



AYUNTAMIENTO
DE
GERENA
C. P. 41860 (SEVILLA)

AYUNTAMIENTO DE GERENA
CONVENIO COLECTIVO

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- OBJETO: El presente convenio tiene como objeto principal la regularización de las relaciones entre el Ayuntamiento de Gerena y los trabajadores/as en Régimen de derecho laboral a su servicio.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL:

1.- Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

A) A todos los trabajadores/as que voluntariamente presten servicios retribuidos dentro del ámbito de organización y dirección del Ayuntamiento de Gerena, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación vigente.

B) A los pensionistas jubilados, los artículos que expresamente se les indique.

2.- Siempre que en este convenio, se hace referencia a los trabajadores, debe entenderse hecha a los especificados en el apartado primero de este artículo, salvo que se disponga en el texto lo contrario.

3.- Los acuerdos, disposiciones, derechos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los trabajadores/as municipales en lo que les sea más favorable a estos.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL:

1.- Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

2.- Con independencia de lo anterior, se establece un período de vigencia desde el **01/01/13 al 31/12/15**, salvo para los temas no cerrados hasta el momento: plan de jubilación, seguro médico privado y V.P.T.

3.- Si llegado el 31/12/15, no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, éste se entenderá automáticamente prorrogado, salvo denuncia por cualquiera de las partes, con preaviso de 30 días naturales antes de la finalización de cada período de vigencia, aunque los efectos del Convenio que se apruebe, se retraigan al 31/12/15.

Hasta la firma del siguiente convenio se mantendrán en vigor todos los artículos del presente texto.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL: Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento de Gerena, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Gerena, si en ellos prestan servicios trabajadores/as municipales.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN PARITARIA:

1.- Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por 4 miembros en representación del Ayuntamiento de Gerena, y por 4 miembros designados por el Comité de Empresa.

2.- Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.

3.- Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 15 días naturales posteriores a la petición, salvo casos urgentes, que se reunirá en un mínimo de 5 días.

4.- De todas las reuniones de la Comisión Paritaria, se levantará acta, que recogerá el tenor literal de los acuerdos que se adopten. Las actas que quedarán bajo la custodia del Secretario de la Comisión, serán publicadas en los tabloneros de anuncios y podrán ser consultados por cualquier trabajador/a de la empresa, entregándosele copia a las partes implicadas.

5.- En caso de que la Comisión Paritaria no llegase a un acuerdo en cualquiera de los temas de su competencia, se elige como árbitro al Servicio de Mediación y Arbitraje.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD:

1.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como salariales, forman un todo orgánico e indivisible.

2.- En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o por la Jurisdicción competente no fuese aprobada en su conjunto o fuese anulada o modificada alguna o algunas de sus cláusulas, el Convenio seguirá en vigor a excepción de este punto que se volverá a negociar, siempre que la comisión paritaria determine que tal anulación o modificación afecta a la manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

3.- Análogamente, el Convenio devendrá ineficaz si por la Jurisdicción competente se interpretara alguna/s cláusulas de forma distinta a la redactada, mediante acuerdo unánime por la Comisión Paritaria.

The left margin of the document contains several handwritten signatures in blue ink. At the bottom of this section is a circular official stamp of the Ayuntamiento de Gerena, featuring the coat of arms of the town and the text 'AYUNTAMIENTO DE GERENA (S. A. S. R. U.)'. Below the stamp is another handwritten signature.

CAPÍTULO II Organización del trabajo

ARTÍCULO 7.- ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO:

1.- La organización práctica del trabajo, será competencia del Ayuntamiento de Gerena, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

2.- La racionalización del trabajo tendrá, entre otras las siguientes finalidades:

- A) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- B) Simplificación del trabajo, mejoras de método y proceso administrativo.
- C) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.
- D) Evaluación del desempleo.

3.- Será preceptivo y previo el informe del Comité de Empresa para cualquier modificación de: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento.

En caso de no existir acuerdo deberá ser aprobada por la Autoridad Laboral competente.

4.- No habiéndose cumplido el compromiso de establecimiento de la V.P.T. desde el año 2003, se establecerá una mesa de negociación

ARTÍCULO 8.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Gerena, está integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral (fijos y temporales), y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

ARTÍCULO 9.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

Atendiendo a la titulación exigida para el ingreso, el personal afectado por este Convenio Colectivo, se clasificará en 5 grupos: A1, A2, C1, C2 y AP, de los que dependerán las retribuciones básicas y los complementos de destino. El Complemento Específico irá relacionado con las características del puesto a desempeñar, según en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Los puestos existentes, con indicación del grupo, complemento específico y nivel de destino que correspondan, se identificarán en la correspondiente relación de puestos de trabajo que se negociará entre la Corporación y el Comité de Empresa, y que quedará unida en el momento de su aprobación de este Convenio Colectivo, una vez aprobados los Presupuestos Anuales.

Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Gerena, serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la R.P.T. y la creación, modificación y refundición de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T., salvo movilidad funcional.

ARTÍCULO 10.- INGRESOS EN PLANTILLA:

El Comité de Empresa debe participar en la negociación previa a la aprobación de la plantilla.

ARTÍCULO 11.- SELECCIÓN DE PERSONAL. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO:

1.- La selección y acceso de todo el personal laboral deberá realizarse de acuerdo con la Oferta de empleo Público, mediante convocatoria pública a través del sistema de concurso-oposición u oposición libre, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

2.- En toda oferta Pública, el Delegado de Personal facilitará toda la información necesaria a la representación de los trabajadores/as.

3.- No obstante, lo expuesto, al personal laboral que se encuentre ocupando plaza o puesto de forma interina o con contrato de duración determinada durante un tiempo superior a 24 meses de trabajo para la Corporación de forma continuada, se le garantiza el sistema de concurso-oposición, oposición libre o concurso de méritos a través del cual se le reconocerán y valorarán los servicios prestados para cubrir dicha plaza o puesto.

4.- En aquellas áreas del Ayuntamiento de Gerena referente al mantenimiento y servicio de limpieza, se admitirá la posibilidad de contratación temporal, previo informe del Área de igualdad y bienestar social, y que no estén incluidos en la bolsa de trabajo.

5.- Comisión de selección. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá así mismo a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual, no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a títulos individuales, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

ARTÍCULO 12.- PROMOCIÓN INTERNA:

En todas las vacantes y/o puestos de nueva creación, el Ayuntamiento de Gerena facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro superior, así como la provisión consistente en el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo.

Para ello, los laborales deberán reunir las siguientes condiciones:

- Tener una antigüedad mínima de 2 años de forma continuada.
- Reunir los requisitos exigidos y titulación.
- Superar la convocatoria.

Las vacantes convocadas por promoción interna se realizarán por concurso-oposición y la superación de las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria para el ascenso a las distintas categorías, garantizando los principios básicos de igualdad, méritos y capacidad de cualquier naturaleza, en concordancia a su nivel de formación, tanto personal como profesional.

En las respectivas convocatorias, el Ayuntamiento de Gerena reserva el 50 por 100 de las vacantes para este tipo de promoción interna. Las vacantes convocadas por promoción interna que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, conformará la Oferta Pública de Empleo.

ARTÍCULO 13.- FORMACIÓN PROFESIONAL:

1.- El Ayuntamiento de Gerena se compromete a realizar cursos de formación, reciclaje y perfeccionamiento, tanto teórico como prácticos, a todo el personal afectado por este Convenio Colectivo, ya sea a través de sus propios medios o por anexión a otros organismos que ya lo estén impartiendo.

Quando se hagan cursos de formación, que éstos sean valorados para la promoción interna. Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

2.- En caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizado por otras Administraciones Públicas o Centros Oficiales, el trabajador/a, previa autorización al menos con una semana de antelación, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral, sin merma alguna de sus haberes. La denegación de dicha autorización será razonada y por escrito, comunicándosele al trabajador/a y a la representación sindical que podrá negociar la asistencia en la Comisión Paritaria.

3.- El trabajador/a podrá acceder a la realización de estos cursos, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, y debiéndose hacerse pública la relación de solicitudes con anterioridad a la celebración de los mismos. Cuando se asista a dichos cursos en beneficio de su propia formación y del Ayuntamiento de Gerena, se le abonará el transporte al lugar de impartición, siempre que se solicite previamente y reciba el visto bueno del Equipo de Gobierno, a razón de 0'19 euros/Km.



CAPÍTULO III
Jornadas, Horario, Descanso y Vacaciones

ARTÍCULO 14.- JORNADA LABORAL Y HORARIO:

1.- La jornada laboral será de 35 horas semanales de lunes a viernes, preferentemente de forma continuada, si así las necesidades del servicio lo permite. Excepcionalmente por necesidades del servicio se podrá ampliar la jornada de trabajo al sábado mediante acuerdo previo con el trabajador y respetando siempre el cómputo de 35 horas semanales. Acuerdos existentes en los siguientes servicios:

- Servicio de mercado.
- Servicio de cementerio.

2.- La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre la Corporación y la representación de los trabajadores/as por medio de la elaboración de un calendario laboral en el último trimestre del año. En ningún caso se podrán realizar más de 7 horas de trabajo en días festivos (previo acuerdo del trabajador/a con la empresa).

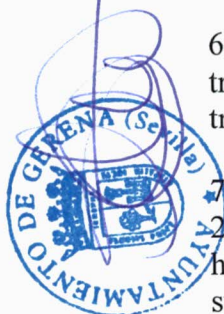
3.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

4.- Con carácter general, el personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de dos días que disfrutarán preferentemente en sábados y domingos. No obstante, cada servicio, a través del Área de Personal podrá negociar otra forma de descanso siempre que sea posible por necesidades en la distribución de actividades concretas.

5.- El trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

6.- El trabajador/a que realice cursos de formación relacionados con su puesto de trabajo, impartido por un organismo público, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si coincide el régimen instaurado por los mismos.

7.- No obstante, se respetará lo que prevee la ley de presupuestos del Estado del año 2012 en lo relativo a la suspensión de los convenios que se opongan a la jornada de 37'5 horas, en tanto, en cuanto dure esa suspensión, volviendo a este texto cuando dicha suspensión cese.



ARTÍCULO 15.- PERMISOS DE JORNADA:

A la jornada anteriormente fijada se aplicarán las siguientes reducciones:

- 24 y 31 de Diciembre son festivos.
- Día de la comida de empresa, si la hubiera, se trabajaría de 8'00 a 14'00 horas.
- Miércoles de feria se trabajaría de 8'00 a 12'00 horas.
- Jueves de feria será festivo.
- Los festivos que coincidan en sábado, se conmutarán por un día de asuntos propios.

En aquellos departamentos que trabajen a turnos o tengan especiales necesidades de coordinación, en aras de garantizar la cobertura y calidad de los servicios a la ciudadanía, se hará uso de esta reducción de jornada de forma organizada y consensuada entre la Corporación y representantes de los trabajadores/a.

ARTÍCULO 16.- VACACIONES:

1.- El período de vacaciones anuales retribuidas, será de 22 días hábiles, pudiendo dividirse a petición del trabajador/a en dos períodos de 5 y 17 días ó de 11 y 11 días, en caso de coincidencia de período vacacional, se pactaría entre los trabajadores/as implicados/as y el Delegado de Recursos Humanos.

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifica a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio:	23 días hábiles.
20 años de servicio:	24 días hábiles.
25 años de servicio:	25 días hábiles.
30 años de servicio:	26 días hábiles.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, si por necesidades del servicio tuvieran que coger las vacaciones fuera del período mencionado, tendrían un día más de permiso por cada 11 días hábiles de vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado. Sólo se podrá disfrutar fuera de estos períodos 3 días que se entienden por asuntos propios, los cuales no se mantienen de un año para el siguiente. Además de estos días de asuntos propios, el trabajador tendrá 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. Cuando el 24 y 31 de Diciembre coinciden en sábado o domingo, se adicionarán 2 días más de asuntos propios.

Quando varios trabajadores/as de un mismo centro de trabajo soliciten disfrutar un puente, se hará de forma rotativa entre los mismos. Se solicitará con una antelación de 7 días y por escrito dirigido a la Oficina de Personal.

2.- Antes del día 31 de marzo del año en curso todos los trabajadores/as del Ayuntamiento de Gerena deberán solicitar por escrito el disfrute de sus vacaciones, al

objeto de confeccionar el calendario de vacaciones entre el Equipo de Gobierno y los miembros del Comité de Empresa. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador, en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

3.- El período de baja por enfermedad, será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al trabajador/a dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador/a pasara a la situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada con parte de la Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio, que a su vez deberá comunicarlo al Servicio de Personal, dentro de los dos días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le quede, en período a determinar según las necesidades del servicio, quedando en este caso sin vigencia lo contemplado en el punto 1 y 2 de este artículo.

4.- El trabajador/a de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su contratación, de la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación de su contrato, si éste ha de producirse dentro del año.

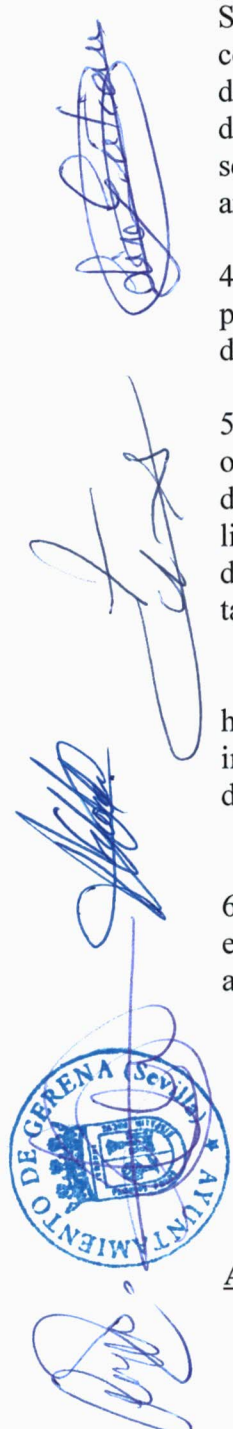
5.- El trabajador/a que cese por voluntad propia en las condiciones legales establecidas, o finalice el período por el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso a que se le incluya en la liquidación del importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

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

6.- Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año natural correspondiente y hasta el 31 de enero del año siguiente, por ello no es posible la acumulación de éstas de un año para otro, salvo causa debidamente justificada (ejemplo, por enfermedad).

CAPÍTULO IV **Permisos, licencias y excedencias**

ARTÍCULO 17.- PERMISO RETRIBUIDO:



1.- El trabajador/a tendrá derecho a permiso retribuido, previa autorización y justificándolo debidamente, sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante:

- A. Por matrimonio o unión de hecho legalmente registrada 25 días naturales.
- B. Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos 1 día laborable anterior o posterior al día de la celebración o 2 días si es fuera de la provincia.
- C. Por nacimiento, adopción y acogimiento familiar 6 días naturales por hijo y 10 días naturales si hay cesárea.
- D. Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a lo que la Ley establezca en su momento para los trabajadores/as en régimen público.
- E. Por la adopción de un menor, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 112 días naturales a partir de la fecha de la adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor, dicho derecho tan sólo lo podrá disfrutar uno de los cónyuges.
- F. El trabajador/a con un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo. Este período de tiempo podrá disfrutarse en 2 fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este derecho no se tendrá si uno de los cónyuges no trabaja, y en caso de que los dos lo hagan lo tendrá uno de ellos.
- G. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un máximo de la mitad de la duración de la jornada, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.
- H. En caso de enviudar, el trabajador/a teniendo hijos menores de 6 años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales.
- I. Por enfermedad grave, intervención quirúrgica e interrupción de embarazo de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- J. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- K. Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 7 días hábiles.
- L. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy graves 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.
- M. Por traslado del domicilio actual 2 días naturales.
- N. El trabajador/a que curse estudios en Centros de enseñanza tendrá derecho a 7 días laborables antes de los exámenes de fin de curso.
- O. Por examen el día de su realización.



- P. Para asistencia del trabajador/a a consultas médicas tanto dentro como fuera de la localidad, el tiempo indispensable con justificación del mismo.
- Q. Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, el tiempo establecido en el Estatuto de los trabajadores (15 horas mensuales).
- R. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- S. Por nacimiento de nieto/a 1 día hábil.
- T. Para posibilitar la atención a situaciones que requieran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se establece una bolsa de 52'5 horas. El disfrute de este permiso, de acuerdo con su naturaleza, no requerirá justificación expresa, debiendo solicitarse a través del sistema de control de presencia.

Los permisos concedidos deberán justificarse dentro de la semana siguiente a su disfrute, si no se justificaran, serán contempladas como faltas injustificadas al trabajador/a.

Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan en una provincia limítrofe, el permiso se incrementará en 2 días naturales y en 3 si es en cualquier parte del estado. Si el hecho fuese fuera de las Fronteras Estatales, el permiso se podrá prolongar hasta un máximo de 15 días.

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

3.- Todas las peticiones de permiso deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con la antelación que se señala a continuación:

- a) Con 15 días de antelación, los establecidos en los apartados A,B,C,F,G,N.
- b) Con 72 horas de antelación, los establecidos en los apartados H, O, P.
- c) Los establecidos en los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que motiva el permiso.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS:

1.- El trabajador/a que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento de Gerena, tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año, si ello no va en detrimento del servicio.

Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido, a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del Servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

2.- El trabajador/a que lleve un mínimo de 3 años al servicio del Ayuntamiento de Gerena podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no

retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses previo informe del Jefe de Servicio de la Junta de Personal.

Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 1 año, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premio extraordinario.

3.- Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de personal, con una antelación de 15 días.

ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS:

1.- Las excedencias podrán ser VOLUNTARIAS o FORZOSAS. Las forzosas, que darán derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su pase a su situación de excedencia forzosa en la Administración Los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2.- El trabajador/a con al menos una antigüedad de un año prestando sus servicios en el Ayuntamiento de Gerena, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de excedencia voluntaria por un plazo no menor de 1 año y no mayor de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Excedencia voluntaria por servicio en el sector público, procederá de oficio o a instancia de parte, a quien se encuentre en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquier Administración Pública, y a los que pasen a desempeñar puestos en organismos, o entidades del sector público, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

El personal laboral seguirá en esta situación en tanto en cuanto se mantenga la relación de servicio que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella, deberá solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándosele en caso de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar, podrá concederse ésta con una duración mínima de 1 año y máximo de 5 años, al personal laboral cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, o por contrato laboral de carácter indefinido. Antes de finalizar el período por el que se concede, deberá



solicitarse el reintegro al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio, la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

5.- En todo lo relativo a excedencia y situaciones administrativas del personal laboral, no previsto en este Convenio, se esta supletoriamente a lo dispuesto en el Real Decreto 365/95 de 10 de marzo.

6.- Además todas las reflejadas en el E.B.E.P.

CAPÍTULO V Conciliación vida laboral y familiar

ARTÍCULO 20.- EMBARAZO:

La trabajadora que se encuentre en estado de gestación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación a la Corporación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, tendrá derecho a la asistencia a pruebas o consultas para la consecución del embarazo con nuevas técnicas de fecundación, previo diagnóstico del especialista correspondiente.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeñe es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con sus circunstancias.

ARTÍCULO 21.- PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD:

1.- En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia con sueldo hasta completar 16 semanas ampliables en caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

2.- En los casos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años de edad, la licencia con sueldo tendrá asimismo una duración de 16 semanas, ampliables en caso de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo, contados a elección de la trabajadora/or a partir de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.

3.- Igual permiso se aplicará en los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivos como permanentes cuando se trate de mayores de 6 años de edad, menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias o experiencias personales, o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

4.- En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso que corresponda podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5.- En lo referente a la opción del disfrute, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, por la que se contempla un permiso de 16 semanas por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de las mujeres en el trabajo, así como la que regula la promoción por promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

6.- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la percepción del subsidio por maternidad, podrá interrumpirse, a petición del padre o la madre, según cuál sea el beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto, y se reanudará a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el período que reste por disfrutar.

7.- Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Ayuntamiento de Gerena y los Trabajadores/as afectados/as.

ARTÍCULO 22.- LACTANCIA:

Las trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria destinada a la alimentación de su hijo/a menor de 1 año, al comienzo de la jornada o a la finalización de la misma y a voluntad propia. En los casos de que el padre y la madre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos.

Se pueden acumular la hora de lactancia y computarlas todas juntas a elección del trabajador/a según viene recogido en la Plan Concilia (Consejería de Igualdad).

En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, el período de lactancia podrá ser superior a un año.

En caso de que la madre trabajadora alimente a su hijo/a con lactancia materna podrá disfrutar del permiso de una hora aunque no trabaje el padre.

Handwritten signatures in blue ink on the left margin. At the bottom, there is a circular official stamp of the Ayuntamiento de Gerena, with the text 'AYUNTAMIENTO DE GERENA (CS. 15115)' and a star.

ARTÍCULO 23.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución administrativa oportuna de aquél.

Los sucesivos hijos/as tendrán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que venga disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajasen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que la trabajadora/or permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora/or tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente con idéntica retribución a la que le hubiera correspondido a la fecha de la reincorporación.

ARTÍCULO 24.- EXCEDENCIA POR CUIDADOS FAMILIARES:

Se podrá conceder a los trabajadores/as fijos y temporales con antigüedad de 3 años, que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado, de consanguinidad o afinidad mayor de 65 años (o hijos), que, por limitación física o psíquica, requiera una atención geriátrica continuada e intensiva, tendrá derecho, por una única vez durante su relación laboral con el Ayuntamiento de Gerena, a un período de excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años. Podrá concederse, a petición del interesado/a, por períodos anuales completos o alternativos, siempre que los mismos no superen el plazo máximo establecido.

Para ello, deberá presentarse la solicitud con 3 meses de antelación al menos.

Durante este período no se devengan las retribuciones, no podrán participar en concurso de promoción durante período, y tampoco se computará trienios.

Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y podrán solicitar el reingreso con un mes de antelación a la finalización del plazo de excedencia o por cese de las necesidades.

CAPÍTULO VI **Derechos Sociales**

ARTÍCULO 25.- ASISTENCIA LABORAL Y JURÍDICA (GARANTÍAS):



1.- Por el Ayuntamiento de Gerena se designará a su cargo, la defensa del trabajador/a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozcan en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe; y asimismo, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser el Ayuntamiento de Gerena el demandante.

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

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

ARTÍCULO 26.- AYUDAS ESCOLARES:

El presente convenio establece Becas de estudio para los cursos 2.013-2.014 y sucesivos, para los hijos/as de los trabajadores/as laborales fijos del Ayuntamiento de Gerena y temporales con una antigüedad de un año en la empresa. Estas ayudas servirán para pagar gastos relacionados con la escolaridad en general, de los cuales el trabajador tendrá que aportar justificantes. Estas ayudas abarcarán todo tipo de material escolar, desplazamientos, libros, uniformes, etc.....

Estas ayudas se solicitarán en el mes de Septiembre de cada año, y será abonada por parte del Ayuntamiento de Gerena a los trabajadores/as que la soliciten al mes siguiente, Octubre.

Las condiciones para estas ayudas quedan de esta forma:

- Para hijos/as en guarderías públicas/oficiales y en pre-escolar: 70 euros por alumno y curso.
- De primero a sexto de E.G.B.: 100 euros por alumno y curso.
- De primero a cuarto de E.S.O.: 130 euros por alumno y curso.
- Primero y Segundo de Bachillerato: 170 euros por alumno y curso.
- Estudios Universitarios: 280 euros por alumno y curso.
- Las ayudas a hijos/as en F.P., se equiparán a los niveles de estudios anteriormente reseñados: primer grado de F.P., el equivalente a la cantidad del apartado de E.S.O., y segundo grado de F.P. el equivalente a la cantidad del apartado de Bachillerato.
- Para hijos/as en Centro con Educación Especial: 150 euros por alumno.

Las solicitudes se harán en modelo oficial al efecto, y se entregarán en el Registro General del Ayuntamiento de Gerena, y acompañadas de una fotocopia compulsada de la matrícula del curso escolar, del hijo/a para el que se solicita.

Los justificantes de los gastos efectuados se entregarán en el registro General del Ayuntamiento de Gerena, antes de finalizar el curso para el que se concede esta ayuda.

Handwritten signatures in blue ink on the left margin. At the bottom left is a circular official stamp of the Ayuntamiento de Gerena, featuring the coat of arms and the text 'AYUNTAMIENTO DE GERENA (Gerena)'. The stamp is partially obscured by a signature.

Toda la cantidad que no sea justificada tendrá que ser devuelta e ingresada en la Tesorería de este Ayuntamiento, antes de finalizar dicho curso.

Estas cantidades anteriormente mencionadas sufrirán cada año la subida en tantos por ciento igual a la que se sufran los salarios según el presente Convenio. I.P.C.

ARTÍCULO 27.- AYUDA POR DISCAPACIDAD:

Los hijos e hijas con discapacidad reconocida (al menos en un 33 por ciento) por el Organismo Oficial correspondiente, menores de 18 años y a cargo del trabajador/a que lleve prestados ininterrumpidamente servicios con un plazo superior a un año, se le otorga el derecho a percibir, por cada uno que se encuentre en esta situación, la cantidad mensual de 55 euros, salvo que perciban una pensión o ayuda superior al SMI; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término el interesado en su caso, podrá volver a solicitar las ayudas correspondientes.

ARTÍCULO 28.- PRÓTESIS:

El personal laboral que lleve prestando ininterrumpidamente servicios por un período superior a un año, y que presente previamente receta médica y factura original donde conste el gasto realizado por prescripción facultativa, recibirá por parte del Ayuntamiento de Gerena por los conceptos que se indican las correspondientes cantidades:

- ❖ **ORTOPÉDICAS:** Referido a calzado corrector con o sin plantillas: 50 por ciento de la factura hasta un máximo de 45 euros.
- ❖ **OCULARES:** (Salvo rotura fuera del centro de trabajo, pérdida o robo)
 - Gafas graduadas: 60 por ciento de la factura.
 - Lentillas: 60 por ciento de la factura.En estos dos casos será por rotura o pérdida de las mismas en accidente, por deterioro en el servicio o por prescripción médica.

Estas ayudas tendrán un límite anual de 400 euros por persona y año.

ARTÍCULO 29.- UNIFORME DE TRABAJO:

1.- El Ayuntamiento de Gerena proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo a la función que se realice. Los uniformes de trabajo se aprovisionarán según las necesidades de cada trabajador/a y previa entrega de la prenda deteriorada. La dotación, mínima será de un uniforme completo al año, siendo alternativa de verano o invierno.

2.- El Comité de Seguridad e Higiene velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.



3.- El uniforme de trabajo, será personal y su uso, queda reducido al desempeño del servicio y dentro del horario marcado.

ARTÍCULO 30.- PRÉSTAMOS REINTEGRABLES:

1.- El Ayuntamiento de Gerena dotará una partida en sus presupuestos para anticipos reintegrables a los trabajadores/as, cuya cuantía máxima será de 12.000 euros.

2.- Los anticipos concedidos se reintegrarán en 12 mensualidades, no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que se cancele el anterior concedido. Asimismo, la cuantía máxima a conceder será el equivalente a dos mensualidades del sueldo..

3.- Los anticipos deberán ser solicitados por el trabajador/a en impreso al efecto acompañando los justificantes que crea oportunos para merecer su concesión e indicando la cuantía y forma de reintegro.

4.- Los anticipos serán concedidos por el órgano competente de la Corporación a propuesta de una Comisión Mixta (Ayuntamiento de Gerena-Comisión Paritaria).

ARTÍCULO 31.- SALUD LABORAL (REVISIÓN MÉDICA):

1.- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo a todos los trabajadores/as que lo soliciten, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento. No se hará este reconocimiento cuando, a juicio del médico encargado de hacerlo, el personal justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tramitación idóneo.

2.- Además del reconocimiento habitual, a los trabajadores/as mayores de 50 años se les hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

3.- El trabajador/a que actúe con pantallas de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica cada 6 meses.

4.- El Ayuntamiento de Gerena y los miembros del Comité de Empresa, se comprometen a crear el Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

5.- El Ayuntamiento de Gerena se compromete, de común acuerdo con el Comité de seguridad e Higiene, a elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolo a los mismos, y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

ARTÍCULO 32.- ASAMBLEAS GENERALES:

1.- El Comité de Empresa podrá convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores/as y se responsabiliza del normal desarrollo de las mismas.



2.- A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación cumpliendo las misma:

- A) Comunicarlo con una antelación de 2 días laborables.
- B) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- C) Acreditar la legitimación de los convocantes.
- D) Remitir el orden del día.

3.- Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores/as, siempre que el mismo sea igual o superior al 30 por ciento de la plantilla.

4.- Cuando por trabajar a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteraciones el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan que celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.

ARTÍCULO 33.- SERVICIOS AUXILIARES:

1.- Todo los/las trabajadores/as que realicen trabajos considerados, por el Instituto de seguridad e Higiene, como penosos, tóxicos o peligrosos, pasarán a servicios auxiliares, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al cumplir una las siguientes condiciones:

- a) Por edad, voluntariamente a los 55 años.
- b) Por enfermedad e incapacidad, al ser declarado por el tribunal médico no apto, temporal o definitivamente para el servicio activo.

Todo/a trabajador/a que bajo esta condiciones pase a servicios auxiliares conservará las mismas retribuciones básicas y complementarias más el complemento de destino.

ARTÍCULO 34.- TRABAJADOR CON CAPACIDAD DISMINUIDA:

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

En estos casos, los trabajadores/as afectados/as, seguirán percibiendo las retribuciones correspondientes al anterior puesto que ocupaba, siempre y cuando que el nuevo puesto, fuese de menor retribución o categoría profesional que el anteriormente ocupado.

ARTÍCULO 35.- JUBILACIÓN – PREMIOS:

1.- La jubilación para el/la trabajador/a afectados por el presente Convenio se establece en 65 años de edad cumplidos.



El Ayuntamiento de Gerena se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda.

2.- Se establece un premio de jubilación voluntaria, que sólo se concederá cuando el trabajador/a lo solicite, dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerlo, y sus efectos económicos, desde la fecha de petición con arreglo a las siguientes escalas:

- a) Jubilación a los 64 años de edad y 15 años de cotización: . 3.000 €
- b) Jubilación a los 63 años de edad y 15 años de cotización: . 5.000 €
- c) Jubilación a los 62 años de edad y 15 años de cotización: . 7.000 €
- d) Jubilación a los 61 años de edad y 15 años de cotización: . 10.000 €
- e) Jubilación a los 60 años de edad y 15 años de cotización: . 15.000 €

La cuantía de estos premios, podrá incrementarse en la negociación individual con cada trabajador/a junto con los representantes de los trabajadores/as.

ARTÍCULO 36.- PREMIO A LA ANTIGÜEDAD:

Se establece para todo el personal laboral del Ayuntamiento de Gerena un premio a la constancia consistente en:

- a) El abono de media mensualidad de sus retribuciones integradas al cumplir 25 años de antigüedad.
- b) Una mensualidades al cumplir 30 años de antigüedad.

Este premio se percibirá al mes siguiente del cumplimiento de esa antigüedad, sin que pueda percibirse más de una vez por cada una de las mismas.

ARTÍCULO 37.- INCAPACIDAD TEMPORAL

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio, las situaciones de incapacidad temporal comportarán las siguientes medidas retributivas relaciones con el importe de la prestación económica durante dichas situaciones:

Cuando la situación de Incapacidad Temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de las retribuciones fijas y periódicas que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el cuarto día natural hasta vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, en su caso, suponga el 75 % de las retribuciones fijas y periódicas que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día natural vigésimo primero, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.



No obstante,, lo anterior,, los descuentos a los que se refieren los apartados anteriores no resultaran de aplicación cuando el número de fías de ausencia por enfermedad común o accidente no laboral, con el correspondiente parte de baja por I.T., no resulte superior en el año natural a 10 días en 2013; 12 días en el año 2014; y 14 días en el año 2015.

A Los efectos contemplados en el apartado anterior no se tendrán en cuenta para el cómputo de dichos días las situaciones de incapacidad que, con carácter excepcional y debidamente justificado, dan derecho al percibo del 100% de las retribuciones fijas y periódicas, y que, en todo caso, son las derivadas de contingencias profesionales, supuestos de hospitalización e intervenciones quirúrgicas, incapacidades temporales durante el periodo de gestación.

Mediante una comisión de seguimiento se procederá al estudio de posibles ampliaciones de los supuestos susceptibles de excepción del descuento retributivo por incapacidad temporal.

CAPÍTULO VIII Retribuciones

ARTÍCULO 38.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:

1.- Las retribuciones de los trabajadores/as son básicas y complementarias.

2.- Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo Base
- b) Trienios
- c) Premio extraordinario
- d) Pagas extraordinarias

3.- Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino
- b) Complemento específico, donde se engloban los siguientes complementos: Personal y transitorio, toxicidad y peligrosidad, actividad y transporte.
- c) Complemento de productividad.
- d) Horas extraordinarias
- e) Complemento de nocturnidad
- f) Complemento de festividad

A los efectos de ordenación del salario, los apartados a y b del presente apartado tendrán la conceptualización de complemento de puesto de trabajo.

4.-las retribuciones básicas y complementarias que se devengan con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derecho del trabajador, del día 1 al 5 del mes siguiente al que corresponda, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por día:

- a) En el mes de su contratación, el reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de permiso sin derecho a retribución.
- b) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivo de fallecimiento, jubilación o retiro, y en el de iniciación de permiso sin derecho a retribución.

ARTÍCULO 39.- SUELDO O SALARIO BASE:

1.- El sueldo es el que corresponde a cada uno de los 5 grupos de clasificación en el que se organizan los empleados públicos municipales.

2.- A estos efectos, los sueldos que corresponden a cada uno de los grupos se calcularán teniendo en cuenta las siguientes cuantías, referidas a 14 mensualidades:

GRUPO

SUELDO MENSUAL

(Pendiente de V.P.T.)

ARTÍCULO 40.- TRIENIOS O ANTIGÜEDAD:

1.- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública. En el supuesto de que los 3 años de servicio los sean en grupos distintos se computarán para todo el período correspondiente al grupo superior.

2.- Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas.

3.- El valor del trienio será de 23'50 euros para todos los grupos del personal laboral, incluidos subvencionados con más de un año de antigüedad, dicha cuantía se incrementará anualmente con la subida del I.P.C. + revisión salarial, ó que se negocien.

4.- Los trienios se harán efectivos por mensualidades completas, de acuerdo con la situación y derechos del trabajador, referidos al primer día hábil del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos y se abonarán en el mes que se haya devengado.

5.- Además de los días de libre disposición, el personal laboral tendrá 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

ARTÍCULO 41.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:

1.- Las pagas extraordinarias serán 2 al año por un importe, cada una de ellas, del 100% de todos los conceptos y devengarán en los meses de Junio y Diciembre de cada año, y



con referencia a la situación y derechos del trabajador/a en dicha fecha en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuere inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio, efectivamente prestados.
- b) Los trabajadores/as en servicio activo, con permiso sin derecho de retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.
- c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.



ARTÍCULO 42.- SALARIO MÍNIMO MUNICIPAL:

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, no percibirán en ningún caso un salario inferior a 833'14 euros brutos al mes (sin incluir la parte proporcional de paga extra ni vacaciones), siempre que el contrato sea a jornada completa, en caso de que fuese a media jornada la cantidad bruta sería la mitad.

ARTÍCULO 43.- COMPLEMENTO DE DESTINO:

1.- El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

2.- Los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles y los intervalos de los niveles de puestos de trabajo del personal laboral de la Administración Local serán los que en cada momento se establezca para los Funcionarios de la Administración del Estado.

GRUPO Y NIVEL

CUANTÍA MENSUAL

3.- La cuantía del complemento de destino vendrá determinada por el resultado de la V.P.T. para cada puesto de trabajo.

4.- A estos efectos, el complemento de destino que corresponda a cada nivel de puesto de trabajo, se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías referidas a 14 mensualidades.

5.- Para el año **2.015**, dichas cuantías se determinarán de acuerdo con el apartado 3 del presente artículo.



ARTÍCULO 44.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO:

1.- El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2.- En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3.- Una vez aprobada la V.P.T., para el año 2.015, la cuantía que corresponda del complemento específico, vendrá determinada por la revalorización del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 45.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD E INCENTIVOS:

1.- El complemento de productividad deberá desaparecer de la nómina mensual de cada trabajador/a que preste servicio al Ayuntamiento de Gerena y ser englobado en cualquier otro concepto.

Queda sujeto a la V.P.T.

ARTÍCULO 46.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD:

1.- Las horas realizadas entre las 22'00 horas y las 6'00 horas, serán consideradas como horas nocturnas, y la cuantía económica del complemento viene determinada por el número de horas computadas a razón de 2'52 euros extras por cada hora realizada en este horario, salvo acuerdos puntuales previamente negociados.

ARTÍCULO 47.- RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA:

1.- Durante el tiempo de desempeño de trabajo de superior categoría, los trabajadores/as devengarán todas las retribuciones correspondiente a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complemento personales debiéndosele abonar en nómina para trabajo de superior categoría.

2.- Si durante una Comisión de Servicios, el trabajador sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación.







ARTÍCULO 48.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO:

1.- Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón de servicio, y a tal efecto se determinan los siguientes:

a) Dietas: Cuando se haya pernoctado:

- Por gastos de estancia los importes que se justifiquen
- Por gastos de manutención en desplazamiento dentro del territorio español: 52'29 euros + I.P.C. = 64 euros.
- Por gastos de manutención en desplazamiento a territorio extranjero: 91'35 euros + I.P.C. = 109 euros.

Quando no se haya pernoctado:

- Por gasto de manutención dentro del territorio español: 26'14 euros diarios + I.P.C. = 31 euros como máximo.
- Por gasto de manutención en desplazamiento a territorio extranjero: 48'08 euros diarios + I.P.C. = 57 euros como máximo.

b) Gastos de desplazamiento: se abonará a razón de 0'18 euros/Km.

c) Indemnización por residencia eventual.

d) Indemnización por traslado de residencia.

e) Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas, fuera del horario de trabajo.

f) Indemnización especial.

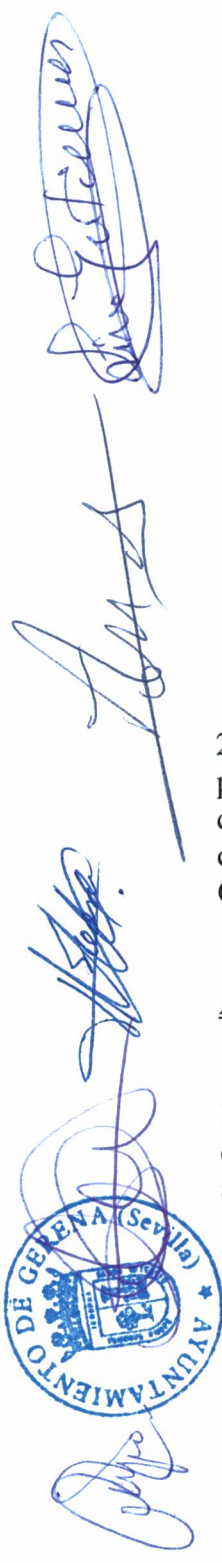
2.- En el supuesto de accidente con vehículo particular, cuyo uso haya sido requerido por escrito por el Concejal Delegado para la realización de un servicio al Ayuntamiento de Gerena, los gastos de reparación e indemnizaciones que en su caso, no estén cubiertas por el seguro obligatorio y daños a terceros, serán abonados por la Corporación.

ARTÍCULO 49.- HORAS EXTRAORDINARIAS:

1.- Se consideran horas extraordinarias, todas aquellas trabajadas por el personal laboral de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena fuera del horario regular semanal (35 horas semanales).

2.- Habrá tres tipos de horas extraordinarias:

- a) Las efectuadas en días laborables.
- b) Las efectuadas en sábados y domingos.
- c) Las nocturnas: estas últimas se incrementarán su precio en 3'00 euros/hora.



3.- Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables se pagarán computando el valor de la hora real de trabajo de cada funcionario calculando el sueldo bruto anual del momento, dividiéndolo por las horas trabajadas al año, al resultado se le incrementará a las dos primeras horas el 25% de su valor resultante. A partir de la tercera hora trabajada en el mismo día laboral el incremento será del 50% del valor resultante.

4.- Las horas extraordinarias trabajadas en sábados, domingos y festivos, se pagarán haciendo la misma operación que en las laborales, pero el valor resultante se le incrementará a la primera hora trabajada en el mismo día 100% de su valor, a partir de la segunda hora se le incrementará el 60% de su valor.

5.- Según ciertos servicios, donde el personal laboral tiene que trabajar algunos festivos del calendario laboral anual, no será remunerados según los conceptos mencionados anteriormente como horas extraordinarias. Estos serán remunerados con el aumento de una gratificación especial que tiene que ofertar el Ayuntamiento de Gerena.

6.- El personal laboral del Ayuntamiento de Gerena que en el mismo mes trabaje más de 8 horas extraordinarias, a partir de estas se cambiarán por días de descanso o vacaciones.

7.- Cuando el trabajador/a opte por el canjeo de horas extraordinaria por descanso, se aplicará la siguiente fórmula en consenso con la empresa:

normales 3 horas y media = 1 día.

festivas 2 horas = 1 día.

Esta fórmula se aplicará proporcionalmente para los días en que se trabaje $\frac{1}{2}$ jornada, por lo que $\frac{1}{2}$ jornada equivale a 2 horas de trabajo.

En caso de contratos a tiempo parcial, el canjeo de las horas por descanso será proporcional a la jornada laboral.

8.- Durante el periodo de vigencia del plan de ajuste, el trabajador compensará las horas extraordinarias con días de descanso.

CAPÍTULO IX

Delegación de Personal y Secciones Sindicales

ARTÍCULO 50.- INFORMACIÓN SINDICAL:

1.- Se garantiza el acceso del Comité de Empresa a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Así mismo, se le facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, ejemplar de la nómina mensual del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

ARTÍCULO 51.- TABLÓN DE ANUNCIOS:

1.- La Corporación facilitará al Comité de Empresa un tablón de anuncios en lugar idóneo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablonos.

ARTÍCULO 52.- DELEGACIÓN DE PERSONAL:

1.- Se le considerará como órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral y en su caso, del personal laboral eventual, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados. La delegación de personal estará compuesta por el Delegado/a de personal y un miembro en representación de las secciones sindicales pertenecientes al Comité de Empresa. La Delegación de Personal dispondrá de las demás facultades, garantías y derechos que designan la L.O.R. 9/87 de 12 de Mayo, a los Delegados de personal, vigente en materia de representación.

ARTÍCULO 53.- SECCIONES SINDICALES:

Las Secciones Sindicales entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, con presencia en la Delegación de Personal, dispondrá de 18 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con 2 días laborables de antelación y sujetándose al procedimiento establecido en la misma Ley del apartado anterior.

La sección Sindical más representativa reconocida por el Ayuntamiento de Gerena designará un Delegado/a sindical que actuará como representante de la misma ante la Corporación.

ARTÍCULO 54.- DERECHO DE REUNIÓN:

1.- La Delegación de Personal y Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas de carácter general para todo el personal laboral y se responsabilizará del normal desarrollo de las mismas.

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

- Comunicarlo con la antelación de dos días laborables.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Acreditar la legitimación de los convocantes.
- Remitir el orden del día.

Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores laborales siempre que el mismo sea igual o superior al 40% de la plantilla.

Si el alcalde no contesta antes de 24 horas de la celebración de la reunión, ésta se podrá celebrar sin otro requisito.

El crédito de horas para asambleas será el siguiente:

- Si la convoca la delegación de personal, 30 horas anuales.

- Si la convoca alguna sección sindical, 20 horas anuales para cada sección.

ARTÍCULO 55.- MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN:

1.- Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce como instancia previa, en cuyo seno habrá de interesarse la solución de dicho conflicto.

CLAUSULAS ADICIONALES

1.- El presente Convenio Colectivo se aplicará en su integridad a los trabajadores/as eventuales que tengan una antigüedad en el Ayuntamiento de Gerena de al menos un año ininterrumpidamente.

2.- Respecto al Régimen Disciplinario será lo regulado, al respecto, y en su momento por la ley de régimen Local y Régimen Disciplinario de empleados y funcionarios públicos.

3.- El horario de trabajo acordado será de 35 horas semanales, podrá ser reducido si este a su vez, lo es reducido por la legislación del Estatuto de los Trabajadores/as.

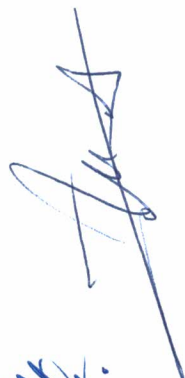
4.- Para los años de duración del presente Convenio, se acuerda un incremento salarial en todos los conceptos nominales del I.P.C. anual, con cláusulas de revisión salarial según las estimaciones del Gobierno. Habiendo quedado acordado la subida de 1% por encima del I.P.C. estimado por el Gobierno para el año 2.015.

5.- Todos aquellos supuesto no contemplados en el presente Convenio se regirán por el Estatuto Básico del Empleado Público.

6.- En el supuesto de que en 2015 el Gobierno de la Nación decidiera autorizar el pago de la paga extra de Diciembre de 2012 mediante su incorporación a los Planes de Pensiones o cualquier otro medio que habilite, y dado que, actualmente no existen planes de pensiones en este ayuntamiento, dicha paga se abonará a la plantilla prorrateándola en los 6 primeros meses de 2015.

7.- Mantenimiento del Poder Adquisitivo: Establecimiento de un mecanismo de mantenimiento del poder adquisitivo en relación con la diferencia entre los incrementos porcentuales y los incrementos del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constaten al final de los ejercicios 2013, 2014 y 2015, a través de los mecanismos de recuperación salarial que se puedan fijar por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y del Acuerdo de Funcionarios, una vez ello sea legalmente viable, aplicándose en cualquier caso el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

DISPOSICIONES FINALES



Primera.- Cualquier cambio de adscripción a grupos y/o niveles que pueda venir provocado por la V.P.T. -pendiente- no afectará nunca, a la baja, a las retribuciones percibidas por cada trabajador/a en el momento de aplicación de dicha V.P.T.

Una vez realizada la V.P.T. se negociará con el Comité de Empresa la aplicación secuencial de la misma.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

