

## **Convenio Colectivo del Ayuntamiento de El Saucejo para personal laboral, código 41100680012017 (Boletín Oficial de Sevilla núm. 110 de 16/05/2017)**

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de El Saucejo.

Expediente: 41/01/0033/2017.

Fecha: 31 de marzo de 2017.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Juan Clemente Sánchez.

Código 41100680012017.

Visto el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de El Saucejo, código 41100680012017, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde la aprobación plenaria y con efectos desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de El Saucejo, código 41100680012017, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde la aprobación plenaria y con efectos desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2021.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 31 de marzo de 2017. El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

### **TEXTO ÍNTEGRO DEL I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL SAUCEJO**

Con efectos de 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021 (Texto definitivo aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión de 19 de enero de 2017)

#### **Capítulo I. Disposiciones generales**

Artículo 1.º Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la mejora y regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de El Saucejo y el personal laboral del mismo, en el que las relaciones de trabajo están reguladas por este Convenio Colectivo, conforme al Estatuto Básico del Empleado Público: E.B.E.P, el Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 1/95 y cuantas disposiciones legales, concordantes y vigentes, de general y pertinente aplicación.

Este Convenio Colectivo ha sido suscrito por: de una parte la Corporación a través de sus representantes en la mesa de negociación y de otra los trabajadores/as públicos representados por la representación legal de los trabajadores. El presente Convenio Colectivo es aprobado en el Pleno de la Corporación y por las Asambleas de Trabajadores correspondientes.

Artículo 2.º Aplicación personal.

1.º El presente Convenio Colectivo afecta al empleado público, sea personal laboral fijo o indefinido de este Ayuntamiento comprendido en el sector del Servicio Público, regulando las relaciones de trabajo de los trabajadores del Ayuntamiento de El Saucejo.

Quedan excluidos, a efectos retributivos, del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

Trabajadores y trabajadoras que realizan sus funciones, con contratos sujetos o fundamentados en programas eventuales ó programas de choques.

2.º 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.

? Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente convenio sobre conciliación de la vida familiar y laboral de

las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Artículo 3.º Duración, prórrogas, revisiones y condiciones más beneficiosas.

1.º El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 4 años y será de aplicación a partir de la aprobación del mismo por el Pleno de la Corporación, con efectos del 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021.

2.º El presente Convenio Colectivo si no es denunciado será prorrogado de año en año. Cualquiera de las partes puede denunciarlo.

3.º Sin perjuicio de ello, si llegado el 31 de diciembre de 2018, no estuviera aprobado un nuevo acuerdo que lo sustituyera, este acuerdo seguirá en vigor quedando automáticamente prorrogado hasta la firma de un nuevo convenio, aunque los efectos positivos del acuerdo que posteriormente se aprueben, se retrotraigan al día 1 del mes siguiente a la aprobación del Pleno.

4.º Los conceptos económicos serán revisados al final de cada año natural, y se incrementaran según el I.P.C. del año vencido, teniendo vigencia a partir del 1 de enero del siguiente año, durante los años de vigencia de este Convenio Colectivo y como mínimo se incrementará en lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Las retribuciones se incrementarán según establezca los Presupuestos Generales del Estado,

no obstante si la normativa lo posibilita se incrementarán las retribuciones al I.P.C., con fecha de efectos a la entrada en vigor del presente convenio.

5.º Serán respetadas las condiciones más beneficiosas económicas, que sobre las establecidas en este convenio viniesen disfrutando los trabajadores a título individual.

Artículo 4.º Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.

1. Composición: Para la interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia del presente convenio colectivo, se establece una comisión paritaria compuesta por el Ayuntamiento de El Saucejo y las secciones sindicales. La citada comisión estará integrada por tres miembros titulares y dos suplentes en representación de los trabajadores y un número igual de miembros del Ayuntamiento, que actuará en representación del mismo. Cada parte emitirá su voto por medio del portavoz que, a tales efectos, cada representación designe. En todo caso la posición del Ayuntamiento será la que emita el representante del órgano de gobierno designado por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, para tales fines.

Cada parte podrá estar asistida de los asesores que tenga por convenientes.

2. Funciones: Las funciones específicas de la Comisión de vigilancia e interpretación, son las siguientes:

? Interpretación del Convenio.

? Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

? Arbitraje de problemas originados de su aplicación.

? Estudio de evolución de relaciones entre las partes.

? Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

? Regulación de las normas y baremos correspondientes a los concursos oposición que se convoquen para cubrir cualquier

puesto de trabajo, excepto los de libre designación.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, llevando consulta, en caso de duda a la autoridad laboral competente.

La Comisión de vigilancia se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, estando obligada a tratar todos los asuntos que se hayan presentado en dicho periodo. Con carácter extraordinario se reunirán a instancia de cualquiera de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, debiéndose levantar acta de los acuerdos. Cada parte emitirá su voto por medio de sus representantes o portavoces que cada uno designe en la primera sesión que se celebre.

El Orden del día estará confeccionado con cuatro días de antelación a la celebración de la Comisión, salvo cuando tenga carácter extraordinario, siendo obligatorio por ambas partes comunicar, por escrito, junto a la solicitud de convocatoria, la relación de temas a tratar, acompañada a ésta un anexo explicativo de cada uno de ellos. La parte convocada propondrá en el plazo de 48 horas la inclusión de puntos en el Orden del día que estime oportuno con los requisitos anteriores. Todas las comunicaciones y notificaciones se realizarán por escrito en el registro del Ayuntamiento.

La solución o negativa del tema tratado deberá darse en la misma reunión sin postergación o prórroga, salvo que en el curso de la reunión surjan datos nuevos no contemplados por las partes, o así estimen éstas por acuerdo mutuo, en cuyo caso se celebrará una nueva reunión dentro de los quince días siguientes, para tratar nuevamente este asunto. Los acuerdos serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del Convenio y se desarrollarán conforme a los procedimientos legales.

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.

1.º Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

2.º En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuese modificada o anulada mediante resolución judicial ó sentencia firme alguna de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, ese precepto sería renegociado, permaneciendo vigente el resto de las cláusulas del presente convenio.

## Capítulo II. Tiempo de trabajo

### Artículo 6.º Calendario laboral.

1.º El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central, Autónoma y Local corresponda a El Saucejo que será negociado y acordado con los representantes de los trabajadores

2.º El documento al que se refiere el párrafo anterior se expondrá en todos los servicios, haciendo constar el horario laboral y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

### Artículo 7.º Jornada laboral.

1.º La jornada laboral se establecerá, en razón de la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en algunas de estas dos modalidades:

? Jornada ordinaria: De lunes a viernes.

? Jornada continuada: Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final, podrá ser de mañana, tarde o noche.

? Jornadas especiales: Se negociarán con la representación de los trabajadores.

? Jornada partida: Es aquella en la que se produce un descanso de al menos una hora desde su inicio hasta el final, estando prefijados los respectivos horarios de incorporación y abandono del puesto de trabajo. Este tipo de jornada se establecerá en aquellos servicios en los que sea manifiestamente necesaria su implantación, con el conocimiento previo de los representantes de los trabajadores/as.

? Jornada parcial: Se considera jornada parcial toda aquella que sea inferior a 35 horas semanales.

A cada uno de los Servicios Municipales se le aplicará la misma jornada laboral que en la actualidad viene desempeñando, sin perjuicio de lo establecido anteriormente.

2.º La jornada laboral será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas, equivalentes a treinta y cinco horas semanales, repartidas de lunes a viernes; siendo jornada especial toda aquella que no se encuentre incluida en la jornada laboral ordinaria, que será negociada para cada servicio especial. La jornada laboral se modificará conforme establece los Presupuestos Generales del Estado conforme a la Administración General del Estado.

3.º Los trabajadores/as cuya jornada laboral sea superior a las 5 horas diarias, tendrán derecho a un periodo de 30 minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo.

4.º Para el personal con organización de la jornada a turno se respetará el calendario laboral pactado vigente, respetando en cualquier caso la jornada máxima anual.

### Artículo 8.º Cambio de turnos.

1.º El empleado/a, siempre que no cause detrimento al servicio, tendrá derecho a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen ins- taurado en el mismo, cuando acredite cursar con regularidad, estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional y únicamente durante el periodo lectivo.

2.º La Corporación, a petición y conveniencia del interesado y previo informe de los representantes de los trabajadores, adecuará a turno de día los empleados/as mayores de 58 años que realicen trabajos en turno de noche, siempre que ello sea posible.

3.º Los empleados/as que prestan sus servicios en régimen de jornada partida, podrán acogerse opcionalmente al de jornada continuada durante el tiempo en que dichos centros estén en periodo de vacaciones siempre que las características del trabajo lo permitan. Análogamente, podrán acogerse al turno de mañana los empleados/as que estén en jornada de tarde.

4.º Aquellos trabajadores que realizan sus funciones a la intemperie o bajo las inclemencias meteorológicas (altas temperaturas) podrán acogerse a La Jornada Intensiva desde el 1 de junio hasta el 1 de Septiembre.

5.º Cuando un empleado/a vaya a ser trasladado de su puesto de trabajo, el órgano competente de la corporación deberá dar cuenta al representante de los trabajadores, en el mismo día con carácter urgente y con 72 horas si tiene carácter permanente, exponiendo los motivos que lo originan.

Artículo 9.º Horario de trabajo de las jornadas reducidas, especiales y extraordinarias.

1.º En los servicios administrativos, previa petición del interesado se podrá autorizar, que por periodos mínimos mensuales, cualquier trabajador pueda incorporarse al puesto de trabajo a las nueve horas. Las horas a recuperar deberán efectuarse durante el mes en curso, bajo la coordinación del responsable de cada servicio, que garantizará su realización. Excepcionalmente, previo análisis de la Comisión de Seguimiento, previo informe de la Jefatura del Servicio, autorización temporal a jornadas de trabajo este convenio, órgano competente previo análisis de lo anteriormente expuesto, adoptará lo que en derecho proceda, por resolución de Alcaldía.

2.º Se podrán establecer jornadas reducidas a aquellos trabajadores que lo soliciten, en los supuestos no previstos en las normas y siempre que no vaya en detrimento del servicio y reduciéndose proporcionalmente todos los conceptos retributivos, para ello será necesario el informe no vinculante del Jefe de Servicio, la previa información y audiencia a la Comisión de Seguimiento de los trabajadores y aprobación de los Órganos Competentes. Tanto para la incorporación como para la prórroga será necesarios preavisos con 15 días de antelación, la empresa contestará en el plazo de 7 días a la prórroga.

3.º Se entenderán por horas extraordinarias, los servicios prestados fuera del turno normal de trabajo, siempre con carácter voluntario, salvo casos de emergencia, a petición del Jefe de Servicio y con el visto bueno del Concejal Delegado de Personal.

a) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 horas al día, 15 al mes y 80 al año, salvo cuando se realicen

para actos imprevistos de gran importancia, prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. En estos últimos casos, la realización de dichas horas, deberá ser justificadas por el jefe del servicio o responsable del mismo, indicando el motivo exacto o causa que las producen, así como las circunstancias, duración y trabajadores/as que las tuvieron que realizar. De todo lo que se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento.

b) El pago de las horas extraordinarias se efectuara normalmente en la nómina del mes siguiente cuya cuantía será de 75 %

(mínimo ET 1,75) más por la hora diurna y 100 % más por la nocturna.

c) Se computará en período de descanso las horas extraordinarias trabajadas de lunes a viernes, será 1 hora y 45 minutos de

descanso por 1 hora trabajada y 2 horas de descanso por 1 hora trabajada los sábados, domingos y festivos. El 25 % de las horas, serán abonadas y el 75 % compensadas, en días de descanso. No obstante las partes podrán acordar cobrarlas o disfrutarlas.

### Capítulo III. Vacaciones, permisos y excedencias

#### Artículo 10.º Vacaciones.

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

1.º Los trabajadores públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintitrés días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. Y en caso de disfrutarlas fraccionadas, con un mínimo de 5 días hábiles y 3 periodos como máximo.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Según la antigüedad del trabajador, tendrá los siguientes días de vacaciones:

? 20 años ..... 24 días hábiles.

? 25 años ..... 25 días hábiles.

? 30 años ..... 26 días hábiles.

2.º Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad no crónica, no se computará como disfrute de vacaciones, debiéndolo poner en conocimiento del Negociado de Personal, dentro de los tres días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden. En caso de no poder realizarlas dentro de ese mismo año, se podrán realizar dentro del año siguiente.

3.º El trabajador de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año de nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su incorporación hasta fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado si este plazo ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

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

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

5.º Cuando cierre algún Centro o Servicio, el personal adscrito al mismo, disfrutará necesariamente de sus vacaciones anuales en esas fechas.

6.º Anualmente y teniendo en consideración previa, las solicitudes se presentarán por los trabajadores antes del 30 de mayo, para aquellas vacaciones que se quieran disfrutar antes del 15 de septiembre, y antes del 31 de octubre, para aquellas vacaciones que se quieran disfrutar antes del 15 de enero del año próximo. Se confeccionará una propuesta de calendario de vacaciones por la Jefatura de los diferentes Servicios, que previo informe de la Comisión de Seguimiento se remitirá al Área de Personal para su aprobación definitiva.

Las vacaciones serán concedidas procurando complacer a los trabajadores en cuanto a la época de disfrute, asegurando que queden cubiertos todos los servicios, teniendo derecho el trabajador al disfrute del 50 % de sus vacaciones en época estival si así lo solicita (01 de Junio al 15 de Septiembre). También se deberá tener en cuenta la época de disfrute de las vacaciones en el año anterior en caso de que coincidiera con algún compañero.

7.º Los matrimonios, en los que ambos sean trabajadores municipales, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo, siempre que así lo soliciten.

Los días 24 y 31 de diciembre, y lunes después de feria permanecerán cerradas las oficinas administrativas y no se trabajará en los servicios de obras, jardinería y mantenimiento. Aquellos trabajadores que trabajen tendrán 2 días más de asuntos propios.

Durante la Semana Santa y feria, se aplicará el horario reducido de 9:00 a 14:00 horas.

Desde el 1 de junio y hasta el 31 de agosto el horario se verá reducido de 8.00 a 14.00 horas.

Excepto los servicios de obras, jardinería y mantenimiento que tendrán el mismo horario todo el año:

? Para los servicios de limpieza de colegio y servicios de obras que será de 7:00 a 14:00 horas.

? Igualmente hay servicios que por la naturaleza del mismo se adecuarán su horario a las necesidades del servicio: Biblioteca,

guadalinfo, guardería, gimnasio, punto limpio y otros programas.

Todo lo expuesto anteriormente en este artículo sin perjuicio del cómputo anual de horas que le es de aplicación a los empleados públicos.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado a comunicar y justificar a su servicio la causa que motiva su ausencia. Si precisase baja por enfermedad o accidente la hará llegar dentro de los tres días laborables siguientes a su primera falta de asistencia al área de Personal. Se seguirá con los partes de confirmación conforme establece la ley.

La planificación de los horarios y jornada estará presidida por el principio de rotación entre los trabajadores y la necesidad del servicio.

Artículo 11.º Permisos y excedencias.

1.º El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolo debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante.

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres

días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por fallecimiento de familiares dentro del tercer grado (titos, sobrinos, bisabuelos) y cuarto grado (primos), 1 día.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

f) 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.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del

parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce 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, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador 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 mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes rela-

cionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año, no se podrá enlazar con vacaciones. l) Por matrimonio, quince días.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto (maternidad): tendrá una duración de, un mes más de lo que se establezca por ley, ininterrumpidamente.

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 de la trabajadora 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 un mes más de lo que se establezca por ley 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.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de un mes más

de lo que se establezca por ley, ininterrumpidamente.

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.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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 un mes más de lo que se establezca por ley 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 a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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, a un 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 de 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, previstos en este artículo serán los que así se 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.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 2 semanas más de lo

que establezca la ley, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) 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 de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, 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 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.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas

de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que

ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio

del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

6.º Excedencias: Las licencias, sin percibo de haberes se concederán a los trabajadores que tengan carácter fijo ó indefinido, conforme a ley. Si se prorrogan, puede continuar hasta el tope y si no es continua, hasta 6 meses. Tendrán un plazo mínimo no inferior a 4 meses y máximo hasta 5 años. hasta un plazo máximo de 6 meses, se concederá siempre que se soliciten con un mes de antelación y si las necesidades del servicio lo permiten. La empresa contestará en un plazo de 10 días naturales a la fecha de disfrute. El silencio administrativo será considerado positivo. Excepcionalmente podrá ser un tiempo inferior a 4 meses, previo análisis de la Comisión de Seguimiento.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en el Ayuntamiento, que sean fijos ó indefinidos, podrán solicitar excedencia voluntaria y fraccionada por meses hasta un máximo de 5 años. Una vez terminado el período de excedencia, la incorporación será inmediata, sí la reincorporación es anterior al plazo solicitado, el trabajador preavisará con tres meses de antelación. Se contemplará lo establecido en E.B.E.P., y Estatuto de los Trabajadores. Será homologable a los funcionarios.

Se computan servicios efectivos a efectos de cumplimiento de trienios, lo realizado en otras administraciones.

Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargos sindicales, podrán solicitar la excedencia con reserva de plaza hasta un mes después de su cese en dichos cargos.

La excedencia no superior a un año, la incorporación será inmediata, una vez que lo solicite el interesado.

Artículo 12.º Normas generales y económicas.

Los trabajadores que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

Artículo 13.º Conceptos retributivos.

1.º Las retribuciones de los trabajadores, municipales son las básicas y complementarias, y cada una de ellas vendrán reflejadas y desglosadas en nómina con las cantidades que le corresponde.

2.º Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo base.
- b) Los trienios.
- c) Las pagas extraordinarias.

3.º Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.

- b) Complemento específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Por horas extraordinarias.
- e) Complemento de disponibilidad.
- f) Complemento por jefatura.
- g) Complemento de rotación.
- h) Complemento de nocturnidad.
- i) Complemento de festividad.

4.º Las retribuciones básicas y complementarias que devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador/a, hasta el día 5 del mes siguiente a que corresponda, salvo los siguientes casos en que se liquidarán por día:

a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría en el que reingreso al servicio activo y

en el de incorporación por conclusión de permisos sin derechos a retribución.

b) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivo de fallecimiento, jubilación o incapacidad, y en el de

iniciación de permisos sin derecho a retribución.

Artículo 14.º Otros conceptos retributivos.

1.º Dietas y kilometrajes:

Se abonarán íntegramente las dietas a aquellos trabajadores que tenga que asistir a jornadas de trabajo en otra localidad distinta en horario de tarde (a partir de las 15:00 horas). Se abonará el importe exacto del almuerzo, presentado ticket, hasta un máximo de 10 euros.

Los kilometrajes se abonarán aquellos trabajadores que efectúen viajes con vehículo propio a jornadas de trabajo fuera de la localidad. Se abonará 0,19 € /km.

El importe de la dieta y kilometraje se abonarán al trabajador el mismo día del pago de la nómina del mes.

2.º Asistencia a juicios por causa del servicio en turno de descanso, conforme a la normativa vigente o bien de descanso a petición del interesado, 2 días por cada día de asistencia o sustitución económica, por acuerdo de las partes.

Asistencia a ratificar en Juzgado por causa del servicio en turno de descanso, conforme a la normativa vigente compensándose con un día de descanso por cada dos asistencias.

Formar parte de tribunales fuera del municipio, Se abonarán dietas, kilometraje, y las horas extraordinarias, fuera de la jornada laboral, según convenio.

En caso de tribunales dentro del municipio, se abonarán las horas extraordinarias, fuera de la jornada laboral, según convenio.

En caso de sustitución de puestos de superior categoría, se abonarán la parte correspondiente.

3.º Ningún trabajador podrá percibir complemento económico no recogido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 15.º Sueldos.

1.º El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se determine presupuestariamente.

2.º El sueldo de cada uno de los cinco grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las Corporaciones Locales.

3.º Las sustituciones, sean por cualquier motivo legal, siendo por baja médica o vacaciones, se abonarán conforme a la ley, siempre y cuando sea de categoría superior y el sustituto reúna los requisitos legalmente establecidos.

De todo lo referente a las sustituciones se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento.

Artículo 16.º Antigüedad.

Los aumentos de sueldo por antigüedad se calcularán por trienios, que se aplicarán sobre el sueldo base establecido en el presente convenio (art. 13, 2º apartado a) del presente convenio). La cuantía vendrá determinada por L.P.G.E., para los funcionarios.

Para su cómputo se tendrá en cuenta la fecha inicial de ingreso en las administraciones públicas y el abono de dicha cantidad se hará efectivo con la nómina del mes si el trienio se produce en la primera quincena, o en la del mes siguiente.

Los trienios serán reconocidos por Resolución de la Alcaldía.

Artículo 17.º Pagas extraordinarias.

En los meses de junio y diciembre, la Corporación abonará una mensualidad de salario real. Aunque podrá abonarse de forma prorrateada.

Artículo 18.º Complemento de destino.

1.º El Complemento de Destino es un concepto destinado a retribuir el nivel que corresponda, de acuerdo con los intervalos fijados en la normativa vigente y las cuantías establecidas, para cada grupo o subgrupo retribuido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio de la Administración Pública. Se trata pues, en consecuencia, de un complemento que es inherente al puesto de trabajo y tiene carácter consolidable.

2.º Para la modificación del nivel del Complemento de Destino del Personal Funcionario, teniendo efecto desde la firma del presente Convenio.

3.º El importe mensual de los niveles para 2017, según la Ley de Presupuestos del Estado para el Personal al servicio de la Administración Pública, serán los siguientes:

Artículo 19.º Complemento específico.

1.º El Complemento Específico es el concepto retributivo que está destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad y peligrosidad-penosidad o cualquier otro concepto que pueda considerarse. El importe mensual para cada puesto será el que se detalla en el anexo II adjunto.

Artículo 20.º Complemento de productividad.

1.º El Complemento de productividad es el concepto retributivo destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal laboral desempeña su trabajo.

2.º La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3.º En ningún caso la cuantía asignada por este complemento para un período originará ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4.º Las cantidades a percibir por este complemento serán determinados globalmente por la Corporación dentro de los límites reglamentariamente establecidos por la legislación vigente.

5.º La persona que ostente el cargo de Presidente o Presidenta de la Corporación, o persona en quien éste o ésta delegue, será la encargada de distribuir la cuantía determinada en el Presupuesto entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del Complemento de Productividad, previo consenso con el Comité de Empresa. Las cantidades percibidas por tal concepto serán de conocimiento público de conformidad con lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Presupuesto de la Entidad.

Artículo 21. Complemento de dedicación y disponibilidad.

Concepto destinado a retribuir al personal que, por sus funciones, deba estar localizado, bien sea en día laboral o festivo (Guardias Localizadas). La guardia local izada se retribuirá a razón de 108 euros semanales a realizar por el personal del servicio de alumbrado y averías.

Capítulo IV. Prestaciones Sociales

Artículo 22.º Asistencia jurídica y garantías.

1.º Por el Ayuntamiento se asignará, a su cargo, la defensa del trabajador/a que, como consecuencia del ejercicio de sus funcio- nes, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluídas fianzas, multas e indemnizaciones; salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, negligencia o mala fe, y así mismo, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser el Ayuntamiento el demandante. Dicha asistencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la Corporación sus vehículos, estando debidamente autorizados.

2.º El tiempo que el trabajador/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo efectivo.

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

4.º La Corporación, asesorará convenientemente en derecho a todos los trabajadores/as cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

5.º En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no se considerará sus ausencias del puesto de trabajo injusti- ficado, si con posterioridad, resultase absuelto o se archivaran las actuaciones sin condena. En tales supuestos no se tendrá derecho a retribución alguna durante el período de detención, no obstante, si el trabajador resultase absuelto con posterioridad, percibirá las retribuciones correspondientes a dicho período, no siendo así en el caso de cumplimiento de condena.

6.º En caso de autorización previa para la utilización voluntaria de su vehículo privado por parte del personal laboral, para la realización de servicios municipales, la corporación, en caso de accidente, asumirá la diferencia económica entre el importe de la repa- ración de los daños del vehículo autorizado y lo cubierto por la póliza, salvo en los casos de infracción de la ley por parte del conductor.

Artículo 23.º Seguro de Responsabilidad Civil.

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los trabajadores/as municipales en el desempeño de sus funciones, la Cor- poración contratará una póliza de responsabilidad civil en el plazo de 30 días de la firma de este Convenio.

Cuando se abone la prima del Seguro, se remitirá una copia de la misma a la Comisión de Seguimiento y a los Órganos Repre- sentativos de este Ayuntamiento.

#### Artículo 24.º Prestaciones.

1.º Los trabajadores/as del Ayuntamiento de El Saucejo, podrán percibir las siguientes prestaciones:

a) Por patologías relacionadas con el embarazo o intervención quirúrgica: se completará hasta el 100 % del salario real a

cargo de la Corporación.

b) Las empleadas en situación de baja maternal podrán acceder prioritariamente a la percepción de anticipos reintegrables,

siempre que no acumule con otro anticipo anterior.

#### Artículo 25.º Anticipos.

##### A) Fondo Social:

1.º El Ayuntamiento concederá anticipos reintegrables al conjunto de los trabajadores /as que así lo soliciten y destinado a

paliar aquellas situaciones de emergencia o necesidad que se puedan dar y que deberán justificarse. El fondo está dotado con 12.000 € anuales.

2.º Los anticipos se concederán por un importe máximo de 6.000 € y serán reintegrables como máximo en 12 meses a partir

del mes siguiente al de concesión. De forma que el fondo se irá reponiendo con las devoluciones mensuales.

3.º El trabajador para solicitar un anticipo tiene que ser fijo ó indefinido en la empresa.

4.º Los anticipos deberán solicitarse por el trabajador/a en un impreso al efecto, acompañando los justificantes que crea oportuno para merecer su concesión.

5.º En ningún caso podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior.

6.º Los anticipos serán concedidos por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, previo informe de la Comisión de Seguimien-

to, estudiando los casos excepcionales que pudiera modificar las condiciones anteriores. La administración responderá en el plazo de 30 días desde la presentación de la solicitud.

##### B) Formación:

a) Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación, organizados por la Corporación u otros Organismos (especial-

mente los organizados por las entidades acogidas al acuerdo de Formación Continua del INAP, y los de entidades públicas relacionadas con la actividad profesional del trabajador), al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios.

b) Se dotará de una partida presupuestaria de 6.000 € para cursos de formación de los trabajadores. Los cursos serán solicita-

dos por los trabajadores y dicha solicitud será aprobada por Comisión de Seguimiento.

c) La Corporación, conjuntamente con las secciones sindicales, establecerá un plan de formación dirigido al reciclaje del

personal.

d) El trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número de horas necesarias para la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración.

e) Para los cursos de formación relacionados con el puesto, obligados por la Administración, se podrán establecer mecanismos compensatorios económicos y materialmente.

#### Artículo 26.º Fallecimiento.

Este concepto será aplicable tanto al hombre como a la mujer, tanto en pareja de hecho y de derecho:

A) La Corporación abonará con carácter reintegrable el 100 % de la pensión a pagar por la Seguridad Social, mientras este organismo reconozca la definitiva.

B) Ayuda por fallecimiento: En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación se entregará al cónyuge, hijos

o a quien el trabajador haya determinado, la cantidad de 7.500 euros, siempre que el trabajador sea laboral indefinido o fijo, dentro de estos trabajadores entrarán los contratados por obras y servicios que la duración sea superior a 18 meses.

#### Artículo 27.º Adecuación de puestos de trabajo.

1.º Cuando por alguno de los siguientes casos: por edad (a partir de los 58 años), por enfermedad, o por accidente, un trabajador/a no pueda ejercer su puesto habitual y no corresponda la declaración de invalidez absoluta o permanente al trabajador/a, podrá adecuarse a un nuevo puesto de trabajo o segunda actividad dentro del mismo departamento siempre que fuera posible, con mantenimiento de sus condiciones económicas, salvo las específicas del puesto.

2.º Toda mujer embarazada, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por su médico especialista, como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá preferencia para ocupar el puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional, sólo por el tiempo en que dure dicho estado físico.

#### Artículo 28.º Premios.

##### Premio de jubilación.

El trabajador que se jubile tendrá derecho al pago del 125 % de su retribución mensual. En caso de que la jubilación fuese por incapacidad, ésta deberá ser incapacidad absoluta ó total permanente. Si se produjera la rehabilitación se reintegraría por el trabajador rehabilitado, lo percibido como premio a la jubilación.

##### Premio de natalidad.

El trabajador/a percibirá ayuda a la natalidad 200 € por su primer hijo, 250 € por su segundo, tercero y cuarto hijo y 350 € con hijo con discapacidad. Sólo será aplicable a uno de los padres trabajador del Ayuntamiento.

##### Premio de nupcialidad.

El trabajador/a tendrá derecho a 22 días naturales de permiso a disfrutar antes o después de la nupcialidad.

#### Artículo 29.º Premio a la permanencia.

El Ayuntamiento premiará al trabajador o trabajadora con, 500 euros cuando cumpla los 20 años, 750 euros cuando cumpla 25 años, de antigüedad en el Ayuntamiento de El Saucejo.



## Capítulo V. Derechos y garantías sindicales

### Artículo 30.º Las Secciones Sindicales.

1.º Los órganos representativos y las Secciones Sindicales son el órgano representativo.

2.º Dicho órgano recibirá en el plazo improrrogable de 30 días todos los acuerdos adoptados en órganos de gobierno que afecten a los trabajadores. El órgano, recibirá información de la política de personal del Ayuntamiento, que les será facilitada trimestralmente o dependiendo de su urgencia.

3.º El mencionado órgano emitirá informe y con carácter previo sobre las siguientes materias:

a) Traslado total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación del personal. Cuando se realicen cursos de formación o perfeccionamiento, el personal que asista a dichos cursos, será negociado entre Las Secciones Sindicales y el Área de Personal.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

d) Cambios de horarios y turnos, así como reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

e) En todas las cuestiones que afecten a los trabajadores/as y se vayan a tratar en las correspondientes comisiones de gobierno, a la que asistirá un Delegado Sindical, con voz y voto, a este efecto, se enviará a éstos el orden del día de las correspondiente comisiones, así como el acta de la reunión anterior.

f) Para los asuntos plenarios o delegados por el Pleno a otras instancias en materia de personal, en que es preceptivos el informe con carácter previo de los órganos representativos de los trabajadores, la Corporación solicitará dicho informe con una antelación de al menos 48 horas antes de la celebración del Pleno, excepto en los asuntos urgentes, facilitando el acceso a los órganos representativos de los trabajadores, para que pueda conocer el expediente completo.

g) En todas las sanciones a los trabajadores/as cuando cuenten con la autorización de estos.

4.º Las Secciones Sindicales, tendrá acceso a la información y serán oídos sobre todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador/a. Siempre que no lo prohíba expresamente el interesado, se le entregará al Comité de Empresa el pliego de cargos, pudiendo emitir informes de los expedientes sin que ello produzca interrupción en los plazos legales. Igualmente Las Secciones Sindicales podrán conocer el expediente completo, con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación, siempre que lo autorice el interesado.

5.º Las Secciones Sindicales tendrán conocimiento previo, posterior ó coetáneo en su caso, en las siguientes materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo. (Carácter previo).

b) Régimen de permisos, vacaciones o licencias. (Carácter previo).

c) Todos los nombramientos interinos y contratados laborales de carácter individual o por grupos de trabajo, así como de estas contrataciones. (Carácter posterior).

d) De la cesación de los contratos y en caso de los nombramientos interinos. (Carácter coetáneo).

e) En la preparación y diseño en los planes de la oferta pública de empleo. (Carácter previo).

6.º Las Secciones Sindicales, vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7.º Las Secciones Sindicales, vigilará y controlará las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo. Recibirá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo. Así como, de los mecanismos de prevención que se utilicen.

8.º Las Secciones Sindicales, participará en la gestión de las obras sociales para el personal establecido en el Ayuntamiento.

9.º Las Secciones Sindicales, colaborará con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

10.º Las Secciones Sindicales informarán a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

11.º Se reconoce al Comité de Empresa, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

12.º Los miembros de Las Secciones Sindicales observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Corporación señale expresamente el carácter de reservado, aún después de su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del Ayuntamiento para fines distintos a los que motivaron la entrega.

13.º La Corporación entregará a las Secciones Sindicales, locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, asimismo facilitará la personación y defensa en aquellos procedimientos donde por decisión de estos órganos fuera necesario comparecer para defender sus intereses.

La Corporación dispondrá la colocación en todos los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles y frecuentados.

14.º Los órganos representativos, se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con la Corporación.

b) Desarrollar labores de estudios, trabajo y asistencias a la acción sindical de los trabajadores municipales.

c) Notificar al Negociado de Personal cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno, al menos con 72 horas de antelación.

Artículo 31.º Garantías sindicales.

1.º Los miembros de los órganos representativos como representantes de los trabajadores/as, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento en horario de trabajo sin que entorpezcan el normal

funcionamiento de las correspondientes unidades en jornada laboral.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones profesionales o sindicales.

c) Ser oído Las Secciones Sindicales, en los expedientes disciplinarios que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) No podrán ser sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del periodo, siguiente a la expiración de su mandato que determine la Ley, salvo en caso de que éste se produzca por renovación o dimisión, siempre que la sanción se base en la acción del Trabajador Municipal en el ejercicio de su representación.

e) Disponer cada uno de sus miembros de las horas mensuales establecidas en la legislación vigente, para la realización de su

funciones representativas, con las siguientes especificaciones.

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

\* Para el ejercicio de este derecho, lo comunicarán con una antelación mínima de 48 horas, salvo imposibilidad manifiesta.

\* Podrán acumularse las horas de los distintos delegados de estos órganos de representación, en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento del Negociado de Personal, que lo comunicará a los efectos procedentes al servicio al que estén adscritos.

A estos efectos, serán necesarias acumular un total de 142 horas para la liberación total de un delegado, siendo único requisito la cesión por otros delegados de horas hasta ese total.

f) Quedar liberados los miembros de las Mesas Negociadoras, Consejo de participación y órgano semejante, durante el proceso de negociación colectiva.

g) Las personas que ostenten la representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras no podrán ser despedido

durante su mandato, ni dentro de los cuatros años siguientes a la expiración de su mandato

Artículo 32.º Secciones Sindicales.

1.º Los trabajadores/as municipales afiliados a un Sindicato, podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo, y goce de la condición de Sindicato más representativo en el ámbito Estatal o de Andalucía.

2.º Las Secciones Sindicales, estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales, elegidos por y de entre los afiliados.

3.º Los Delegados de las Secciones Sindicales, dispondrán de un crédito de las horas mensuales establecidas en la legislación vigente, pudiendo éstas ser acumuladas según lo especificado en el párrafo e) del artículo 26.

4.º Los Delegados Sindicales, tendrán las siguientes facultades:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante los órganos de representación y la Corporación.

b) Representar y defender los intereses de su Central Sindical y de los afiliados a la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquellos y la Corporación.

c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, y de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general.

d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los Órganos de representación.

e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tablones de anuncios establecidos al efecto.

f) Previa solicitud por escrito del trabajador/a que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados/as a las Secciones Sindicales, será descontada en nómina mensualmente y se ingresará donde la misma disponga.

g) Asistir a las reuniones de Los órganos de representación y de los órganos internos del Ayuntamiento que se establezcan en materias de Seguridad y Salud Laboral, con voz y sin voto.

Artículo 33.º Asambleas.

1.º Están legitimados para convocar Asambleas:

a) Las Organizaciones Sindicales que tengan la condición de sindicatos más representativos, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

b) Los órganos de representación, si los hubiese.

c) Cualquier trabajador/a del Ayuntamiento, siempre que cuente con el apoyo de los trabajadores/as en un número no inferior al 33 % de la plantilla.

2.º Será requisito para convocar Asamblea lo siguiente:

a) Señalar día, hora, lugar y orden del día de la celebración con una antelación de dos días laborables, facilitando el Ayuntamiento lugar adecuado en sus instalaciones.

b) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número 1.º de este artículo.

3.º A los trabajadores/as se les computará como horas trabajadas la asistencia a Asambleas reglamentariamente convocadas.

Capítulo VI. Salud Laboral

Artículo 34.º Comité de Seguridad y Salud.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 y R.D. 39/97.

Artículo 35.º Uniforme de trabajo.

1.º El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo a que se les asigne. Se determinará de acuerdo con el órgano de representación de los trabajadores y el Reglamento de Uniformidad.

2.º El órgano de representación de los trabajadores, velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo del que se trate; siendo obligatorio un informe positivo por parte del órgano de representación de los trabajadores para la adquisición de la uniformidad.

3.º Se dotará al personal de uniformes de verano y de invierno, con antelación suficiente, y una periodicidad máxima de dos años. Entregándose en los meses de febrero y marzo la uniformidad de verano y la de invierno en los meses de octubre y noviembre.

4.º Previa petición de los trabajadores/as, Las Secciones Sindicales reclamará la dotación de un nuevo uniforme o prenda correspondiente, a todo aquel que lo necesite.

Capítulo VII. Acceso, promoción y formación

Artículo 36.º Sistema de acceso.

1.º La selección de todo el personal de nuevo ingreso, se realizará de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en la que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito capacidad, así como el de publicidad.

2.º La Corporación se compromete a cubrir los puestos que resulten vacantes a la mayor brevedad, y como máximo en la siguiente oferta pública de empleo.

3.º Se garantiza la presencia de un representante del órgano de representación de los trabajadores en todas las convocatorias y tribunales de selección de personal, con voz.

4.º Se reservará hasta un 5 % para personas con Discapacidad en la Oferta Pública de Empleo, condicionado a las circunstancias del puesto de trabajo a cubrir, pasando las plazas a turno libre si no son cubiertas por los mismos.

5.º Las Jefaturas se designarán por Resolución de la Alcaldía, mediante criterios de capacidad, experiencia, disposición. Alcanzarán hasta el 20% de la retribución bruta anual. Por el mismo mecanismo, se dispondrá la revocación de la Jefatura y por Resolución de la Alcaldía. No teniendo efectos indemnizatorios y no consolidando derechos económicos. Se dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento.

Artículo 37.º Plan de Formación.

El Ayuntamiento se adherirá a los Planes de Formación que establezca la Excma. Diputación con los Ayuntamientos de la Provincia u organismos públicos al objeto de garantizar la formación y actualización de los trabajadores/as, conforme a las disponibilidades presupuestarias.

Artículo 38.º Trabajo en categoría distinta.

1.º Sólo podrán ejercerse con carácter voluntario y excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el órgano competente, dándose cuenta a la comisión de seguimiento. En tales casos, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos salvo el sueldo base, si los hubiere, durante el tiempo que perdure dicha situación. En ningún caso supondrá disminución salarial con referencia al puesto originario. En caso de más candidatos que quieran acceder al cargo, la comisión de seguimiento usará criterios objetivos y rotatorios.

2.º Las plazas vacantes que se estén desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este Artículo, durante un tiempo superior a doce meses continuados, habrá de convocarse en la siguiente oferta pública de empleo, procurándose que se cubran mediante promoción interna entre todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos para acceder a los mismos.

3.º El desempeño de servicio en el párrafo anterior, podrá tenerse en cuenta como mérito para acceder al puesto de trabajo.

Artículo 39.º Contrato de trabajo.

1.º Todos los trabajadores/as tendrán derecho, desde el inicio de sus relaciones laborales al contrato escrito que explique claramente el empleo que deben desempeñar en el centro y su remuneración.

2.º Las Secciones Sindicales o Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador/a o cualquier persona que este designe, podrá revisar previamente el contrato, antes de la firma de este por las partes.

3.º El Ayuntamiento tendrá obligación de informar al trabajador/a de este derecho, así como de tener un Convenio, donde el trabajador/a pueda consultar, si así lo desea, antes de firmar.

4.º Los contratados o contratadas en período de prácticas percibirán igual remuneración que los trabajadores/as recogidos en este Convenio en su categoría.

Artículo 40.º Relación de puestos de trabajo.

1.º La relación de puestos de trabajo, negociada con los Representantes de los Trabajadores, determinará al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos mínimos que deberán reunir las personas para ocuparlos y cuál será el sistema de provisión.

Artículo 41.º Periodo de prácticas.

1.º Los aspirantes a empleados, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria respectiva, deberán superar los cursos selectivos o los periodos de prácticas especificados en la misma, y los restantes requisitos determinados en la legislación vigente.

2.º Los trabajadores en prácticas percibirán una retribución equivalente al sueldo y pagas extraordinarias correspondientes a la escala, subescala, clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar. No obstante, si las prácticas, o el plazo que se fije en la convocatoria, se realizan desempeñando un puesto de trabajo, el importe anterior se incrementará con las retribuciones complementarias correspondientes a dicho puesto.

Artículo 42.º Régimen disciplinario.

A) Procedimientos para su imposición:

La imposición de sanciones por faltas leves de puntualidad y asistencia no requerirá la instrucción de expediente disciplinario.

Estas serán sancionadas por el Alcalde -Presidente del Ayuntamiento de El Saucejo, previa audiencia del interesado.

Las demás faltas, para poder ser sancionadas, requerirán la instrucción previa de expediente disciplinario.

El expediente disciplinario está formado por:

? Expediente previo.

? Acuerdo calificación profesional.

? Acuerdo calificación definitiva.

El expediente previo se tramitará por las Jefaturas correspondientes, en un plazo máximo de 8 días, a partir del momento en que se conozca el hecho.

El expediente previo estará formado por:

Denuncia.

Pliego de alegaciones presentado por el trabajador presuntamente inculpado. Comunicación del trabajador de a qué central sindical se le remite la notificación de calificación provisional.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado en el centro al que pertenezca, serán remitidos a la Secretaría del Área correspondiente, en la cual será calificada la falta provisionalmente, en un plazo de 8 días, contados desde la recepción del expediente, dando traslado de esta calificación al trabajador inculpado, a la sección sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que sea reconocida por la empresa, o a la que el trabajador haya comunicado, para que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de 8 días, a partir de la notificación de la calificación provisional. A petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar, en cualquier momento de tramitación del expediente, la constitución de una comisión investigadora, que tendrá como finalidad el esclarecimiento de los hechos. Esta comisión investigadora estará formada por dos componentes de la empresa o personas en las que estos deleguen y dos miembros de las secciones sindicales a las que pertenezca el trabajador o éste haya designado.

La solicitud de comisión investigadora interrumpirá todos los plazos pero, en ningún caso, la comisión investigadora interrumpirá la tramitación del expediente que continuará su tramitación.

Una vez presentado por el trabajador presuntamente inculcado el pliego de alegaciones a la calificación provisional o, en su caso, el acta de la comisión investigadora, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de 8 días, a partir de la recepción, por la secretaría del área correspondiente, de los documentos antes mencionados.

La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador inculcado y a la sección sindical a la que pertenezca.

Los plazos especificados en la tramitación del expediente, se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculcado.

El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo, determinará la nulidad del procedimiento por defecto de forma.

#### Clasificación y sanciones.

Por lo que se refiere a la enumeración de las faltas, su calificación, así como las sanciones que correspondan, afectará a todo el personal acogido al presente convenio sin excepción alguna, siendo responsables no sólo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino también de su conducta y observaciones de los preceptos, medidas y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad o criminal que, en su caso, tuviese lugar.

Se considera falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos por este convenio y contrario a lo preceptuado en las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se califica en:

1. Leves.

2. Menos graves.

3. Graves.

4. Muy graves.

1. Faltas leves:

? Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

? Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

? Disputas y peleas con cuanto se relacione con el servicio.

? No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que se probase la imposibi-

lidad de hacerlo.

? No comunicar a la dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.

? Las relativas a la falta de pulcritud personal.

? La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.

2. Faltas menos graves:

? Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.

? No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.

? No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales.

? La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la orden se de por escrito.

? La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasione serios accidentes o

daños a terceros.

? El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones. La reiteración o reincidencia en las faltas leves.

### 3. Faltas graves.

? No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad al mes.

? La simulación de enfermedad o accidente.

? La embriaguez, siempre que no sea habitual.

? Hacer público el contenido de escritos cuya transcripción o contenido se haya calificado expresamente de confidencial.

? La falta de consideración con los administrados en su relación con el servicio al trabajador.

? El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

? La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.

? El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.

? La negativa a acudir para prestar declaración en cualquier tipo de procedimiento, cuando así lo solicite el Patronato Municipal.

? Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.

? La reiteración o reincidencia en las faltas menos graves.

? En cualquier caso se considerará como falta grave para todos sus autores hacer o permitir hacer, uso de los medios de control de asistencia al trabajo en lugar de otros.

### 4. Faltas muy graves.

? Las faltas repetidas o injustificadas de asistencia al trabajo o tener menos de 5 faltas de puntualidad al mes, sin causa justificada.

? La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. No se dará por escrito cuando se trate de una función concreta del trabajador.

? La embriaguez, cuando sea habitual o toxicomanía, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.

? La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad en el desempeño de su cargo.

? Las ofensas verbales o físicas al empresario o personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

? La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo. El abandono del servicio.

? La violación del secreto profesional.



? La reiteración o reincidencia en las faltas graves.

La relación y graduación de las faltas no es limitativa sino meramente enunciativa. Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior.

Existe reincidencia cuando al cometerse una falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra u otras de la misma índole.

En las faltas de puntualidad leves, sólo se aplicará la reincidencia cuando el trabajador incurra en ellas durante tres meses consecutivos.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencias por el simple transcurso del tiempo en las siguientes medidas:

? Las leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos cuatro meses.

? Las menos graves, a los tres meses. Las graves, al año.

? Las muy graves, a los 18 meses, excepto las de despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.

Las sanciones que aprueban imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, o en suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Las sanciones en caso de faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada, teniendo en cuenta a la hora de imponer la sanción que se trate:

Hasta dos faltas de puntualidad y que en las que el tiempo de los retrasos sumen más de 15 y menos de 60 minutos al mes.

Que se trate de 3 ó 4 faltas de puntualidad al menos, o que el tiempo de los retrasos sea mayor de 60 minutos. Sancionán- dose el primer caso con amonestación verbal o por escrito, y el segundo caso con amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.

4. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

Las faltas prescribirán (es decir, dejar de poder ser sancionadas), a:

? Las faltas leves, a los diez días de ser conocidas por la dirección.

? Las faltas menos graves, a los 15 días de ser conocidas por la dirección.

? Las faltas graves, a los 20 días de ser conocidas por la dirección.

? Las faltas muy graves, a los 60 días de ser conocidas por la dirección.

El inicio de cualquier expediente interrumpe la prescripción de las faltas.

En todo caso, las conozca o no la dirección, las faltas prescriben a los cuatro meses de haberse cometido, salvo los supuestos en que se solicite comisión investigadora, que prescribirán a los seis meses, a excepción de que ambas partes acuerden prorrogar la prescripción.

Artículo 43.º Despido improcedente.

El Ayuntamiento en los supuestos de despido improcedente optará por la readmisión ó indemnización del trabajador. De dicha opción se comunicará dentro de 72 horas a la Comisión de Seguimiento.

Artículo 44.º Subida salarial.

Los conceptos económicos serán revisados al final de cada año natural, y se incrementaran según el I.P.C. del año vencido, teniendo vigencia a partir del 1 de enero del siguiente año, durante los años de vigencia de este Convenio Colectivo y como mínimo se incrementará en lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Las retribuciones se incrementarán según establezca los Presupuestos Generales del Estado. No obstante si la normativa lo posibilita se incrementarán las retribuciones al I.P.C., con fecha de efectos a la entrada en vigor del presente convenio.

Disposiciones adicionales.

1.ª En caso de prórroga automática del presente Convenio, todos los conceptos económicos seguirán revisándose como se indica en los artículos 3.4 y 41.

2.ª El presente Convenio se firma con el carácter de Universal y para todo lo no previsto en él, se regirá por la ley en la normativa que le es de aplicación. Y en prueba de ello, así lo elaboran y ratifican las Asambleas Generales de Trabajadores/as y la Corporación Municipal en Pleno.

3.ª En el presente Convenio Colectivo se equiparan las parejas de hecho a las de derecho, al igual que sus descendientes, en lo referente a todos los derechos, prestaciones y garantías, indistintamente del sexo, y siendo único requisito la inscripción en el registro de Parejas de Hecho.

4.ª Todos los días de descanso que se disfruten por compensación de festivos, horas extraordinarias o puentes, y/o aquellos que se disfruten en vez de su percepción económica, tendrán a todos los efectos el carácter de trabajados.

5.ª Respecto al personal indefinido existente a la firma del presente Convenio, se realizará un proceso de consolidación, una vez la ley lo posibilite.

6.ª El Ayuntamiento se compromete a efectuar de la forma más urgente posible la catalogación y valoración de los puestos de trabajo, conforme a la legislación vigente.

7.ª Toda mejora que sea aprobada por ley durante la vigencia del presente Acuerdo formará parte integrante del mismo.

8.ª La Comisión de Vigilancia elaborará cuantos formularios sean necesarios para la aplicación de lo previsto en el presente acuerdo.

9.ª Las condiciones de las pólizas de responsabilidad civil del artículo 19 del presente Convenio y las Colegiaciones obligatorias serán analizadas en la Comisión de vigilancia.

Cláusula 1.

Previo acuerdo entre las partes, se podrá disfrutar y acumular los días de asuntos propios con las vacaciones, previo informe de la Jefatura y sin perjuicio del servicio.

Cláusula 2.

En cualquier caso, en todos los servicios y a todos los empleados públicos del Ayuntamiento, le será de aplicación el cómputo anual de horas laborables que dicte el Gobierno de la Nación.

Anexo I

1. En el supuesto de que el Ayuntamiento de El Saucejo acordara mancomunar o privatizar alguno de los servicios que actualmente gestiona directamente, se negociará en la Comisión Paritaria aspectos que afecten a los trabajadores que fuesen subrogados; a los

trabajadores que pasaran se les garantizará la aplicación del Convenio Colectivo Municipal en vigor en cada momento, en cuanto a la antigüedad, categoría, jornada laboral, retribuciones y demás condiciones y derechos que venía disfrutando el trabajador bajo la dependencia del Excmo. Ayuntamiento de El Saucejo, como condiciones mínimas y susceptibles, por tanto, de mejora.

2. En caso de que se produjeran vacantes en la plantilla de trabajadores del Ayuntamiento de El Saucejo, a las cuales pudiesen acceder reuniendo los requisitos legales los empleados de los servicios que en ese momento se encuentren en gestión mancomunada, estos trabajadores tendrán prioridad para acceder a dichas vacantes.

3. Caso de que desaparecieran las circunstancias especiales de gestión, los trabajadores afectados pasarán nuevamente al Ayuntamiento en las mismas condiciones en que se encontraban, actualizadas al momento.

4. Los trabajadores mancomunados o que la gestión del servicio sea cedida a otra empresa, tendrán un derecho de reversión al Ayuntamiento, en caso de desaparición del servicio o la mancomunidad.

#### Disposición transitoria

Los derechos recogidos en el convenio de nueva redacción no tienen carácter retroactivo. No se efectuarán prorrateos en los conceptos de derecho económico de las prestaciones sociales a efecto de cómputo de los plazos.

Para el disfrute de los derechos reconocidos en el convenio deberá solicitarse por escrito en los plazos que se acuerden en la Comisión Paritaria.

#### Anexo II

Acuerdo de recomendación para la participación de las Administraciones Locales en el S.E.R.C.L.A.

#### Artículo primero. Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto la adhesión al Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo de 11 de mayo de 1998, como sistema de resolución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Excmo. Ayuntamiento de El Saucejo con el personal a su servicio