuntamiento.

Cada vez que se vaya a hacer uso de las horas sindicales deberá comunicarse al Ayuntamiento, con una antelación de un día salvo causas excepcionales.

Quedan fuera de este cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas en negociaciones con la Corporación.

- C) El delegado de personal y delegados de las secciones sindicales serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.
- D) Las secciones sindicales tendrán los derechos y garantías establecidas en la L.O.L.S.
- E) El Delegado de Personal asistirá con voz y voto a los procesos selectivos y de promoción.

Así mismo podrán asistir un representante de cada sección sindical con voz pero sin voto.

ARTICULO 40.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

De acuerdo con la articulación de la Ley 7/2007 de 13 de abril, se constituirá un órgano de negociación conjunto para todo el personal de este ayuntamiento y estará de acuerdo con los Principios Generales, composición y constitución y materias objeto de negociación conjunta recogidos en el Capítulo IV de la Ley 7/2007.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 41.- SANCIONES, FALTAS y PROCEDIMIENTO.

1.- El régimen disciplinario, procedimiento sancionador, las faltas y las sanciones a aplicar del personal laboral será el establecido por la ley 7/2007 que regula el Estatuto Básico de los Empleados Públicos, y de manera subsidiaria por el R.D. 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado) y el presente Convenio en lo que no quede regulado en aquella. Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

2.- En cualquier tipo de expediente se le informará a la persona inculpada del derecho que le asiste para que se le de cuenta, si así lo solicita, de dicho expediente a su Sindicato o al órgano de representación que indique.

3.- Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad.

ARTICULO 42.- FALTAS DISCIPLINARIAS

Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves.

Son faltas muy graves:

1. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ejercicio de la función pública.

- b)** Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c)** El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d)** La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e)** La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f)** La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g)** El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h)** La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i)** La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j)** La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k)** La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l)** La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de Huelga.
- m)** El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n)** El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ)** La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de la Comunidad autónoma de Andalucía.
- o)** El acoso laboral.

2. Son faltas graves:

- a. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

- h. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
 - i. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
 - j. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
 - k. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
 - m. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
 - n. La grave perturbación del servicio.
 - ñ. El atentado grave a la dignidad de los laborales o de la Administración.
 - o. La grave falta de consideración con los administrados.
 - p. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Son faltas leves:

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

Los trabajadores/as incurrirán en responsabilidad disciplinaria en los supuestos y circunstancias establecidos por este reglamento.

Los trabajadores que se encuentren en situación distinta de la de servicio activo, podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en este Reglamento que puedan cometer dentro de sus peculiares situaciones administrativas. De no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución, por hallarse el trabajador/a en situación administrativa que lo impida, ésta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

- 1. No podrá exigirse responsabilidad disciplinaria por actos posteriores a la pérdida de la condición de trabajador/a.

2. La pérdida de la condición de trabajador/a no libera de la responsabilidad civil o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó aquélla.

Los trabajadores/as que indujeren a otros a la realización de actos o conducta constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que estos. De no haberse consumado la falta, incurrirán en responsabilidad, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley de Personal de la Función Pública.

Igualmente incurrirán en responsabilidad los trabajadores/as que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos y serán sancionados de acuerdo con los criterios previstos en el artículo anterior.

ARTÍCULO 43.- SANCIONES.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio de los trabajadores/as, que en el caso de los laborales interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

4. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

5. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador/a deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador/a la diferencia

entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

ARTÍCULO 44.- ACOSO SEXUAL. MOBBING

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

CAPITULO VIII

CONDICIONES ECONOMICAS.

ARTÍCULO 45.- RETRIBUCIONES. REVISIÓN SALARIAL.

La Corporación se compromete a comenzar en el año 2.009, la Valoración de puestos de trabajo, las mejoras derivadas de dicha valoración, entrarán en vigor en la forma y tiempo que se acuerde por la comisión y vigilancia de este convenio.

Se estructurarán teniendo en cuenta la homogeneización y unificación que se persigue, teniendo idéntica cuantía que las establecidas para el personal de la función pública. Son de dos clases:

- a) Básicas.
- b) Complementarias.

Y serán las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

Subida anual de las retribuciones: Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán el incremento que marquen los Presupuestos Generales del Estado como subida general y previsión del IPC y las demás medidas legisladas.

ARTICULO 46.- RETRIBUCIONES BASICAS.

Los conceptos retributivos, a percibir por todo el personal, que las integran son:

- a) Sueldo.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

a) El sueldo es el concepto retributivo que corresponde a cada una de los grupos o subgrupos de titulación, y será de idéntica cuantía al que se establezca para el personal de la función pública con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación que establece el art. 25 de la Ley 30/84.

GRUPOS DE CLASIFICACION

GRUPOS: A1, A2, B, C1, C2, D, E.

b) antigüedad:

1. Concepto de antigüedad consiste en un complemento salarial por cada 3 años de servicios efectivos, en función del grupo de pertenencia, y cuya cantidad será la que en su caso correspondería al grupo de clasificación de personal de la función pública al que equivale la categoría. El percibo de sucesivos trienios por cumplimiento no necesitará de previa solicitud.

2. Los trabajadores con relación de empleo de carácter temporal tendrán derecho a la percepción del complemento por antigüedad, siempre y cuando presten servicios, continuados o no, durante tres o más de tres años. En ningún caso la percepción del complemento por antigüedad menoscabará la naturaleza temporal del contrato de trabajo. A efectos de trienios, se computará, por parte del Ayuntamiento, los trabajos realizados desde el 1 de enero de 2003.

c) Dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre, de una mensualidad de sueldo base y antigüedad profesional y los porcentajes de complemento de destino y específico que se regulen por la legislación en vigor en cada momento. El importe económico derivado de la aplicación del presente artículo se podrá prorratear en 12 mensualidades desde enero a diciembre.

ARTICULO 47.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Las del personal laboral tendrán la misma estructura que las aplicadas al personal de la función pública y serán (mientras se legisla la estructura retributiva por la Comunidad Autónoma):

- a) El complemento de destino correspondiente a nivel del puesto que se desempeñe.
- b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.
- c) El complemento de productividad (evaluación del desempeño) destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo. Para ello serán acordados criterios objetivos de baremación. Las cuantías devengadas mensualmente serán de conocimiento por la plantilla del ayuntamiento, remitiéndose listado a las secciones sindicales.
- d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

ARTICULO 48.- INDEMNIZACIONES.

1.- Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que le impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirán como máximo las siguientes cantidades y previa presentación de factura:

- a) Si realizan las tres comidas principales (manutención), 40,00 €
- b) Si realizan una sola comida, 19,00€
- c) desayuno 5 €
- d) Por alojamiento, 70,00 €
- e) dieta entera 110 €

En cualquier caso y con las debidas garantías el Ayuntamiento evitará que se produzca perjuicio económico para el trabajador (por viajes al extranjero, insuficiencia de las dietas, inexistencia de hoteles adecuados, etc.).

2.- En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad de 0,25 € por Kilómetro.

3.- La Comisión de Vigilancia, en cada caso propondrá al órgano corporativo competente, el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que sean daños de terceros y no indemnizables por entidad aseguradora.

4. A los trabajadores que como consecuencia de su trabajo deban acudir, fuera de su jornada laboral, o en su día de descanso a Juzgados para cumplimentar Diligencias Previas, acudir a juicios u otras actuaciones de naturaleza semejante, Se le computará como jornada trabajada, y por lo tanto se le compensara con otro día libre o compensación económica, equivalente a un día trabajado, a elección de dicho trabajador.

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, tengan que desempeñar sus funciones en domingos, disfrutarán como compensación, de un día de descanso por cada tres domingos trabajados o parte proporcional, siempre que no perciban o disfruten por ningún concepto pulsos o cualquier otro tipo de compensación económica por trabajarlos. En el caso de no descansar dicho día se compensara con el salario del mismo o parte proporcional.

Los trabajadores, que por necesidades del servicio, tengan que desempeñar sus funciones en días festivos, domingos no incluidos, disfrutarán como compensación o bien de dos días de descanso o de un día de descanso mas un plus económico de 75 € (a elegir por el trabajador).

Los días acumulados por festivos trabajados, se compensaran en horario de servicio, según necesidades del mismo.

ARTICULO 49.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Los excesos de jornada con carácter periódico están totalmente suprimidos salvo necesidades del servicio, con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el complemento específico cualquier forma especial de dedicación, y con el contenido que para ella se señale; en todo caso deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico y el Concejal correspondiente.

El trabajador podrá optar por sustituir el pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo en el trimestre natural siguiente al que se produjera el exceso de jornada. Cada hora de exceso de jornada se compensará con reducción de la jornada en dos horas

El trabajador que realice trabajos extraordinarios podrá optar por compensación en tiempo de acuerdo con ese artículo.

Las horas extras realizadas entre las 22.00 horas a las 8.00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas. Si los trabajos se realizan de forma esporádica y no constituye una característica habitual, las horas que tengan consideración de nocturna, tendrá una retribución del 1 % del salario base por hora nocturna trabajada.

El valor de la hora será, las realizadas en jornada diurna de lunes a viernes, se abonará por cada hora extraordinaria realizada por cada trabajador el 2,5 % del sueldo base que el trabajador tenga asignado en nómina.

Las realizadas en jornada nocturna, sábados, domingos y festivos, se abonará por cada hora extraordinaria realizada por cada trabajador el 3,2 % del sueldo base que el trabajador tenga asignado en nómina.

Las realizadas en los días de feria, exceptuando la víspera, se compensaran a razón de día trabajado por dos días de descanso.-

Con el fin de evitar la demasía de horas extraordinarias anuales se incorporará al presente artículo lo siguiente:

Cuando un trabajador que esté en jornada de descanso tenga que salir a trabajar por cualquier circunstancia (baja laboral de otro trabajador, asuntos propios solicitados por otro trabajador, asuntos sindicales solicitados por otro trabajador, ausencias imprevistas, necesidades del servicio por eventos imprevistos, etc.) realizará a todos los efectos, lo que denominaremos “guardia o turno doble” que se establecerá para todos los trabajadores de este Ayuntamiento y se abonarán a razón de 60,00 Euros en días ordinarios y de 75,00 Euros los días festivos, sábados, domingos o nocturnos. Todo lo que no se ajuste a lo anteriormente mencionado será contemplado como horas extraordinarias.

Cada año, vistas las horas extras realizadas el año anterior, se estudiará por el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, en el primer trimestre, la posibilidad de creación de puestos de trabajo fijos o temporales; siendo a título indicativo el tope de 1.500 horas el que obligue a crear un puesto de trabajo. A tal efecto se reunirá la Comisión de Vigilancia para analizar, trimestralmente, los datos de horas extras realizadas por cada departamento en el periodo anterior, proponiendo las medidas que en su caso procedan, con el fin de conseguir reducir el número de horas extras a los términos estrictos legales de carácter estructural. En caso de que surgieran discrepancias, se someterán a la CVI.

ARTICULO 50 DESGASTES DE HERRAMIENTAS.

El Ayuntamiento facilitará obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar las labores que les sean propias. Cuando los trabajadores empleen sus propias herramientas, con autorización escrita del Ayuntamiento, éste abonará el desgaste de las mismas, a razón de 0,50

ARTICULO 51 VESTUARIO.

La Corporación facilitará ropa, calzado y equipo de protección adecuados al personal que preste servicio en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad, así como del personal que deba usar uniforme, todo ello cuando sea necesario dicho equipo o vestuario. Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie. En lo concerniente al vestuario se distinguirá las épocas del año, tanto vestuario de invierno, como de verano.

Los representantes de los trabajadores participarán en la selección de vestuario y el personal que le implique el desgaste de prendas superior al normal, determinando el más indicado, en cuanto a la calidad, tallas y características técnicas. Si por cualquier causa ajena a este personal no se le suministrase el equipo o vestuario mencionado, se le abonará en nómina la cantidad de 14,56 euros mensuales por este concepto.

ARTICULO 52 ENTRADA, PERMANENCIA Y SALIDAS DURANTE EL TRABAJO.

Los empleados se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada reglamentaria y permanecerán en el mismo hasta su terminación.

Todos los empleados vienen obligados a facilitar al Ayuntamiento (departamento de personal), los cambios domiciliarios y/o número de teléfono particular. Esto último en aquellos casos que por sus funciones o trabajos especiales, el Ayuntamiento lo requiera.

ARTICULO 53 AVISOS Y JUSTIFICACIONES.

Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, los empleados se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, deberán avisar a su jefe inmediato en el plazo mínimo posible dentro de la jornada laboral, salvo caso de fuerza mayor.

En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a justificar su baja de forma inmediata. El Ayuntamiento podrá asignar al médico que visite el enfermo, a fin de emitir el correspondiente informe sobre la salud del empleado.

CAPITULO IX. MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTICULO 54.- MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.

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

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema

3. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procesos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

DISPOSICIONES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. MEJORAS LEGISLATIVAS

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del estado o la autonómica y que sean de aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Ambas partes manifiestan su intención de revisar el actual catálogo durante la vigencia del presente convenio, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir las deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización municipal.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA. ASESORES.

Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA. PERIODO DE PRÁCTICAS

Los empleados y empleadas que por el régimen legal aplicable tengan que realizar un periodo de prácticas previamente a su nombramiento en propiedad y hayan ocupado la misma plaza con carácter interino percibirán una retribución equivalente al sueldo, pagas extraordinarias, complemento de destino y específico correspondientes a la Escala, Subescala, clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. PROMOCIÓN A PUESTOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Las partes acuerdan iniciar un proceso de promoción del personal laboral a puestos de personal de la función pública según queda recogido en la Ley 7/2007 de 13 de abril, EBEP previa negociación con las organizaciones sindicales y según la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. CONDICIONES AD PERSONAM

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más beneficioso.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación en los que sean más beneficiosos para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SÉPTIMA. TITULARIDAD DEL SERVICIO.

Los trabajadores afectados por este convenio le será de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla municipal.

En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro del Ayuntamiento, sin menoscabo de acuerdos específicos que pueda haber.

DSIPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. PRTOCCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPICVG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen.

DISPOSICION FINAL

El espíritu de la Corporación es cumplir toda la normativa que afecte al personal.

ANEXO I.
TABLA RETRIBUTIVA MENSUAL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE ISTÁN. AÑO 2009.

<i>Puesto</i>	<i>G</i>	<i>N</i>	<i>Observ</i>	<i>S. Base</i>	<i>Trienios</i>	<i>C.Dest</i>	<i>C.Espc</i>
Tec.Mantt.	E	14	L	546,82	13,42	320,09	920,64
Prof.Guard.	C1	11	L	732,51	26,75	249,37	
Aux. Advo.	C2	15	L	598,95	17,88	343,63	356,16
Bibliotec.	E	10	L	546,82	13,42	225,83	115,95
Cuid.inst.Deptv.	E	9	L	546,82	13,42	214,05	520,64
Encargado obras	E	14	L	546,82	13,42	320,09	939,64
Obras Oficial 1º	E	12	L	546,82	13,42	272,93	591,70
Obras Oficial 2º	E	11	L	546,82	13,42	249,37	517,39
Obras Peón	E	9	L	546,82	13,42	214,05	531,64
Conductor RSU	E	12	L	546,82	13,42	272,9	603,70
Peón RSU	E	12	L	546,82	13,42	272,93	579,70
Jardinero	E	12	L	546,82	13,42	272,93	603,70
Limpiadora	E	7	L	546,82	13,42	190,47	584,27
Monitor informat.	C1	15	L	732,51	26,75	343,63	472,14
Monitor Deport.	C1	18	L	732,51	26,75	414,31	613,62
Monitor Sociocul	C2	9	L	598,95	17,88	214,05	150,38