



AYUNTAMIENTO

DE

SALTERAS

41909 - (Sevilla)

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
SALTERAS**

2016-2019

TEXTO REFUNDIDO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales de todo el personal laboral a su servicio, ya sea fijo, indefinido o temporal, que presten sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Salteras.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a la fecha de su aprobación por el Pleno de la Corporación, tras su firma, y finalizará el 31 de diciembre de 2019.

Las partes expresamente acuerdan que para el supuesto de denuncia del presente convenio a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, el mismo se mantendrá vigente de forma indefinida hasta la adopción de un nuevo acuerdo entre las partes, sin perjuicio de lo previsto por la legislación vigente respecto de la pérdida de vigencia de las cláusulas convencionales.

(Modificación del artículo 2, aprobada por el Pleno en sesión de 30/11/2016)

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

Artículo 4.- Condiciones más favorables.

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones de trabajo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Salteras.

Sus normas tienen carácter de mínimos, haciendo posible el otorgamiento de mejores condiciones durante su vigencia.

Asimismo, se respetarán las condiciones individuales que sean para los/as trabajadores/as más beneficiosas que las establecidas en este Convenio Colectivo,

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

TEXTO APROBADO POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 28/07/2016, MODIFICACIÓN DEL ART. 2 y 22 APROBADAS POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 30/11/2016

manteniéndose a título personal hasta que sean superadas en Convenios Colectivos posteriores, en cuyo momento desaparecerían. La compensación-absorción se regulará como establece el artículo 26 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 5.- Comisión paritaria de seguimiento, control y desarrollo.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento integrada, por parte del Ayuntamiento, por el Alcalde que la preside, y dos Concejales nombrados por éste, más los tres delegados del personal laborales o trabajadores/as en quien éstos deleguen, siendo secretario de la misma, con voz y sin voto, la persona que designe la Comisión a propuesta del Alcalde.

2. Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en este Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas o incompletas del mismo que pudieran existir.

3. Dicha Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, pudiendo así mismo reunirse en cualquier momento a petición de cualquiera de las partes firmantes, mediante escrito motivado presentado en el Registro General del Ayuntamiento, debiendo ir acompañada de una propuesta de los asuntos a tratar, fijándose la reunión en el plazo máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

4. Si en el seno de la Comisión Paritaria surgieren discrepancias, éstas se resolverán mediante la colaboración de un servicio profesional de mediación, de conformidad con la normativa andaluza.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- Organización del Trabajo

La organización del trabajo será competencia del Excmo. Ayuntamiento de Salteras, a quien le corresponde la iniciativa, según la legislación vigente. La racionalización de los sistemas y métodos de trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- Valoración de puestos de trabajo.
- Evaluación del desempeño.
- Establecimiento de la plantilla concreta del personal.

No obstante, cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento en uso de su potestad de organización, puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal laboral a su servicio, procederá a consulta, negociación e informe previo de los Delegados de Personal según lo regulado en la legislación laboral.

Artículo 7.- Clasificación del Personal.

Atendiendo a la titulación exigida para el ingreso, el personal afectado por este Convenio Colectivo se clasificará en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 77 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

del Estatuto Básico del Empleado Público, de conformidad con la legislación laboral. De la clasificación en grupos profesionales dependerán las retribuciones básicas y los complementos de destino. El complemento específico responderá de las características del puesto a desempeñar.

Los puestos existentes, con indicación del grupo y nivel de destino que le correspondan, se identificarán en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo que se negociará entre la Corporación y Delegados de Personal y Secciones Sindicales y que quedará unida en el momento de su aprobación a este Convenio Colectivo, una vez aprobado los Presupuestos Anuales.

Artículo 8.- Relación de Puestos de Trabajo

1. La Corporación elaborará una Relación de todos los Puestos de Trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica en materia de Función Pública.

2. La RPT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se determina los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- a) La relación comprenderá los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por el personal laboral al servicio de la Corporación de duración superior a un año.
- b) La RPT indicará en cada caso la denominación, características generales de cada puesto, así como los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y el complemento específico que corresponda a los mismos, así como la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable cuando sea desempeñado por el personal laboral.
- c) La creación, modificación, refundición y/o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la RPT que será negociada con la Comisión Paritaria.
- d) La convocatoria de nuevos puestos de trabajo de personal laboral, requerirán que los correspondientes puestos de trabajo figuren detallados en la RPT, exceptuando los contratos inferiores a un año.

Artículo 9.- Ingresos en plantilla.

Los/as delegados/as de personal laboral participarán en la elaboración de la plantilla con carácter previo a su aprobación anual por la Corporación.

Una vez aprobada la plantilla y la RPT, se remitirá una copia al Organismo pertinente, a los Delegados de Personal Laboral y a las Secciones Sindicales existentes en la Corporación, dentro del plazo de 30 días, sin perjuicio de su publicación en el BOP, junto con el resumen del presupuesto.

La selección de todo el personal laboral se hará de acuerdo con la legislación vigente y la oferta de empleo, en cuyos planes de preparación intervendrán los delegados/as de personal laboral.

Artículo 10.- Selección de personal - Oferta de empleo público.

La selección y acceso de todo el personal laboral deberá realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema concurso-oposición u oposición libre en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad,

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

méritos y capacidad, así como el de publicidad. El sistema de concurso sólo podría utilizarse cuando una ley, con carácter excepcional así lo habilite.

En toda oferta pública el Área de Personal facilitará toda la información necesaria a la representación de los trabajadores/as.

En los tribunales que se formen para la realización de las pruebas de la oferta pública de empleo, habrá un/a representante legal de los trabajadores/as, con voz y voto.

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 de méritos o concurso-oposición.

Las CONTRATACIONES TEMPORALES se realizarán a través de la Bolsa de Trabajo en la que se tendrán en cuenta las necesidades de contratación previsibles. La bolsa tendrá un plazo máximo de 2 años.

No obstante, la representación del personal laboral y en el plazo de 5 días posteriores a la fecha del contrato formalizado podrá convocar a la empresa con el fin de contrastar y aclarar las posibles irregularidades de orden y pertenencia a la bolsa de trabajo.

La **BOLSA DE TRABAJO** del Ayuntamiento de Salteras se compone de:

- A) En caso de haberse efectuado oposiciones por la oferta pública de empleo,
- 1º Opositores que hubiesen pasado todas las pruebas pero que no obtuvieron plaza. Su ordenación se hará por estricto orden de puntuación.
- B) En caso de no haberse efectuado oposiciones de esa categoría profesionales en la oferta pública de empleo, se confeccionará una lista a través de una convocatoria en los tabloneros de anuncio del Ayuntamiento – 10 días – para que a través de una prueba, de un baremo de méritos o por la utilización conjunta de ambas fórmulas se obtenga una puntuación de cada uno de cada aspirante y en consecuencia se proceda a las posibles contrataciones en ese orden; las pruebas que puedan realizarse, en caso de que no exista listado obtenido a partir de oposiciones, contarán con un tribunal de la misma naturaleza y composición de aquellas.

Las diferentes listas de la bolsa de trabajo irán corriendo en orden descendente, en tanto los primeros de estas listas se encuentren contratados.

Todos/as los/as trabajadores/as recibirán al inicio de sus relaciones laborales el contrato de trabajo escrito, que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

No obstante, en aquellas áreas del Ayuntamiento referentes al mantenimiento y servicio de limpieza, se admitirá la posibilidad de *contratación temporal*, previo informe del Área de Igualdad y Bienestar Social, fuera de la bolsa de trabajo.

Aquellos trabajadores cuyo vínculo con el Ayuntamiento consista en un contrato laboral temporal, para la realización de trabajos sometidos a subvención de otra u otras Administraciones Públicas, ya sea o no en el marco de un convenio suscrito con la/s misma/s, en la cual se detallen las retribuciones de cada trabajador, se entenderá que dichas retribuciones son las marcadas por la Administración subvencionante en las bases de la subvención o el convenio que se suscriba para ello.

Artículo 11.- Promoción interna.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

TEXTO APROBADO POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 28/07/2016, MODIFICACIÓN DEL ART. 2 y 22 APROBADAS POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 30/11/2016

En todas las vacantes y/o puestos de nueva creación el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente al 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.
- Superar la convocatoria.

Las vacantes convocadas por promoción interna se realizará por concurso de méritos o por concurso-oposición interno 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.

Artículo 12.- Formación Profesional

El Ayuntamiento garantizará la formación profesional adecuada en cada momento de cara a cubrir las necesidades del mismo. Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación necesaria para la adecuación a dicho puesto de trabajo.

La Comisión Paritaria elaborará anualmente el *Plan de Formación del Personal Laboral*, ampliándolo o modificándolo en atención a nuevas necesidades u ofertas de formación. La Corporación se acogerá al Acuerdo Nacional para la Formación Continua firmado por la Administración y los Sindicatos.

1. El Ayuntamiento podrá enviar al personal laboral a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y su trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador/a, cuando se celebre en horario laboral, a quien se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores/as que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.
2. Cuando el trabajador/a solicite la asistencia a los mismos, corresponderá al Área de Personal la decisión sobre la asistencia, en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos de los servicios, previa consulta a los Delegados de Personal y oído el responsable del servicio. En estos casos se devengarán gastos de viaje, dietas, y se le abonará el salario íntegro correspondiente.

En relación a los gastos generados por la formación, se subvencionarán en un porcentaje determinado por el Área de personal, previo acuerdo con la Comisión Paritaria, garantizándose un reparto equitativo de la partida presupuestaria destinada a formación profesional, atendiendo a las necesidades específicas de cada.

A tal efecto, la participación en cursos de formación se solicitará al menos con quince días de antelación a la fecha de finalización del plazo para presentar la solicitud de inscripción, si fuera posible.

Artículo 13.- Traslados.

TRASLADOS FORZOSOS: Todos y cada uno de los/as trabajadores/as estarán destinados en un Centro o Servicio de la Corporación. Una vez cumplimentado, con carácter previo, los trámites de los traslados voluntarios y, en el supuesto de que fuera necesario

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

TEXTO APROBADO POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 28/07/2016, MODIFICACIÓN DEL ART. 2 y 22 APROBADAS POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 30/11/2016

trasladar a un trabajador/a de uno a otro centro, será preceptivo comunicarlo en un plazo no superior a 6 días de antelación a los interesados y a los representantes de personal y a la sección sindical que pertenezca, salvo supuestos por razón de urgencia en los que no se pueda cumplir este último requisito.

En caso de disconformidad por parte del trabajador/a se estudiarán sus razones en reunión conjunta con el Área de Personal, Jefe del Servicio y los Representantes de los Trabajadores, no procediéndose al traslado hasta tanto no se resuelva en consecuencia.

El procedimiento reseñado no será de aplicación a los traslados forzosos cuando estos tengan carácter de sanción disciplinaria.

TRASLADOS VOLUNTARIOS: Todo/a trabajador/a podrá solicitar su traslado a otro Departamento o Centro de la Corporación.

Para posibilitar dichos traslados, por el Área de Personal se dará la adecuada publicidad de los puestos vacantes.

Las peticiones serán resueltas en base a los criterios que con carácter genérico, sean previamente acordados entre el Área de Personal y los/as representantes de los/as trabajadores/as, y los destinos así obtenidos, dado su carácter de voluntarios, serán irrenunciables, no generarán derecho al abono de indemnización por concepto alguno, y se regirán, en cuanto al tiempo de permanencia en los mismos, por lo dispuesto en el artículo 20.1 f) de la Ley 30/84 de 2 de agosto de medidas para la reforma de la función pública, que establece un periodo mínimo de dos años, salvo en caso de supresión del puesto de trabajo.

Artículo 14.- Trabajos de categoría superior.

Los puestos de trabajo vacantes por inexistencia o ausencia de su titular, podrán ser desempeñados por trabajadores/as de categorías inferiores que reúnan los requisitos necesarios para ello. Asimismo, por necesidades de la Corporación y aún no dándose las circunstancias anteriores podrán desempeñarse, por un periodo máximo de 1 año, trabajos de esta índole, en este caso, excepcionalmente y por tiempo limitado.

El/a trabajador/a mientras desempeñe funciones de superior categoría motivadas por el servicio y a instancia de la Corporación, tendrá derecho a la diferencia retributiva de las retribuciones complementarias entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, durante el tiempo que la ejerza.

La selección de trabajadores/as para tales cometidos se efectuará por el Área de Personal con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Esta selección se ajustará a los principios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad, para la cobertura de tales puestos de trabajo.

CAPÍTULO III. JORNADA, HORARIO, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 15.- Jornada laboral y horario.

1. La jornada laboral será de 37,5 horas semanales de lunes a viernes, preferentemente de forma continuada, o la jornada que establezca cada contrato individual. Excepcionalmente por necesidades del servicio se podrá ampliar la jornada laboral al sábado, respetándose siempre el cómputo de las 37,5 horas.

2. El horario será el determinado en el Reglamento de control de acceso y presencia del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Salteras.

3. La distribución de la jornada en cómputo semanal se determinará entre la Corporación y la representación de los/as trabajadores/as por medio de la elaboración de un calendario laboral en el primer trimestre del año.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

4. Los/as 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.

5. El/la trabajador/a que trabaje a turno tendrá un calendario laboral específico que se negociará con los/as representantes del personal con carácter anual.

6. El/la trabajador/a que realice cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo que ocupa, impartido por un organismo público, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si coincide el régimen instaurado por los mismos, previo acuerdo entre las partes.

7. Con carácter general, el personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados que se 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.

8. Las horas que de forma excepcional realice el trabajador/a por la tarde, podrán ser compensadas en la forma determinada en el Reglamento de Control de Acceso y presencia del personal laboral.

Artículo 16.- Reducción de jornada.

A la jornada anteriormente fijada se aplicarán las siguientes reducciones:

- El día 5 de Enero la jornada será de 8:00 a 13:00 horas.

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/as trabajadores/as.

Artículo 17.- Vacaciones.

a. El personal laboral del Ayuntamiento de Salteras tendrá derecho a 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio activo. No se considerarán hábiles ni sábados ni domingos. Estas vacaciones se podrán fraccionar como máximo en cinco periodos.

Asimismo, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

a. Las vacaciones, que serán preferentemente disfrutadas en los meses de verano, serán concedidas procurando complacer los deseos del trabajador/a en cuanto a la época de disfrute a la vez que se salvaguardará la calidad y cobertura de los servicios municipales a la ciudadanía. Para ello, en aquellos departamentos donde exista más de un/a trabajador/a, los turnos serán rotatorios y si existiese desacuerdo, la decisión final la adoptará el Área de Personal conjuntamente con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

b. El calendario vacacional deberá ser fijado en la primera quincena de Abril, por lo que la solicitud de vacaciones por parte del personal laboral finalizará el 31 de Marzo. El

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 – 2019

TEXTO APROBADO POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 28/07/2016, MODIFICACIÓN DEL ART. 2 y 22 APROBADAS POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 30/11/2016

trabajador/a que no haya solicitado las vacaciones en este periodo, o que solicite las vacaciones fraccionadas, deberá hacerlo al menos con tres días de antelación, y se le autorizarán respetando los periodos de vacaciones ya concedidos en plazo, y las necesidades del servicio.

c. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural correspondiente y hasta el 31 de Enero del año siguiente. Asimismo, no serán retribuidas, salvo personal eventual o casos excepcionales reconocidos como tal en el contrato.

d. Si durante el periodo de disfrute de vacaciones, el personal pasara a situación de baja médica, debidamente acreditada, estos días no se computarán como disfrute de vacaciones, sumándose estos días al final de las mismas.

e. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas municipales, a excepción de los servicios de información y registro.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, que podrán ser disfrutados hasta el 31 de marzo. Los laborales que por razones de servicio trabajen dichos días, recibirán una compensación económica según puesto de trabajo, que se determinará en sus correspondientes calendarios laborales, confeccionados mediante negociación entre el Área de Personal y representantes de los trabajadores.

f. El/la trabajador/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, que finalice el período para el que fue contratado/a o que sea despedido/a, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en las liquidaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

CAPÍTULO IV. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18.- Permisos

A lo largo de la vigencia del presente Convenio, los/as trabajadores/as, sin justificación alguna, previa solicitud al Área de Personal, tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días hábiles de permiso por asuntos particulares no incluidos en los apartados siguientes, siempre y cuando no suponga el deterioro en el servicio.

Asimismo, tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

El/la trabajador/a con periodo inferior al año tendrá derecho al número de días proporcional al tiempo trabajado.

Podrán distribuir dichos días a su conveniencia, respetando las necesidades del servicio, previa autorización del Concejal-Delegado, solicitándose con una antelación de 2 días, y no pudiéndose acumular al periodo vacacional, salvo en el supuesto arriba contemplado.

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a permiso retribuido en los siguientes casos y debidamente justificados:

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.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

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.

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. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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 % 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.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

TEXTO APROBADO POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 28/07/2016, MODIFICACIÓN DEL ART. 2 y 22 APROBADAS POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 30/11/2016

J. Por 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.

J. Por matrimonio, quince días.

K. Asimismo, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien 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.

Los permisos concedidos deberán justificarse dentro de los 15 días siguientes a su disfrute, si no se justificaran serán contempladas como faltas injustificadas al trabajador/a.

En el apartado A, los permisos empezaran a computarse a partir del día siguiente, siempre que el hecho sucediese encontrándose el trabajador de servicio.

Artículo 19.- Licencias.

En función de las necesidades del servicio el /la trabajador/a que lleve un mínimo de 3 años ininterrumpidos al servicio del Ayuntamiento de Salteras, tendrá derecho a una licencia no retribuida de hasta seis meses anuales, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo. Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, teniendo en cuenta el informe de los/as Delegados/as de Personal.

Si la licencia fuera superior a 1 mes, podrá ser cubierta por sustituto/a en un plazo superior de 10 días, según las necesidades del servicio. No podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años.

Artículo 20.- Excedencias.

1. Las excedencias podrán ser VOLUNTARIAS o FORZOSAS. Las forzosas, que dará 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 solicitarse 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/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

3. Excedencia voluntaria por servicio en el sector público, procederá a declarar 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 hubieren obtenido la oportuna compatibilidad y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicio especiales.

El personal laboral seguirá en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicio que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella, deberá solicitar el reintegro al

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

TEXTO APROBADO POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 28/07/2016, MODIFICACIÓN DEL ART. 2 y 22 APROBADAS POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 30/11/2016

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 esta con una duración mínima de 1 año y máxima de 5 años, al personal laboral cuyo cónyuge o pareja de hecho 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 periodo por el que se concede deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose de no hacerlo, de oficio, la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

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

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 21.- Retribuciones Básicas.

Son retribuciones básicas:

- a) Salario base
- b) Trienios
- c) Pagas Extraordinarias

Artículo 22.- Retribuciones Complementarias.

Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los empleados públicos, sin perjuicio de lo que añade este convenio. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de Destino
- b) Complemento específico
- c) Complemento de Productividad
- d) Gratificaciones por Servicios Extraordinarios
- e) Complemento de puesto de trabajo, de carácter no consolidable.

1) Complemento de responsabilidad y disponibilidad horaria: Es un complemento salarial destinado a retribuir exclusivamente los puestos de trabajo en los que concurren, simultáneamente, las dos siguientes condiciones:

- La especial responsabilidad del puesto de trabajo al que se atribuya por designación expresa de la Autoridad la dirección, organización y gestión del grupo de trabajo, del cual resulte responsable el mismo.

- Debido a la atribución de las funciones de dirección, organización y gestión del grupo de trabajo anteriormente señalada, el estar permanente e inmediatamente localizable y disponible para el desempeño de dichas funciones, con independencia de su horario habitual.

Su percepción por el trabajador se vincula y depende, expresa y únicamente, de la concreta y efectiva atribución a un puesto de trabajo concreto de la circunstancia descrita que motiva la asignación del complemento. Su asignación y remoción a cada puesto de trabajo concreto corresponderá a la Alcaldía por medio de Decreto, a propuesta del Concejal Delegado del Área correspondiente.

Su cuantía anual asciende a 2.280 € brutos, cualquiera que sea el Grupo Profesional al que pertenezca el trabajador, y se percibirá en 14 mensualidades.

2) Complemento de encargado del Servicio de Limpieza: Es un complemento salarial destinado a retribuir exclusivamente el puesto de trabajo al que se atribuya por designación expresa de la Autoridad la dirección, organización y gestión del grupo de trabajo de Limpiadoras, del cual resulte responsable el mismo.

Su percepción por el trabajador se vincula y depende, expresa y únicamente, de la concreta y efectiva existencia en el puesto de trabajo concreto de la circunstancia descrita que motiva la asignación del complemento. Su asignación y remoción a cada puesto de trabajo concreto corresponderá a la Alcaldía por medio de Decreto, a propuesta del Concejal Delegado del Área correspondiente.

Su cuantía anual asciende a 1.200 € brutos, cualquiera que sea el Grupo Profesional al que pertenezca el trabajador, y se percibirá en 14 mensualidades.

3) Complemento de disponibilidad funcional y horaria: Es un complemento salarial destinado a retribuir el mayor esfuerzo que significa para el trabajador la disponibilidad para realizar otras funciones distintas a las inicialmente pactadas pero dentro de su categoría profesional. Sólo lo percibirán aquellos puestos de trabajo que, por designación expresa de la Autoridad, desarrollen, aunque sea esporádicamente, funciones distintas a las inicialmente pactadas y, para ello, deban tener plena disponibilidad horaria.

Su percepción por el trabajador se vincula y depende, expresa y únicamente, de la concreta y efectiva existencia en el puesto de trabajo concreto de la circunstancia descrita que motiva la asignación del complemento. Su asignación y remoción a cada puesto de trabajo concreto corresponderá a la Alcaldía por medio de Decreto, a propuesta del Concejal Delegado del Área correspondiente. Al tratarse de una potencialidad para realizar otras funciones, su devengo no se limita sólo a los días en que tales funciones se realicen, sino a todos.

Su cuantía anual asciende a 3.600 € brutos, cualquiera que sea el Grupo Profesional al que pertenezca el trabajador, y se percibirá en 14 mensualidades.

4) Complemento de sepulturero: Es un complemento salarial destinado a retribuir exclusivamente el puesto de trabajo al que se atribuya por designación expresa de la Autoridad las tareas de albañil, enterramiento, jardinería y mantenimiento del cementerio (sepulturero). El trabajador deberá tener plena disponibilidad horaria para el desarrollo de dichas funciones.

Su percepción por el trabajador se vincula y depende, expresa y únicamente, de la concreta y efectiva existencia en el puesto de trabajo concreto de la circunstancia descrita que motiva la asignación del complemento. Su asignación y remoción a cada puesto de trabajo concreto corresponderá a la Alcaldía por medio de Decreto, a propuesta del Concejal Delegado del Área correspondiente.

Su cuantía anual asciende a 999,72 € brutos, cualquiera que sea el Grupo Profesional al que pertenezca el trabajador, y se percibirá en 14 mensualidades.

El Complemento de puesto de trabajo experimentará los mismos incrementos salariales anuales porcentuales que el resto de las retribuciones complementarias.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

Artículo 23.- Trienios.

Se establece un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija que se devengará en concepto de *trienio*, y que será la establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado cada año para cada grupo en que se halla clasificado el Cuerpo de Trabajadores. A tal efecto, se realizará una clasificación provisional de todo el personal laboral del Ayuntamiento, hasta que se realice la clasificación definitiva a través de la aprobación de la Valoración de Puestos de Trabajo.

Esta retribución se computa desde 2007, y será aplicable a todo el personal laboral que lleve prestando servicios de forma ininterrumpida durante 3 años. A tal efecto, el cómputo de trienios se aplicará a partir del último contrato en vigor.

Artículo 24.- Revisión salarial.

Queda condicionada a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio mientras el presente convenio tenga vigencia, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 21 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 25.- Horas Extraordinarias

El régimen de los servicios extraordinarios prestados por el personal laboral, siempre fuera de su jornada normal, será el que se contempla en el presente artículo.

Las horas realizadas como consecuencia de los servicios a los que hace referencia el apartado anterior, se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En lo que respecta a la realización de estas horas con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.

b) En los demás casos, la prestación de estas horas se sujetarán a las siguientes reglas:

1º Su número no podrá ser superior a cuarenta al año.

2º. Será preceptivo que *con carácter previo* a la realización, la petición de informe al Área de Personal, explicando las causas, personas y criterios adoptados salvo en ocasiones urgentes o excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas en el preceptivo informe posterior.

Con carácter general, siempre que la realización de los servicios extraordinarios sea previsible y no se dificulte con ello el funcionamiento de los servicios se comunicará por escrito al personal laboral, haciendo constar la necesidad de la realización de los mismos, causas y motivos; en el oficio se hará constar la aceptación o negativa del trabajador/a a la realización de esos servicios y, en su caso, la forma de compensación elegida, en abono o en descanso.

3º. Mensualmente, el Área de Personal informará por escrito a los Delegados de Personal sobre los servicios extraordinarios efectuados en el conjunto del Ayuntamiento, detallando nombre del trabajador/a, centro de trabajo o servicio, número de horas realizadas y forma de compensación.

4º. La Corporación elaborará anualmente un Plan de Oferta de Empleo donde se contemple, además de las plazas vacantes existentes, la creación anual de nuevas plazas originadas por la ampliación del programa de supresión de estas horas. Dicho informe deberá ser remitido preceptivamente a los Delegados de Personal.

5º. La realización de las mencionadas horas se compensará con descanso en los siguientes porcentajes:

Hora extraordinaria trabajada de lunes a viernes, hasta las 16:00 horas: descanso del 150% de las horas extraordinarias.

Hora extraordinaria trabajada en fines de semana o festivo: descanso del 200% de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias a compensar con descanso se disfrutarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Delegación del Área, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Excepcional y motivadamente, cuando por necesidades del servicio el trabajador no pueda disfrutar de la compensación de las horas con descanso, se le abonará la siguiente compensación económica:

Valor de la hora extraordinaria: Valor de una hora ordinaria, según el grupo laboral, incrementado en un 50%.

En cualquier caso, se considerarán las horas extraordinarias en fin de semana las prestadas entre las 16:00 horas del viernes y las 00:00 horas del domingo, salvo que dichas horas formen parte de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 26.- Trabajos en fines de semana, festivos, nocturnos y viajes.

- Las horas realizadas, fuera de la jornada laboral, en fines de semana serán consideradas nocturnas y su retribución económica se verá incrementada en un 25% *más de la hora extraordinaria.*
- Las horas realizadas entre las 22.00 horas y las 6.00 horas, serán consideradas nocturnas y su retribución económica se verá incrementada en un 25 % más de la hora extraordinaria.
- Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o se realizasen trabajos especiales que amplíen considerablemente la jornada laboral de (37,5) horas semanales (o la máxima pactada en cada contrato), la Corporación se verá obligada a abonar al trabajador/a además de las retribuciones correspondientes a la semana, las compensaciones económicas o de otro tipo que se establezcan para cada puesto de trabajo en su correspondiente calendario laboral que se realizará a principios de año, que será redactado mediante negociación entre la Corporación y los Representantes de los Trabajadores.

VIAJES.

- a) Aquellos trabajos que supongan la pernocta del trabajador/a fuera de su domicilio de sábado a domingo, se compensarán con 2 días de descanso más un plus económico de 90 euros.
- b) Aquellos trabajos que supongan la pernocta del trabajador/a fuera de su domicilio de viernes a domingo, se compensarán con 2 días de descanso más un plus económico de 120 euros.
- c) Si la pernocta fuera superior a 4 días, el trabajador/a tendrá derecho al disfrute de 3 días de descanso, más un plus económico de 200 euros.

No obstante, si el viaje no incluye los gastos de manutención, el trabajador/a además de la compensación señalada en los apartados anteriores, tendrán derecho al abono de dietas.

Asimismo, el trabajador/a podrá optar entre esta compensación económica o el abono del viaje al acompañante designado.

Artículo 27.- Dietas y desplazamientos

A. DIETAS

Para aquel trabajador/a que por cuestiones de trabajo o de cursos (previo acuerdo de la corporación) deba permanecer en otro municipio, bien pernoctando o sin ello, se establecen las dietas contempladas en la legislación vigente aplicables a los trabajadores públicos.

Estas serán abonadas en la nómina siguiente a la presentación de los correspondientes justificantes.

B. DESPLAZAMIENTOS

Cuando el/la trabajador/a afectado/a por el presente convenio dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el/la trabajador/a podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón de 0.19 € / Km.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 28.- Asistencia Laboral y Jurídica

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada al personal que la precise por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, salvo en los casos que se reconozca en la resolución judicial culpa, dolo, negligencia o mala fe o cuando el demandante sea el propio Ayuntamiento.

Artículo 29.- Seguro de vida.

El personal laboral que lleve prestando servicios en el Ayuntamiento de Salteras por un plazo igual o superior a 1 año tendrá derecho a un seguro de vida colectivo que cubrirá los gastos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador/a: en caso de fallecimiento de 18.000 € y 24.000 € en caso de invalidez.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el acontecido durante el traslado del laboral desde su domicilio al Centro de trabajo y viceversa.

Artículo 30.- Ayuda Escolar.

Todo el personal laboral que lleven prestando interrumidamente servicio por un plazo igual o superior a un año, afectados por el presente convenio, e hijos –hijas que están a su cargo, percibirán anualmente en concepto de Ayuda Escolar, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que en caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Corporación, sólo la percibirá uno de ellos.

Para la obtención de las ayudas, las solicitudes deberán presentarse entre el 20 de septiembre y el 20 de Octubre de cada año, acompañándose de la consiguiente justificación oficial.

❖ GUARDERÍA.....	85,85 €
❖ EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA.....	90,9 €
❖ BACHILLER O EQUIVALENTE.....	151,5 €
❖ UNIVERSIDAD O EQUIVALENTE.....	252,5 €

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 – 2019

Artículo 31.- Ayuda por discapacidad

Los hijos e hijas con discapacidad reconocida (al menos en un 33%) por el Organismo Oficial correspondiente a cargo del trabajador/a que lleve prestando interrumpidamente servicios con un plazo igual o superior a un año, se le otorga el derecho a percibir, por cada uno que se encuentre en esta situación, la cantidad mensual de 121,2 €, salvo que perciban una pensión o ayuda superior al SMI; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por periodos anuales, a cuyo término el interesado en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

La cantidad anteriormente indicada se verá incrementada en el porcentaje que determinen los Presupuestos Generales del Estado, para cada año.

Artículo 32.- Prótesis

El personal laboral que lleve prestando interrumpidamente servicios con un plazo igual o 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 por los conceptos que abajo se indican las correspondientes cantidades.

- ORTOPÉDICAS: Referido a calzado corrector con o sin plantillas: 50% de la factura hasta un máximo de 60,6 €.

- VEHÍCULOS DE MINUSVÁLIDOS: Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales, 303 €.

- ODONTOLÓGICAS: Todo tipo de gastos odontológicos (piezas sueltas, empastes, dentaduras completas o parciales) y estomatológicos, incluyendo las radiografías y excluyendo las extracciones, el 50% de la factura hasta un máximo de 126,25 €.

- OCULARES:

- Gafas graduadas: 50% de la factura hasta un máximo de 90,9 €.

- Cristales graduados: 50% de la factura hasta un máximo de 60,6 €.

- Monturas: 50% de la factura hasta un máximo de 40,4 €.

- Lentillas: 50% de la factura hasta un máximo de 90,9 €.

Todas las ayudas por prestaciones de prótesis tendrán un límite anual de 262,6 € por persona, y excepcionalmente 303 € en caso de vehículos de minusválidos y se abonarán en la nómina del mes siguiente a la entrega de la factura.

Artículo 33.- Uniformes

Todo el personal que lo necesite, por razones de su actividad, deberá ser dotado por la empresa de ropa de trabajo adecuada según la índole del trabajo a razón de un uniforme de verano y otro de invierno, que se entregarán en los meses de Abril y Octubre, cada año.

A fin de determinar aquellos puestos de trabajo que precisen esta dotación, se creará la comisión mixta de uniformes que estará compuesta por un/a representante de los/as trabajadores/as y el responsable que a tal fin nombre el Ayuntamiento.

Artículo 34.- Prestaciones

1. El personal laboral con una antigüedad mínima de un año percibirán las siguientes prestaciones:

a) Por *matrimonio o unión de hecho* legalmente registrada: 90,9 €

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 – 2019

TEXTO APROBADO POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 28/07/2016, MODIFICACIÓN DEL ART. 2 y 22 APROBADAS POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 30/11/2016

- b) Por *paternidad o maternidad*: 90,9 €
- c) Por gastos de *sepelio* del personal, cónyuge, pareja o descendencia: 151,5 €.

2. Si las leyes presupuestarias generales del Estado u otra disposición de legal aplicación habilitara normativamente el incremento de la masa salarial, las prestaciones de acción social de los artículos 30, 31, 32, 34 y 39 de este Convenio, podrán ser objeto de denuncia y negociación separada como excepción a las determinaciones sobre vigencia y denuncia del artículo 3 de este Reglamento.

Artículo 35.- Préstamos reintegrables

El Ayuntamiento habilitará una partida en el Presupuesto Municipal de 20.000 € destinados a proporcionar préstamos sin interés al personal laboral con contrato de trabajo superior a un año, que los solicite. El importe será como máximo de 2.000 € y las solicitudes habrán de presentarse por registro general y se especificará la cantidad, la causa y el plazo de devolución, que en ningún caso podrá ser superior a 24 mensualidades.

La Comisión paritaria emitirá informe sobre los préstamos que se tengan que conceder en cada mes, por lo cual se facilitará copia de las solicitudes.

Asimismo, trimestralmente, se facilitará a la representación de los trabajadores/as el estado de cuentas en que se encuentre el fondo de anticipos, con expresión de las devoluciones efectuadas durante dicho periodo, aunque sean parcialmente. Las amortizaciones se pondrán nuevamente a exposición de los trabajadores/as permanentemente.

El préstamo se reintegrará mediante su descuento en la liquidación del finiquito cuando se produzca la extinción del contrato antes del vencimiento del plazo de devolución.

Artículo 36.- Anticipos reintegrables

Los anticipos reintegrables serán concedidos por el Alcalde, debiendo ser solicitados por el personal laboral que podrá presentar cuantos justificantes crea oportunos para merecer su concesión, indicando la cuantía y forma de reintegro.

Los anticipos se concederán por cuantías que no superen dos mensualidades del sueldo real líquido del personal que los solicite.

Los anticipos concedidos se reintegrarán en 12 mensualidades sin intereses, no pudiendo el personal solicitar otro anticipo hasta que no se cancele el anteriormente concedido.

Sin perjuicio de lo anterior, el anticipo se reintegrará descontándose de la liquidación del finiquito cuando se produzca la extinción del contrato antes del vencimiento del plazo de devolución.

Anticipos de nóminas: Se solicitarán entre los días 10 al 15 del mes corriente, reintegrándose mediante la detracción de la nómina correspondiente al mismo mes.

Artículo 37.- Salud laboral.

La Comisión de Personal tendrá también entre sus funciones el objeto de garantizar los derechos del personal laboral en sus puestos de trabajo en cuanto a seguridad e higiene, con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos en materia de salud laboral.

Anualmente se efectuará una revisión médica voluntaria, en horas de trabajo, a todo el personal laboral. El expediente será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se le comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

CAPÍTULO VII. SEGUNDA ACTIVIDAD, JUBILACIÓN, INCAPACIDAD Y PENSIONES

Artículo 39.- Jubilación

Se entiende por jubilación forzosa cuando se tenga la edad reglamentaria conforme a la Ley.

Se entiende por jubilación voluntaria a los efectos de este artículo la que se produzca cuando el trabajador/a tenga 61 años de edad y cumpla los requisitos necesarios para causar la correspondiente pensión de conformidad con la legislación aplicable.

El personal con 61 años o más podrá solicitar adelantar voluntariamente la fecha de su jubilación, siempre que se lleve a cabo en los tres primeros meses siguientes al de comienzo de esta situación, y percibir un premio consistente en una cantidad equivalente a las siguientes:

- a) Jubilación a los 61 años y 30 años de cotización como mínimo: **24.240 €**
- b) Jubilación a los 62 años y 30 años de cotización como mínimo: **18.180 €**
- c) Jubilación a los 63 años y 30 años de cotización como mínimo: **12.120 €**
- d) Jubilación a los 64 años y 30 años de cotización como mínimo: **6.060 €**

Artículo 40.- Premio a la Constancia

Es establece para todo el personal laboral del Ayuntamiento un premio a la constancia consistente en

- a) El abono de una mensualidad de sus retribuciones íntegras al cumplir los 25 años de antigüedad.
- b) Dos mensualidades al cumplir los 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 41.- Incapacidad Temporal

1- La prestación por incapacidad temporal se ajustará al Decreto de la Alcaldía N° 524/2012 de 16 de Octubre de 2012., en consecuencia:

Se abonará el 100% del complemento por incapacidad temporal en los supuestos en los que la incapacidad temporal se origine por contingencias profesionales y por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica. Asimismo, se percibirá el 100% de este complemento en el caso de hospitalización o intervención quirúrgica. Asimismo, se percibirá el 100% de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el complemento se calculará:

- a) Desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el tercer día inclusive, se abonará el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- b) Desde el cuarto día de la incapacidad temporal hasta el vigésimo día inclusive, el complemento que se suma a la prestación económica reconocida por la Seguridad

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

Social será tal que, sumadas ambas cantidades, sea equivalente al 75% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

c) A partir del día vigésimo primero inclusive, se abonará el 100% del complemento.

El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100% del complemento regulado en el presente artículo.

Durante el periodo en que el personal se halle en incapacidad temporal por contingencias comunes, no se abonará complemento alguno para garantizar retribuciones de carácter variable, ni aquellas otras cuya percepción se encuentre condicionada por la efectiva prestación del servicio.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ausencia por enfermedad o accidente que no dé lugar a baja por ILT, se aplicará lo dispuesto en el Decreto de la Alcaldía, 24/2013 de 17 de enero, y en consecuencia, el descuento en nómina del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal en el artículo 9 y en la Disposición adicional decimoctava del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

CAPÍTULO VIII. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 42.- Protección a la maternidad.

La trabajadora en estado de gestación, tendrá derecho a que por el servicio de prevención y salud laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la citada trabajadora, la Corporación adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulten necesarios, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose en todo caso a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43.- Permiso por maternidad, acogimiento, paternidad, violencia de género, cuidado de hijo menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave.

- A. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción 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 las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

- C. Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, 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, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

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 guardador con fines de adopción o acogedor de carácter 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.

F. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Ayuntamiento y las/os trabajadoras/es afectadas/os.

Artículo 44.- Lactancia

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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.

Artículo 45.- Excedencia por cuidado de menores.

Los trabajadores/as fijos y temporales con una antigüedad superior a un año tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 46.- Excedencia por cuidados geriátricos.

Los/as trabajadores/as fijos y temporales con una antigüedad de 1 año tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 47. Excedencia por violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 48. Excedencia por actividad terrorista.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

Los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 49.- Información sindical

Se garantiza el acceso, previa petición de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo se le facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, copia de los acuerdos plenarios y de la Junta de Gobierno Local o resoluciones adoptadas en materia de personal.

Artículo 50.- Tablón de anuncios

La Corporación facilitará a los representantes del personal laboral un tablón de anuncios en lugar idóneo, para exponer propaganda y comunicados de índole sindical. A tal efecto, en cada Centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablones.

Artículo 51.- Delegación de Personal

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 dispondrá de las demás facultades, garantías y derechos que designa la L.O.R. 9/87 de 12 de Mayo, a los Delegados de personal, vigente en materia de representación.

Cada uno de los miembros del Comité de personal gozará de un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo, que se deberán solicitar al menos con tres días de antelación

El Ayuntamiento, siempre que sus características lo permitan, habilitará a la Delegación de Personal el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a cualquiera de sus miembros el uso de las fotocopiadoras y demás material mobiliario existente para la actividad ordinaria de los mismos.

Artículo 52.- Secciones sindicales

Las secciones sindicales entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, con presencia en la delegación de personal, dispondrá de 15 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación y sujetándose al procedimiento establecida en la misma Ley del apartado anterior.

Los miembros de las secciones sindicales que ocupen puestos de trabajo en el Ayuntamiento, tendrán los permisos que le reconozca la normativa vigente en cada momento.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

TEXTO APROBADO POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 28/07/2016, MODIFICACIÓN DEL ART. 2 y 22 APROBADAS POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN SESIÓN DE FECHA 30/11/2016

La sección sindical más representativa reconocida por el Ayuntamiento designará un delegado sindical que actuará como representante de la misma ante la Corporación. Este Delegado o Delegada gozará para ello de 15 horas mensuales retribuidas y las demás garantías y derechos reconocidos en la Ley Orgánica 14/94, de 19 de Mayo.

Artículo 53.- Derecho de reunión.

El personal laboral tiene derecho a reunirse en asamblea, dentro de la jornada de trabajo, intentando que la misma coincida con el inicio o el final de la jornada laboral.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, el Comité de Empresa o por número de trabajadores/as no inferior al 33 % de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de las mismas, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, debe ser comunicada al Área de Personal con 2 días hábiles de antelación, salvo en los casos de urgencia motivada, que el plazo de preaviso será de 1 día hábil, debiendo ésta acusar recibo a la comunicación.

La Empresa dispondrá de un local adecuado para la celebración de asambleas.

Artículo 54.- Mediación, arbitraje y conciliación

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. La comisión podrá asistir de la colaboración de un servicio profesional de mediación conforme a la legislación andaluza.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 55.- Regulación.

La regulación del régimen disciplinario del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Salteras queda remitida a los artículos 93 a 98 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

DISPOSICIONES ADICIONALES.-

DISPOSICIÓN PRIMERA

Cualquier mejora de aplicación para los empleados públicos de la Junta de Andalucía o de la Administración General del Estado será negociada entre el Ayuntamiento y los Delegados de Personal para su aplicación al personal laboral del ayuntamiento de Salteras

DISPOSICION SEGUNDA.

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio Colectivo a todo el personal laboral que figure en plantilla. También entregará copia, junto con la toma de posesión a todos los efectos.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS 2016 - 2019

texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: *“El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”*.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A la entrada en vigor de este convenio colectivo, quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o superior rango contradigan o se opongan a lo establecido en el presente.