

**SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO**  
**DEL PERSONAL LABORAL**  
**DEL AYUNTAMIENTO DE LANAJA (HUESCA)**

**CAPÍTULO I**

**CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Municipal, entendiéndose por tal a los trabajadores laborales fijos, indefinidos o temporales, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de Lanaja, o de las entidades u organismos dependientes de la Corporación.

**Artículo 2º.- VIGENCIA.**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2005 al 31 de diciembre de 2008.

**Artículo 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA.**

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo éste se considerará automáticamente denunciado. A partir de esa fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Hasta tanto no se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y demás disposiciones o normativas que lo desarrollen.

**Artículo 4º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las retribuciones que se establecen en este Convenio , compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

**Artículo 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS.**

Dentro de la configuración del actual Convenio, se respetarán en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas, más beneficiosas que las que aquí se contemplan, manteniéndose las mismas hasta su extinción o revisión.

## Artículo 6°.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para velar por la correcta interpretación del Acuerdo, se crea una Comisión de Seguimiento, integrada por dos representantes de la Corporación, siendo uno de ellos el/la Alcalde/sa, y por otros dos en representación de los trabajadores, siendo uno de ellos el/la Delegado/a de Personal; realizará las funciones de Secretario, el que lo sea del Corporación o funcionario en quien delegue, que tendrá voz pero no voto. Asimismo, podrán participar los asesores respectivos con voz, pero sin voto.

La Comisión de Seguimiento de vigilancia, interpretación y seguimiento del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- Estudio de nuevas categorías profesionales, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas podrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio

Sus resoluciones serán vinculantes y éstas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

Dicha Comisión se reunirá, de forma ordinaria, cada seis meses, y extraordinaria siempre lo que solicite al menos una de las partes.

La Convocatoria de las reuniones las realizará el Secretario de la Comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración.

El Secretario de la Comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como al/la Delegado/a de Personal.

## CAPÍTULO II

### JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

#### Artículo 7º.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para todo el Personal al servicio de la Corporación en cómputo anual será como máximo de 1.672,5 horas. De dicho cómputo anual se desprende una jornada laboral semanal no superior a 37,5 horas.

JORNADA SEMANAL, de 37,5 horas  
JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 días) = 1.957,5 horas  
DEDUCCIONES:

Fiestas nacionales que dicta el Gobierno.  
Fiestas que dicta la Comunidad Autónoma.  
Fiestas locales.  
24 y 31 de Diciembre  
22 días laborables de vacaciones

TOTAL DEDUCCIONES: 38 días = 285 horas.

#### CÓMPUTO ANUAL:

Jornada anual (52 sem. y 1 día \* 7,5) = 1.957,5 horas  
Deducciones. (38 días\* 7) = 285 horas  
TOTAL ANUAL = 1.672,5 horas.

No obstante, la Corporación se compromete a estudiar en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo la aplicación de la jornada semanal de 35 horas, en el momento en el que ésta sea aplicada con carácter general para el personal al servicio de la Diputación General de Aragón.

#### Artículo 8º.- CALENDARIO LABORAL.

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con el/la Delegado/a del Personal. Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de Diciembre.

Cuando coincida la celebración de un día de los establecidos como festivos o inhábiles en periodo de descanso semanal, y con la finalidad de no alterar el cómputo total de horas al año, el trabajador/a será compensado en su cómputo anual de horas y, por lo tanto, tendrá derecho a su recuperación en otro día elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales.

La distribución de la jornada laboral se ajustará a las necesidades de cada una de las unidades o servicios. Su modificación o revisión se pactará en el seno de la Comisión de Seguimiento, y su aplicación inicial se efectuará conforme al siguiente cuadro horario:

1. Oficinas : Horario general de lunes a viernes de 8 a 15 horas.
2. Brigadas: Con carácter general el horario será en jornada partida de lunes a viernes de 8 a 13 horas y de 15 a 17:30 horas, durante el periodo comprendido entre el 1 de Junio hasta el 31 de Agosto se aplicará un horario intensivo de 7 a 14:30 horas, garantizándose en todo caso la prestación del servicio por las tardes en caso de averías o situaciones de emergencia.

#### Artículo 9º.- PAUSA LABORAL.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada laboral de una pausa de 30 minutos computables como trabajo efectivo. La Corporación distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente mas del 50% del personal adscrito al mismo.

#### Artículo 10º.- VACACIONES ANUALES.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días laborables anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente.

Las vacaciones anuales comenzarán obligatoriamente en día laborable, entendiéndose por tal el que en el centro y para el trabajador tenga esa consideración de acuerdo con el calendario laboral pactado.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de mayo de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho periodo, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del periodo fijado como vacacional, que será del 1 de Julio al 15 de Septiembre.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada, o dividida en periodos no inferiores a una semana natural.

Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal afectado, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Corporación, y que para el personal de Brigadas será de 15 días dentro del periodo vacacional, y 15 a opción del trabajador fuera de dicho periodo.

De no llegarse a un acuerdo elegirán turno de vacaciones en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada unidad.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior 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 o más años de servicio	26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

A las vacaciones no podrán acumularse los días de asuntos propios.

#### Artículo 11.- PERMISOS.

1.- El personal previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

- a) Cinco días por fallecimiento del cónyuge o de parientes de primer grado y dos días para los óbitos de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán ampliables en dos días más por motivos de desplazamiento justificado adecuadamente.
- b) Hasta cuatro días por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge o de parientes de primer grado y hermanos, y dos días para las situaciones anteriores ocurridas en el resto de los parientes de segundo grado, que serán ampliables en dos días más por motivos de desplazamiento justificado adecuadamente. Este permiso, a decisión de la Corporación podrá prorrogarse por causa debidamente justificada hasta un máximo de siete días.
- c) Cinco días por nacimiento, adopción o acogimiento legal de hijos, que serán ampliables en dos días más por motivos de desplazamiento justificado adecuadamente. Este permiso, a decisión de la Corporación podrá prorrogarse por causa debidamente justificada hasta un máximo de siete días.
- d) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad. El permiso será de dos días cuando hubiera de hacerse un desplazamiento que no supere los 300 Kilómetros de distancia y de tres días si los superase.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Tres días por traslado de domicilio habitual.
- g) Para recibir atención médica, por el tiempo necesario.

2.- Todo trabajador, previo aviso de dos días laborables como mínimo tendrá derecho a un permiso retribuido de 8 días por razones particulares, cada año, que se computarán como de trabajo efectivo, y que no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al periodo de vacaciones.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización de la Alcaldía, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

Con la finalidad de efectuar una adecuada planificación en la utilización de los días de asuntos propios en épocas especiales como fiestas patronales, Semana Santa o Navidad y Año Nuevo, se podrá establecer un sistema de turnos el cual contemplará la posibilidad de su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente.

3.- El tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a cursos de preparación al parto, siempre que los mismos no existan fuera del horario laboral, previa petición y justificación ante la Corporación.

4.- Durante el tiempo que duren los Congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o forme parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

5.- Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

6.- Por el tiempo imprescindible para concurrir a exámenes para la obtención de título académico o profesional, que se cursen con regularidad en Centros oficiales o reconocidos. Será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente, que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación sólo los estrictamente necesarios.

La concesión de los permisos contemplados en este Artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de comunicación previa y posterior justificación. Igualmente se justificará su denegación.

#### Artículo 12º.- LICENCIAS.

1.-Matrimonio.- Por razón de matrimonio propio, el trabajador/a municipal tendrá derecho a una licencia de 20 días de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias. También será de aplicación el párrafo anterior a las uniones de hecho acreditadas en la forma legalmente establecida a tal efecto.

2.-Divorcio.- Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

3.-Gestación, parto y lactancia.-

3.1.-En el caso de parto, la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 2 semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso del fallecimiento de la madre.

La madre y el padre podrán hacer uso del permiso por parto simultáneamente, sin que entre ambos, superen las 16 semanas (o las que correspondan en caso de parto múltiple) y siempre que la madre disfrute de las 6 semanas de descanso obligatorio después del parto.

Cuando por circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente, la Corporación facilitará a la trabajadora gestante el ocupar otro puesto de trabajo distinto al habitual.

El periodo total de la licencia será, en todo caso, irrenunciable y estará sujeto a lo que se determine por las disposiciones legales vigentes.

El periodo de maternidad podrá acumularse al periodo de vacaciones anuales.

3. 2.- Asimismo las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

4.- Adopción.- En caso de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de

menores de hasta 6 años, o de un menor mayor de 6 años con discapacidades o minusvalías o demás circunstancias recogidas en el artº 5º de la Ley 39/1999, se tendrá derecho a una licencia de una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que, entre ambos, superen las 16 semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas mas por cada hijo si la adopción es múltiple.

En caso de una adopción de un niño mayor seis años, la licencia será de 6 semanas o 42 días naturales con plenitud de derechos económicos.

5.- Licencia sin sueldo.- El personal que tenga al menos un año de antigüedad al servicio de la Corporación y previa solicitud justificada por escrito y autorización por la Corporación disfrutará de un permiso sin sueldo cuya duración no podrá exceder de 3 meses al año.

6.-Licencia por estudios. Podrá ser concedida licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada a la Corporación. En caso de concederse esta licencia el trabajador municipal tendrá derecho a percibir toda su remuneración, los derechos de matrícula, los gastos de desplazamiento y demás derechos reflejados en este Convenio.

## CAPÍTULO III

### SITUACIONES Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 13º.- SITUACIONES.

Los trabajadores al servicio de la Corporación podrán encontrarse en las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras administraciones públicas.
- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia.

Estas situaciones se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en el R.D. 365/1995 Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

#### Artículo 14º.- EXCEDENCIAS.

Las diferentes modalidades de excedencia incluida la voluntaria, serán las contempladas por la normativa existente en materia de Función Pública. Salvo en el supuesto de excedencia voluntaria, que podrá ser ejercida por el trabajador que tenga al menos un año de antigüedad en la Corporación, y que sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:

- a) Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público.
- b) Por interés particular.
- c) Por agrupación familiar.
- d) Para el cuidado de hijos o familiares.
- e) Por cargo sindical.
- f) Voluntaria incentivada.
- g) Forzosa por expectativa de destino.

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984, en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en el R.D. 365/1995 en el Regto. General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones sobre esta materia.

Las situaciones de excedencia gozarán del derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años de su aplicación, salvo mejora por norma reglamentaria.



#### Artículo 15°. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

## **CAPÍTULO IV**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### Artículo 16°.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.

Todas las categorías profesionales del personal municipal al servicio de la Corporación, se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

- Grupo A - Licenciaturas Universitarias o equivalentes.
- Grupo B - Diplomaturas Universitarias o equivalentes.
- Grupo C - Bachillerato, BUP, FP-2, F.P. nivel Superior o equivalentes.
- Grupo D - Grado. ESO, EGB, FP-1, F.P. nivel Medio o equivalentes.
- Grupo E - Educación Primaria, Certificado Escolaridad o equivalentes.

#### Artículo 17°.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

El sistema de clasificación profesional contemplará todas y cada una de las categorías profesionales existentes y previsibles para el correcto funcionamiento de los servicios municipales. La relación de categorías se recoge en Anexo.

Cada categoría profesional tendrá asignado el correspondiente complemento de destino y complemento específico, el cual podrá modificarse en virtud de procesos de valoración de puestos de trabajo, proceso para el cual se requerirá de la correspondiente aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento.

## CAPÍTULO V

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 18º.- NORMAS GENERALES.

Las condiciones retributivas del Personal afectado por este Convenio, serán las que se contienen en las tablas que se unen como Anexo y se regulan en los artículos siguientes. Estas condiciones retributivas, con carácter general, se regularan de acuerdo a la normativa vigente para los funcionarios de las Administraciones Locales.

#### Artículo 19º.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

1.- SUELDO BASE: Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año y que para el año 2.005 se refleja en Anexo del presente Convenio. El Sueldo Base se aplicará para las distintas categorías profesionales según pertenezcan a los grupos profesionales A, B, C, D, o E.

2.- ANTIGÜEDAD: Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados para las Administraciones Públicas tanto en calidad de funcionario, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Siendo de aplicación al personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual.

Su cuantía, que se refleja en Anexo, se fija por la Ley General de Presupuestos del Estado, abonándose los mismos a razón del grupo profesional al que se pertenezca.

3.- PAGAS EXTRAORDINARIAS: Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonaran los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Se regularán como mínimo conforme a la Ley 30/1984, y su cuantía para el año 2.005 se desprende del Anexo del presente Convenio.

#### Artículo 20º.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

1.- COMPLEMENTO DE DESTINO: Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. La regulación de su consolidación y del grado personal, será la misma que se establece para el personal funcionario; y, en todo caso, se aplicaran los niveles mínimos existentes en la Diputación General de Aragón. Su cuantía se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y para el año 2.005 se indican en Anexo del presente Convenio.

2.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO: Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Las cuantías de los complementos específicos y su asignación por puestos de trabajo se desprenden de las retribuciones anuales establecidas en Anexo, y revisadas por la Comisión de Seguimiento cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen.

**NOCTURNIDAD:** Las horas trabajadas entre las 22 y 6 horas tendrán la consideración de nocturnas y su realización se compensará con un incremento del 25% del valor de la hora ordinaria.

**FESTIVIDAD:** Las horas trabajadas en domingo, festivo o día inhábil tendrán la consideración de festivas y su realización se compensará a razón del doble de la hora ordinaria.

**3.- COMPLEMENTOS PERSONALES:** Cuando se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal, que se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

Este complemento será absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado.

**4.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:** Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. Su aplicación que obedecerá a criterios objetivos y cuantificables, precisará de la correspondiente aprobación por la Comisión de Seguimiento.

**5.- GRATIFICACIONES:** Retribuyen servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser sus cuantías fijas ni periódicas en su devengo. Asimismo, este complemento, no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

#### Artículo 21º.- REVISIÓN SALARIAL.

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De su aplicación se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento de Seguimiento, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

#### Artículo 22º.- FONDO DE AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

La Corporación fomentará la creación de proyectos o programas cuyo objetivo permita mejorar la gestión y la calidad de los servicios públicos que se presten, o las iniciativas que se desarrollen para aumentar la eficiencia y, especialmente, para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos.

Estos proyectos o programas, que serán aprobados de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, concretarán los objetivos que se persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento, y los incentivos de aplicación.

Con tal finalidad, se constituirá para cada año un Fondo específico cuya cuantía se fijará en función del nivel de ejecución de los programas, sirviendo como índice inicial las variaciones que pudieran producirse entre el I.P.C. anual previsto y el real para el año anterior. La fijación final de su cuantía, así como los efectos de su aplicación se tomarán de mutuo acuerdo por la Comisión de Seguimiento, dentro del primer trimestre de cada año natural.

### Artículo 23º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de la jornada de trabajo aprobada en el calendario laboral correspondiente, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador/a el número de 80 horas extraordinarias al año.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la empresa imponerlas. Solo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Las horas extraordinarias realizadas de lunes a sábado tendrán la consideración económica de prolongación de jornada, y en consecuencia se retribuirán al valor del salario hora determinado conforme a la fórmula establecida en el artículo siguiente, y cuando éstas se realicen en periodo nocturno, es decir desde las 22 horas hasta las 6 horas, tendrán un incremento del 25%.

Las horas extraordinarias realizadas en festivos o domingos, en función de causa que las origine y de su aplicación serán objeto de pacto con el Delegado de Personal, salvo las que hayan de realizarse por razón de fuerza mayor, las cuales se retribuirán al doble del salario hora.

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 1 hora y 45 minutos por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del trabajador/a, decidiendo su aplicación la Corporación en función de las necesidades del servicio.

El devengo económico del mismo se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

### Artículo 24º.- FORMULA SALARIO HORA.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, el salario hora será el resultado de dividir el total anual de las retribuciones de sueldo base, complemento de destino y complemento específico en cómputo anual, entre el total de horas de trabajo reflejadas en el cómputo de la jornada laboral (1672,5 horas).

### Artículo 25º.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

El personal percibirá según su grupo de pertenencia las indemnizaciones previstas por el R.D. 236/1988, de 4 de marzo. La cuantía total a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o responsabilización del gasto.

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen fuera del término municipal con vehículo particular, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,18 euros kilometro.

La cuantía de la indemnización por kilometraje será actualizada de acuerdo con las revisiones que sobre esta materia adopte la Corporación, o con carácter general para el conjunto de las Administraciones Públicas.

#### Artículo 26º.- ANTICIPOS.-

Se podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta 1.200 euros, como máximo. Su reintegro se efectuará en el plazo de 6 meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. La Corporación se compromete a estudiar y contestar motivadamente, la concesión de los anticipos en el menor plazo posible y con un plazo máximo de un mes desde la fecha de la solicitud.

## **CAPÍTULO VI**

### **ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL**

#### Artículo 27º.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, se procederá a la provisión de las vacantes existentes que se integrarán obligatoriamente en la Oferta de Empleo Público (O.E.P.), con arreglo a lo estipulado en la normativa básica estatal. Una vez publicada la O.E.P. en el correspondiente Boletín Oficial, la Corporación se compromete a publicar las convocatorias en el plazo de tres meses.

La Oferta de Empleo Público se desarrollara conforme a las siguientes fases:

- 1) Por movilidad interna.
- 2) Por promoción interna.
- 3) Por nuevo ingreso.

La Oferta de Empleo Público informará sobre la posibilidad de modificación en la denominación de las vacantes existentes como consecuencia de las resultas que se produzcan por el desarrollo de los procesos de movilidad interna y de promoción.

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo, las resultas de la fase de movilidad interna se añadirán a las reservadas para la promoción interna. Análogamente se fijarán las plazas reservadas a la promoción interna, de la cual se incorporarán sus correspondientes resultas a la fase de nuevo ingreso.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro por parte de la Corporación, a propuesta del/a Delegado de Personal . Dichos miembros formarán parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

Antes de la aprobación y publicación de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con el fin de que ésta pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

## ACCESO DE DISCAPACITADOS:

En las Ofertas de Empleo Público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Entidad Local, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

## Artículo 28º.- MOVILIDAD INTERNA.

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo no singularizado.

## Artículo 29º.- PROMOCIÓN INTERNA.

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio de la Corporación de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

La Corporación se compromete a reservar el máximo porcentaje de plazas para la promoción interna que le permita la legislación vigente, y que como mínimo será del 50%.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad en el grupo profesional inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La promoción interna de categorías profesionales del grupo D a categorías del grupo C, podrá llevarse a cabo aún sin cumplir el requisito de titulación, siempre y cuando se tengan al menos diez años de antigüedad en dicho grupo o cinco años y la superación de un curso formativo homologado por la Corporación a tal efecto. La misma consideración se tendrá para la promoción interna del grupo E al grupo D.

## Artículo 30º.- NUEVO INGRESO.

Toda selección de personal municipal deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean necesarias.

La Legislación aplicable en relación con el ingreso de los trabajadores municipales al servicio de la Administración Local será la establecida en materia de acceso a la función pública local, tanto por normativa estatal, como de la Comunidad Autónoma.

### Artículo 31°.- CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO.

La Corporación se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla municipal, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso de méritos o concurso-oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

### Artículo 32°.- FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PERIODO DE PRUEBA.

Para todos los supuestos de contratación laboral, ésta se formalizará obligatoriamente por escrito respetando los derechos de información y copia básica.

Bajo ningún concepto se establecerán cláusulas adicionales que minoren o desregulen las condiciones de trabajo recogidas por el presente Acuerdo, o que impliquen retribuciones distintas de las aquí pactadas.

El periodo de prueba se fijara en función del grupo profesional al que se adscriba el puesto objeto de la contratación, y de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- Grupos A y B : Tres meses.
- Grupos C, D y E : Un mes.

### Artículo 33°.- CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar, expresando claramente el objeto causal que la motiva.

La duración máxima de la contratación temporal, de sus prórrogas o sucesión de contratos para una misma causa u objeto, no podrá ser superior a tres años. Antes de la finalización del mencionado plazo, y de cara a elaborar la Oferta de Empleo Público anual, la Corporación se compromete a estudiar con la representación legal de los trabajadores las necesidades de conversión de empleo temporal en estable.

Cuando existan razones de urgencia o extrema necesidad, y previa comunicación al Delegado/a de Personal, la Corporación podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la creación de Bolsas de Trabajo o a través de las oficinas del INEM, u organismo público que lo sustituya. En todo caso las convocatorias respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y en su selección se contará con la participación de la representación legal de los trabajadores.

La Corporación se abstendrá de contratar personal a su servicio a través de las denominadas empresas de servicios o de las Empresas de Trabajo Temporal.

### Artículo 34º.- FORMACIÓN.

La Administración Municipal precisa ,cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto se considera la formación profesional como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1.-Estudios para la obtención de título académico o profesional cuando se cursen con regularidad en Centros oficiales o reconocidos.

Se articulan los siguientes derechos :

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.
- b) A preferencia para elegir turno de trabajo, la cual se concederá siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de la representación legal de los trabajadores.
- c) A propuesta del trabajador la Corporación decidirá el pago de la matricula, así como los gastos que se consideren.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente, que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación a exámenes.

2.- Se concederán hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera del Ayuntamiento y siempre que estén contemplados dentro de la programación del Acuerdo para la Formación Continua de las Administraciones Públicas, o cuando el contenido de los mismos esté relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Administración. Se justificará adecuadamente la asistencia a los cursos, la cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3.- La Corporación valorará especialmente la asistencia a cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores municipales a las modificaciones técnicas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a municipal, dando publicidad a los mismos a través del tablón de anuncios de la Corporación.



## CAPÍTULO VII

### MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 35º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

El/la trabajador/a en situación de baja por incapacidad temporal o maternidad, al margen de las causas que la originen y de la antigüedad al servicio de la Corporación, continuará percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día y en tanto persista dicha situación.

Todo el período que dure la situación de incapacidad temporal o maternidad será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

Cuando previo informe facultativo, se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a tres meses continuados, la Corporación se compromete a cubrirla por el tiempo que dure la mencionada situación.

#### Artículo 36º.- JUBILACIÓN.

1.- Se establece una ayuda de 950 euros en el caso de jubilación anticipada con 64 o menos años, siempre y cuando el trabajador lleve al menos diez años al servicio de la empresa en la fecha del hecho causante.

2.- Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación y lo soliciten, la Corporación sustituirá a cada trabajador por cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente.

#### Artículo 37º.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

El Ayuntamiento asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus Servicios Públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil.

#### Artículo 38º.- ASISTENCIA LETRADA.

El Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del empleado/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador/a o ser el Ayuntamiento el demandante.

Cuando cualquier empleado/a tuviera que acudir como testigo, derivado de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado.

El tiempo que el empleado/a utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas, será considerado como de trabajo efectivo.

#### Artículo 39º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

Cuando a un empleado municipal, que realice funciones de conductor al servicio de la Corporación, le sea retirado el permiso de conducir, siempre que no haya existido culpa o negligencia grave, la Corporación le proporcionará otro puesto de similar categoría profesional y sin merma salarial durante el período de retirada.

#### Artículo 40º. - SEGURO DE VIDA.

La Corporación, al vencimiento de la actual póliza de seguros, se compromete a suscribir una póliza para todos los empleados públicos locales, que cubrirá y garantizará los siguientes riesgos:

1. Fallecimiento por causas naturales
2. Fallecimiento por accidente
3. Fallecimiento por accidente laboral
4. Invalidez permanente y absoluta por enfermedad
5. Invalidez permanente y absoluta por accidente

Las condiciones de la nueva póliza serán acordadas en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio. Las indemnizaciones se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador conforme a la normativa vigente para la Seguridad Social.

#### Artículo 41º.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

El Fondo de Acción Social cuya finalidad será la financiación y subvención de acciones y programas de carácter social, será común para todo el personal de la Corporación, y su cuantía corresponderá al 0,8% de la masa salarial.

Su regulación y aplicación se realizará a través de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, la cual tendrá las siguientes funciones:

- Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.
- Realizar el seguimiento de los planes elaborados.
- Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

Dentro del Plan de Acción Social se contemplarán entre otras las siguientes ayudas, previa justificación correspondiente:

- Por nupcialidad: 60 euros por trabajador municipal afectado.
- Por natalidad: 60 euros por trabajador afectado e hijo. Esta ayuda también se aplicará en los supuestos de adopción.
- Bonificación hasta el 50% de las cantidades descontadas por aplicación de la reducción de jornada prevista en el artículo 15 (familiares a cargo) hasta un máximo de dos horas.

#### Artículo 42º.- PLAN DE PENSIONES.

Con la finalidad de aplicar e implantar el Plan de Pensiones para los trabajadores de la Corporación previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado, la Corporación se compromete a adherirse, a los que reuniendo las condiciones previstas por la citada Ley, sean diseñados a tal fin por la FEMP o la FAMCP.

Las condiciones de adhesión al Plan, requisitos de aplicación y cuantías mínimas a aportar, serán aprobadas por la Comisión de Acción Social.

## CAPÍTULO VIII

### DEBERES, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES

#### Artículo 43º.- DEBERES Y OBLIGACIONES.

Los empleados públicos locales se someten en esta materia a lo dispuesto en los artículos 146 a 152 del Real Decreto 781/86, sobre Texto Refundido de disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, artículo 31 de la Ley 30/1984, de Reforma de la Función Pública y el Real Decreto 33/86, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

#### Artículo 44º.- DESPIDO IMPROCEDENTE

En el supuesto de despido del personal laboral, que haya sido declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social, y adquirida firmeza, dentro del plazo legal señalado, la Comisión de Seguimiento de Seguimiento decidirá por unanimidad de sus miembros la readmisión, o en su caso el abono de la indemnización señalada.

## CAPÍTULO IX

### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 45°.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN.

Los Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

- 1.- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:
  - a) En todos los asuntos relacionados con el personal.
  - b) En todo el contenido del CAPÍTULO I de Gastos del Presupuesto Municipal
- 2.- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.
- 3.- Emitir informe en expedientes de personal recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.
- 4.- Nominar representantes en los tribunales de oposición con voz y voto.
- 5.- Presencia con voz , como observador, en las Comisiones Municipales que traten materias relacionadas directamente con el personal del Ayuntamiento.

#### Artículo 46°.- DERECHO DE REUNIÓN.

- 1.- Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:
  - a) Las Organizaciones Sindicales representativas ante la Corporación.
  - b) El/a Delegado/a de Personal.
- 2.- Se autorizarán al menos dos reuniones al año dentro del horario laboral, articulándose las medidas oportunas para no interferir en el horario de atención al público.
- 3.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria habrá de referirse a todo el colectivo de que se trate.
- 4.- La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física solicitante, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

#### Artículo 47°.- GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que preste la Corporación todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma. Cuando por especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios requerirá el informe favorable del Delegado de Personal, y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior de los servicios contemplará cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Corporación.

## CAPÍTULO X

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 48º.- NORMATIVA APLICABLE.

La Corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: Art. 40.2 de la Constitución Española, Artículos. 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores. Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

#### Artículo 49º.- EL DELEGADO/ A DE PREVENCIÓN.

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de 15 horas mensuales.

#### Artículo 50º.- MEDIDAS PREVENTIVAS

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

#### Artículo 51º.- REVISIONES MÉDICAS.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos/as los empleados/as, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

En caso de que el/a Delegado/a de Prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específicas se realizará de conformidad con sus resoluciones.

#### Artículo 52º.- TRABAJO ANTE PANTALLAS

La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

De común acuerdo con la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que el Ayuntamiento tenga establecido convenio, se incluirá una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general.

### Artículo 53º.- PROTECCIÓN DE LA SALUD.

Todo trabajador que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlos a otros puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que conserven la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

La solicitud se remitirá para su estudio a la Comisión de Seguimiento, la cual previa consulta y petición de los informes oportunos resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

La Corporación y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

Se considerará consolidada la nueva situación cuando transcurra el tiempo establecido como periodo de prueba para la nueva categoría.

### Artículo 54º.- VESTUARIO.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad, de salud, de uniformidad o de imagen corporativa, y en especial el personal de oficios, de mantenimiento y de limpieza. Los beneficiarios/as del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose anualmente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución vienen se ajustarán a lo acordado por el/la Delegado/a de Prevención

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

### Adicional 1ª.- NO DISCRIMINACIÓN.

Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el Convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de éste, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Análogamente, no se producirá discriminación alguna en las condiciones sustanciales del contrato de trabajo en virtud del tipo de relación contractual establecida con la Corporación.

**ANEXO**

**SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**RETRIBUCIONES ANUALES AÑO 2.005**

<b>Categoría Profesional</b>	<b>Grupo y Nivel</b>	<b>S. Base Mensual</b>	<b>C. Destino Mensual</b>	<b>Específico Anual</b>
Auxiliar Biblioteca y Archivo	D - 18			
Operario Servicios Múltiples	E - 14			
Limpiador (J.C. 100%)	E - 10			
Limpiador (J.P. 26,67%)	E - 10			