

Título del convenio	AYUNTAMIENTO DE ZUERA. PERSONAL LABORAL
Código de convenio	5003130
Tipo de convenio	Empresa
Ámbito del convenio	Zaragoza
Vigencia del convenio	01/01/2005 al 31/12/2007
Boletín	Boletín Oficial de Zaragoza. Número 87 de 18 de Abril de 2006
Sección	SECCION QUINTA
Órgano emisor	SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO
Subórgano emisor	CONVENIOS COLECTIVOS
Enlace al boletín	http://www1.dpz.es/bop/2006/04/pdf/bop0418.pdf

Resolución de 24 de marzo de 2006 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Zuera (personal laboral) (numero de código 5003130)

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Zuera (personal laboral) (número de código 5003130) , suscrito el día 13 de enero de 2006 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 23 de marzo de 2006, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda: Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOPZ. Zaragoza, 24 de marzo de 2006. El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.º Vigencia y duración. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005 y la duración será hasta el 31 de diciembre de 2007, previa firma por la representación sindical y de la aprobación por el Pleno de la Corporación.

Art. 2.º Denuncia y prórroga del convenio. Se efectuará de forma automática, con un mes de antelación a la fecha de la terminación de la vigencia del convenio. Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido, salvo en lo que afecta a retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año; y en lo que afecta al calendario laboral, en lo aprobado en los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el presente convenio.

Art. 3.º Ambito personal. Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja y percibe su salario con cargo al capítulo 1 del presupuesto del Ayuntamiento de Zuera. No obstante, las contrataciones específicas para los fines concretos y períodos singulares

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

recogerán en sus contratos tipo los condicionamientos generales para que no quede desvirtuado el objeto del mismo.

Art. 4.º Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Art. 5.º Comisión paritaria, estudio y seguimiento.

1. La comisión paritaria del convenio es el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

2. La comisión paritaria de seguimiento del convenio está constituida de forma paritaria por dos miembros de la Corporación y dos representantes legales de los trabajadores, a través del órgano de representación sindical. A esta comisión podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que estimen oportunos ambas partes.

3. La comisión se constituirá dentro de los quince días siguientes a la firma del convenio, estableciéndose en la reunión constitutiva las reglas de funcionamiento de la misma.

4. La comisión paritaria estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas de cada reunión firmadas por ambas partes.

5. La comisión se reunirá una vez al trimestre de forma ordinaria, convocándola con diez días de antelación, y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes, convocando la reunión con una semana de antelación

Art. 6.º Retribuciones. Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: el sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias

Son retribuciones complementarias: el plus de convenio, el complemento de puesto de trabajo, el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Este concepto queda pendiente de modificación hasta que esté realizada la valoración de puestos de trabajo.

6.1. SUELDO BASE. Su cuantía, referida a catorce mensualidades, será la que corresponda a cada trabajador en función del grupo retribuido al que pertenezca según la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y se reflejará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

6.2. TRIENIOS. Se devengarán por catorce mensualidades y consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el cuerpo o escala, clase o categoría, de acuerdo a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y se reflejará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

En el caso de que un trabajador preste sus servicios sucesivamente en diferentes cuerpos, escalas, clases o categorías de distinto grupo de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

Cuando un trabajador cambie de adscripción a grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como de tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.

Se acuerda reconocer los trienios a los trabajadores indefinidos y fijos y serán reconocidos de oficio a partir del primer día del mes en que se cumplan tres años de servicio.

6.3. PLUS DE CONVENIO. Consistente en una cantidad fija anual, referida a catorce mensualidades, en función del grupo retributivo al que pertenezca el trabajador de acuerdo a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y se reflejará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

6.4. COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO. Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, que serán entre otras las siguientes:

Por penosidad, toxicidad y peligrosidad, que se asignará para aquellos puestos de trabajo que reúna alguna de estas circunstancias:

- a) Realizar su jornada laboral a la intemperie
- b) Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, etc.
- c) Exposición a riesgos físicos
- d) Realicen labores de vigilancia o custodia uniformados y portando defensa personal.

Por especial horario, que se asignará para aquellos puestos de trabajo sobre los que opere alguna de las siguientes circunstancias:

- a) De turnicidad, que se asignará a aquellos trabajadores que desarrollen su actividad a turnos.
- b) De festividad, que se asignará a aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral en festivos o fines de semana.
- c) De nocturnidad, que se asignará a aquellos trabajadores que realicen su jornada total o parcialmente entre las 22.00 y las 6.00 horas.
- d) De jornada partida, que se asignará a aquellos trabajadores que desarrollen su actividad bajo dicha circunstancia.
- e) De distribución irregular de la jornada, que se asignará a aquellos trabajadores que desarrollen su actividad por una distribución de la jornada no ajustada a un horario fijo.

Por especial cualificación, que se asignará para aquellos puestos de trabajo que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Contenidos funcionales que requieran una mayor cualificación técnica
- b) Contenidos funcionales de un nivel profesional múltiple, como por ejemplo la conducción habitual de vehículos.
- c) Contenidos funcionales con un nivel profesional encuadrado en una categoría profesionalmente superior.

Por responsabilidad o mando, que se asignará para aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura sobre el personal, o una especial responsabilidad.

Por especial dedicación, que se asignará para aquellos puestos de trabajo que reúnan alguna de estas circunstancias:

- a) De plena dedicación, que se asignará a aquellos puestos de trabajo que excepcionalmente deban realizar una jornada, en cómputo anual, equivalente a cuarenta horas semanales. La asignación de este complemento será incompatible con la realización de horas extraordinarias.
- b) De guardia localizada, que se asignará al personal de determinados servicios que debe estar localizable un número determinado de días a la semana, al mes o al año. En caso de actuación, su realización será obligatoria, y las horas trabajadas se compensarán con una gratificación de servicios extraordinarios, cuantificada en valor/hora normal más un descanso de jornada equivalente.
- c) De refuerzo, que se asignará al personal que trabaje a turnos y que como consecuencia de baja de compañeros, urgencias, imprevistos o actividades extraordinarias deba reforzar un turno unas horas o una jornada completa. Son servicios voluntarios o, en todo caso, asignados a un determinado correturnos en la plantilla de servicios y libranzas. Se compensarán con una gratificación de servicios extraordinarios, cuantificada en valor/hora normal más un descanso de jornada equivalente.
- d) De asistencia a Juzgados, que se asignará al personal que deba comparecer ante la instrucción de expedientes por la autoridad judicial, en razón de su puesto de trabajo y fuera de su jornada habitual; se le abonarán estos servicios como extraordinarios.
- e) Por asistencia a órganos colegiados, que se asignará al personal que por motivo de su trabajo sea necesaria su asistencia y asesoramiento para los órganos colegiados de la entidad local en la que preste sus servicios, o en los que ésta esté representada. Su percepción será incompatible con la plena dedicación.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de este tipo a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Los trabajadores cuyo puesto de trabajo sea el de conductor o utilicen un vehículo municipal para el desarrollo de su trabajo, tendrán la responsabilidad de que dicho vehículo esté en las debidas condiciones de funcionamiento.

Se responsabilizarán del mantenimiento y adecuada conservación del vehículo, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del mismo.

6.5. **COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.** Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa del trabajador.

6.6. **PAGAS EXTRAORDINARIAS.** Las pagas extraordinarias, serán dos al año y se percibirán los días 26 de junio y 20 de diciembre. El importe de cada una de ellas será el resultado de dividir el total anual retributivo asignado a cada estrato por catorce mensualidades.

6.7. **HORAS EXTRAORDINARIAS.** Se establece la prohibición de hacer horas extraordinarias, y únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por Alcaldía y las que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales. El trabajador que realice horas extraordinarias podrá optar a su cobro en metálico o al disfrute del permiso correspondiente, en función de las necesidades del servicio. Cuando se opte por el disfrute en tiempo, será a razón de una hora y treinta minutos, cuando dichas horas se realicen en jornada normal, y de dos horas cuando se realicen en festivos o nocturno. Los sábados no se consideran festivos en la Administración a todos los efectos.

Horas extras: Laboral, 12 euros, y festiva, 14 euros.

6.8. **PLUSES.** A partir de la firma del presente convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, el Ayuntamiento abonará al personal municipal, a partir del 1 de enero del año de su entrada en vigor, los pluses siguientes:

Festividad. Destinado a retribuir al personal que salvo por su relación contractual realice su trabajo en días festivos e inhábiles. Su cuantía será de 25 euros para el año 2005 por cada día festivo efectivamente trabajado o parte proporcional en cuanto que la jornada sea inferior. Siempre que el día de trabajo sea completo, se podrá optar por el disfrute de dos días de permiso en función de las necesidades del servicio y con el visto bueno de Alcaldía.

Turnicidad. Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos de mañana, tarde o bien jornada partida y se abonará en cuantía de 22 euros mensuales para el año 2005.

Conducción. Con el mismo carácter se establece un plus de conducción de 40 euros mensuales para el año 2005 para aquellas personas que, además de las funciones que habitualmente desempeñen, conduzcan vehículos municipales destinados al servicio durante un mínimo de quince días al mes. No se considera como vehículo la maquinaria de trabajo.

Uso de vehículo propio. Se abonará a 0,17 euros por kilómetro recorrido fuera de la localidad. Este concepto se actualizará anualmente según la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Todos estos pluses aumentarán anualmente en relación con el índice de precios al consumo.

Art. 7.º Anticipos. La Corporación garantizará un anticipo de 2.100 euros como máximo, a devolver en nómina, en un máximo de veinticuatro mensualidades, y necesitará para su concesión el acuerdo de la comisión paritaria, con el visto bueno de Alcaldía. No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior. El trabajador deberá tener una antigüedad mínima de un año.

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

El Ayuntamiento consignará en la partida correspondiente hasta un máximo de 12.000 euros para este tema.

Los trabajadores con contrato de duración determinada deberán devolver el anticipo antes de la finalización de dicho contrato.

No podrá concederse licencia sin sueldo o situación administrativa alguna que produzca el cese del interesado como trabajador del Ayuntamiento sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite, o la totalidad en el caso de tratarse de una situación administrativa.

Asimismo, no podrá accederse a la concesión de jubilación voluntaria o por incapacidad sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste por saldar al Ayuntamiento en el momento de la misma.

Art. 8.º Estructura de la nómina. La nómina estará estructurada como mínimo por los siguientes conceptos:

Nombre y apellidos. Puesto que ocupa, nivel. Retribuciones básicas. Antigüedad. Plus convenio. Complemento de puesto de trabajo. Pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre. Otros pluses si los hubiera. Incapacidad temporal, en su caso Horas extraordinarias si las hubiera. En este último concepto, y en caso de que las hubiera, deberá constar el mes al que corresponde.

La retribución mensual vendrá determinada por el resultado de dividir entre catorce el total de las retribuciones finales negociadas.

Art. 9.º Subsidio por persona discapacitada. La Corporación abonará mensualmente la cantidad de hasta 140 euros para el año 2005 por el cónyuge o cada hijo/a a su cargo que sea persona discapacitada física, psíquica o sensorial en un grado que no pueda valerse por sí misma, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue la Administración, siempre que entre ambas no superen el salario mínimo interprofesional.

Anualmente se incrementará esta cantidad en relación con el índice de precios al consumo.

Art. 10. Licencia por antigüedad y jubilación. Se establece una licencia por antigüedad consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido conforme a lo siguiente:

El personal, cumplidos los veinte años de servicio en el Ayuntamiento, disfrutará de quince días naturales de permiso, por una sola vez. Este permiso se disfrutará en el plazo de tres años, contados desde el cumplimiento del hecho causante (veinte años de servicio), en un máximo de dos períodos, ninguno de los cuales será por tiempo inferior a siete días naturales.

El personal que lleve prestando un mínimo de quince años de servicio en el Ayuntamiento de Zuera disfrutará de veinte días naturales de permiso retribuido en el año en que se produzca la jubilación.

Estos permisos serán incompatibles cuando coincidan en el mismo año natural; en ese caso se aplicará el de mayor duración.

Art. 11. Gratificación por antigüedad y jubilación. Antigüedad. Se establece un premio alternativo por antigüedad regulado de la siguiente forma: al cumplir veinte años de servicio en el Ayuntamiento, el trabajador podrá solicitar una gratificación de 450 euros, teniendo en cuenta que la gratificación que se regula en este punto y la licencia que se regula en el punto anterior no son acumulativas, sino excluyentes entre sí, de tal forma que quien disfrute de los días de permiso retribuido no tendrá derecho a solicitar la gratificación y viceversa.

Jubilación. Se establece una gratificación cuantificada en 30 euros por año trabajado cuando el trabajador se jubile por edad, o cuando se declare su jubilación voluntaria al cumplir éste los requisitos exigidos por la Ley, o por incapacidad total y absoluta, que será percibida por el afectado en una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del INSS.

Ambas gratificaciones serán incompatibles cuando coincidan en el mismo año natural; en ese caso se aplicará el de mayor duración.

Anualmente se incrementarán estas cantidades en relación con el índice de precios al consumo.

Art. 12. Seguro de vida. El Ayuntamiento garantiza un seguro de vida para todo el personal para el que es de aplicación este convenio cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento, 9.000 euros
- b) Fallecimiento por accidente, 9.000 euros
- c) Fallecimiento por accidente de circulación, 9.000 euros
- d) Invalidez absoluta y permanente, 9.000 euros. Los capitales a los que se hace referencia en los párrafos a), b) y c) tendrán carácter acumulativo.

Art. 13. Justificación de haberes. La Corporación facilitará a sus trabajadores la justificación de haberes percibidos a efectos de la declaración de la renta.

Art. 14. Fondo social. Se establecerá un fondo de 3.000 euros para ayuda a los empleados en los siguientes conceptos:

Gafas o lentillas, 60 euros.

Prótesis dental (completa), 120 euros.

Prótesis dental (superior o inferior), 60 euros.

Sillas de ruedas, 150 euros.

Ortopedias, muletas, plantillas, 60 euros.

Si hay algún caso que no se recoja en esta lista y el trabajador solicitase una ayuda, será estudiado por la Comisión de Gobierno, previa consulta con la junta de representantes.

Art. 15. Vigilancia de la salud laboral. Se vigilará la salud laboral de los trabajadores en función de los riesgos a los que estén sometidos, como mínimo una vez al año, en el primer trimestre del mismo, en horario de trabajo, y por cuenta de la Corporación. El resultado se enviará directamente desde el centro médico al domicilio del trabajador, sin que el Ayuntamiento reciba comunicación del resultado. En caso de apreciarse anomalía o enfermedad que pueda afectar a la realización de su trabajo, se pondrá en conocimiento del Ayuntamiento, estudiándose su posible recolocación. Dentro de esta revisión se realizará una de ginecología a las trabajadoras del Ayuntamiento que lo soliciten.

La comisión de salud laboral, a efectos estadísticos, podrá solicitar los resultados globales de la revisión médica del personal del Ayuntamiento manteniendo el anonimato.

Art. 16. Plan de formación profesional y promoción.

1. La comisión paritaria de seguimiento del convenio elaborará un plan de formación profesional que afectará al conjunto de trabajadores del Ayuntamiento, en base a los acuerdos FAMP Sindicatos en este aspecto y cualquier otro que sea de interés.

2. El objetivo básico es mejorar la capacidad profesional de los trabajadores, para la mejor adecuación a las funciones que vengan desempeñando u otras que se les puedan encomendar. Se fomentarán asimismo cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional.

La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, a través del tablón de anuncios de la Casa Consistorial, procurándose que alcance al mayor número de categorías y empleados públicos.

3. El Ayuntamiento destinará una partida presupuestaria anual para el plan de formación.

4. La promoción interna supone la posibilidad del personal del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una superior tras superar las pruebas establecidas a tal efecto. La promoción interna se efectuará mediante el sistema de oposición o concurso oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad entre quienes posean la titulación y requisitos señalados para el puesto, debiendo tener el trabajador una antigüedad de al menos dos años en el grupo al que pertenezca.

5. Promoción profesional dentro del mismo grupo. El personal al que le sea de aplicación este acuerdo subirá su nivel de plus convenio cuando acredite cuatro años de antigüedad en la Administración Local y cien horas de formación en cursos que tengan concordancia con su puesto de trabajo y estén debidamente homologados.

La primera promoción podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2009. Esta promoción tendrá como límites los siguientes, en relación con el grupo al que pertenezca el trabajador:

Grupo A, máximo nivel 25. Grupo B, máximo nivel 22. Grupo C, máximo nivel 16. Grupo D, máximo nivel 13. Grupo E, máximo nivel 12. En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal fijo de la plantilla municipal que cumpla los requisitos exigidos para las mismas.

ACCESO.

En todo tipo de contrataciones convocadas por el Ayuntamiento para personal laboral fijo o temporal, el órgano de representación sindical participará con un miembro con derecho a voz y voto en los tribunales y comisiones de selección, de acuerdo con las bases de dichas convocatorias, las cuales se negociarán con la representación sindical y se ajustarán a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, donde se garantice la objetividad y racionalidad del proceso selectivo.

En todo lo que no se recoge en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, así como el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado.

Art. 17. Retirada del permiso de conducir. Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo, siempre que dicha privación no se haya producido por embriaguez, consumo de estupefacientes o exceso de velocidad.

Art. 18. Jornada laboral. La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del Ayuntamiento será de siete horas y media al día; 1.647 horas al año, o la parte correspondiente a los meses contratados.

Art. 19. Calendario laboral. Durante la vigencia del presente convenio, los días inhábiles y no recuperables serán los designados por las Administraciones central, autonómica y local.

El calendario laboral anual, aplicable a todos los servicios municipales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.º del presente convenio y junto con el cómputo de las horas totales para cada año, será negociado con los representantes legales de los trabajadores en el mes de enero, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 20. Horarios especiales y pausa laboral. La Corporación, a instancia del órgano de representación sindical, previa negociación, estructurará los horarios de todos aquellos servicios municipales que realicen turnos en la forma conveniente, cuando existan específicas circunstancias que así lo exijan.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, relacionados con su puesto de trabajo, tendrán preferencia para elegir turno laboral, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo normalizada, por un período de veinte minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

Art. 21. Vacaciones anuales. El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Cuando la licencia reglamentaria se disfrute partida se computarán a todos los efectos veintisiete días hábiles, estableciendo el límite de la partición en una sola vez, debiendo prestar servicio cinco días entre

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

los dos períodos vacacionales. Si las necesidades del servicio lo permiten, uno de los dos períodos podrá disfrutarlo fuera del período anterior.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 31 de marzo de cada año, excepto en aquellos servicios en que por sus específicas peculiaridades no puedan realizarse en esta fecha.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en el orden al servicio plantee su jefatura, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconseje otro porcentaje menor.

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

c) La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional, el cual quedará supeditado al respeto de los períodos vacacionales del resto de los compañeros.

d) La enfermedad sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe; por tanto los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y por maternidad. Si se modifican dichos períodos vacacionales, deberá comunicarse al Servicio de Personal al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos a través del correspondiente parte de ausencia, sin que en ningún caso, salvo que razones de servicio así lo exijan, puedan ser modificados una vez efectuada su notificación. El personal contratado que presta servicio en este Ayuntamiento disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria en un período continuado, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y dentro del tiempo de duración de cada contrato.

Art. 22. Permisos. El personal municipal podrá ausentarse del trabajo con derecho a su remuneración y con las justificaciones que en cada caso se establezcan por algunos de los motivos y períodos que a continuación se relacionan:

a) Tres días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de primer grado, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de cinco días en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales, que deberán ser justificadas de forma fehaciente ante la Corporación.

b) Dos días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de segundo grado, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de cuatro días cuando existan circunstancias personales, que deberán ser justificadas de forma fehaciente ante la Corporación.

c) Un día por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de tercer y cuarto grado.

d) Tres días naturales por nacimiento o adopción de hijos

e) Dos días por traslado del domicilio habitual dentro de la localidad

f) Un día por matrimonio, bautizo y primera comunión de familiares de cualquier grado, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar a más de 150 kilómetros. Estos permisos podrán disfrutarse por el personal en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que se profese.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h) Los días que sean necesarios por exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales, cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo, que deberán ser justificados al jefe del servicio, y en todo caso deberá adjuntarse fotocopia de los mismos al parte de ausencia correspondiente.

i) Tres días naturales por divorcio cuando exista sentencia

j) Por el tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado a consulta médica, siempre que esté a su dependencia y éste no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado, y dentro de la unidad familiar no haya otra persona que pueda acompañarlo, siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo.

k) Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

l) Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores del Ayuntamiento de Zuera disfrutarán de ocho días de asuntos propios, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Se solicitarán con tres días de tiempo, salvo casos justificados y/o graves, en que se podrán solicitar con un día de antelación. Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso de forma completa sólo cuando para el servicio pueda ser conveniente, o de forma fraccionada, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo. A partir del 15 de diciembre de cada año, y hasta el 15 de enero del siguiente, sólo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes. Cuando por razones del servicio el trabajador no disfrutase del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente en la primera quincena del mes de enero del año siguiente, siempre y cuando no afecte a dicho servicio.

Cuando se solicite el día o días de asuntos propios, el trabajador deberá cerciorarse de que el permiso se le ha concedido antes de su disfrute. Asimismo, el Ayuntamiento deberá conceder o denegar el permiso solicitado en un plazo máximo de dos días laborables desde la recepción de la solicitud en las oficinas municipales.

m) Los días 24 y 31 de diciembre no se consideran días laborables. Cuando la naturaleza del servicio público impidiese su disfrute, se acordará con los trabajadores afectados su disfrute en otras fechas hasta el 15 de enero del año siguiente.

Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

n) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

o) Para recibir atención médica, por el tiempo necesario. Los días no trabajados por las causas recogidas en los apartados a) al j) no excederán en ningún caso de un total de quince días al año. Agotado este tiempo, el trabajador municipal podrá hacer uso de sus días por asuntos particulares. Estos permisos serán comunicados al Servicio de Personal y serán concedidos automáticamente, siempre que al parte de ausencia se adjunte la justificación oportuna y lo permitan las necesidades del servicio.

Cuando el trabajador, por indisposición o enfermedad, no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación la justificación médica correspondiente en el Servicio de Personal, adjuntándola al parte de ausencia; de no realizarlo así, se considerará dicha ausencia como día de asunto particular automáticamente. De no disponerse de días por asuntos particulares se considerará como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes y procediéndose a la apertura de diligencias previas.

Ambas partes se comprometen a no hacer un uso abusivo de los permisos contemplados en este artículo y a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación, los estrictamente necesarios.

Art. 23. Licencias

a) Licencia por matrimonio. Por razón de matrimonio propio, el trabajador municipal tendrá derecho a una licencia de quince días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad inmediata a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones reglamentarias.

Asimismo podrán disfrutar de la licencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.) que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar al menos dos años de convivencia estable con otra persona y dos años de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento.

Las licencias del primer y segundo párrafo no son acumulables. Las licencias reguladas en este artículo surtirán efectos desde el ingreso en el Ayuntamiento, aunque se reconozca en relación a la licencia por convivencia el tiempo convivido con anterioridad al ingreso.

El trabajador que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una licencia por alguno de estos dos conceptos.

El disfrute de la licencia por convivencia deberá acomodarse a las necesidades del servicio, dentro del año natural en el que se haya solicitado.

b) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia. De conformidad con lo establecido en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, y ampliando como mejora social en la misma, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho durante la vigencia del presente convenio a un permiso de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. El período 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 de fallecimiento de la madre.

Una vez que se produzca el parto, se presentará en el Servicio de Personal, en el plazo máximo de cinco días, fotocopia de la inscripción en el libro de familia.

No obstante lo anterior, en el caso de que el padre y la madre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En todo caso, si una vez agotado el período total de licencia, la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

En el supuesto de adopción de hijos/as, se estará a lo que recoge la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer, a petición propia, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de este y siempre que no haga uso de él la madre.

c) Protección del embarazo. Asimismo, previa prescripción facultativa, se concederá permiso para asistir a las clases de preparación del parto durante la jornada de trabajo, justificando esta asistencia de forma semanal en el Servicio de Personal. La trabajadora gestante podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en caso alguno modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

d) Licencias sin sueldo. Podrá automáticamente concederse por la Alcaldía Presidencia. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación contractual.

e) Licencia por estudios. Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de quince días de antelación, y deberá contar con el informe favorable del concejal delegado; será la Alcaldía quien informará sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador. En el caso de concederse esta licencia, el trabajador tendrá derecho a percibir su remuneración.

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

Esta licencia, previa petición del personal municipal, será concedida por la Alcaldía Presidencia, que en su caso determinará el derecho a percibir la remuneración correspondiente.

f) Licencias por enfermedad y accidente. Las bajas por enfermedad o accidente que supongan hospitalización darán lugar a una licencia de hasta seis meses con plenitud de derechos. En el caso de que la misma se prolongue, los derechos económicos se reducirán al 85% .

La baja por enfermedad común o accidente no laboral dará derecho a percibir desde el cuarto día hasta el vigésimo, ambos inclusive, el 70% de la base reguladora. A partir del vigésimo primer día de baja se percibirá el 85% de la base reguladora.

La baja por accidente laboral o enfermedad profesional dará derecho a percibir desde el primer día el 100% del salario real.

La enfermedad deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja, remitiéndose éste en un plazo no superior a cinco días al Servicio de Personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del negligente.

g) Licencia para disminución de jornada laboral. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o aquellos que tengan a su cargo ancianos con dificultad para valerse por sí mismos, hasta familiares de segundo grado, y necesiten de ayuda para desarrollar su actividad normal, tendrán derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, a tenor de lo que establece el Real Decreto 2670/1998, de 11 de diciembre de 1998.

h) Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. En todo lo relativo a permisos y licencias que no esté contemplado en este convenio será de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras.

Art. 24. Régimen disciplinario.

FALTAS DISCIPLINARIAS:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves o muy graves.

FALTAS LEVES

a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta de trabajo por causa injustificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres días al mes
- f) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable, incluida la falta de higiene personal.
- h) La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación de enfermedad.

FALTAS GRAVES

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores, independientemente de su categoría profesional.
- b) El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.
- d) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, más de cinco días al mes.
- g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que de tal abandono puedan surgir perjuicios graves para personas, expedientes o cosas.
- h) La simulación de enfermedad o accidente, sea éste de trabajo o no
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

- m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- n) El incumplimiento de los plazos u otra disposición en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- o) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

FALTAS MUY GRAVES

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Corporación o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva
- c) El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de cinco días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días en seis meses o más de veinte días en un año.
- f) El incumplimiento de las normas de incompatibilidades, cuando den lugar a situaciones de este tipo.
- g) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- h) La obtención de beneficios económicos de los administrados
- i) El acoso sexual, ya sea verbal o físico
- j) Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- k) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Ayuntamiento.
- l) Abandono del servicio m) Realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- n) Incumplimientos en la prestación de los servicios mínimos en los casos de huelga.
- o) Falta de respeto, insultos y amenazas a la Autoridad.

SANCIONES A FALTAS LEVES

- a) Amonestación verbal o por escrito

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

SANCIONES A FALTAS GRAVES

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días

b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período no inferior a un año, ni superior a los dos años.

SANCIONES A FALTAS MUY GRAVES

a) Suspensión de empleo y sueldo por un período no superior a un año

b) Inhabilitación para el ascenso por un período de tres a cinco años

c) Despido o separación del trabajo.

TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al órgano de representación sindical y al interesado, dándose audiencia a éste y a aquéllos en el mismo y con carácter previo al posible acuerdo de sanción que se pudiera adoptar por la autoridad competente.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS:

1. Las faltas prescribirán

a) Las leves, a los veinte días

b) Las graves, a los sesenta días

c) Las muy graves, a los noventa días.

2. En todo caso, a partir de la fecha en que la Corporación tuvo conocimiento del hecho causante, y, como máximo, a los seis meses de haberse producido el mismo, dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que, en su caso, pueda instruirse, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

3. Transcurridos dos y cinco años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones de las hojas de servicio del trabajador a instancia del interesado. Las anotaciones por faltas leves se cancelarán automáticamente a los seis meses del cumplimiento de la sanción.

FALTAS DE SUPERIORES.

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.

Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información, e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera solución alguna del expediente disciplinario que se incoe.

DESPIDO.

En caso de despido improcedente, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada sentencia oportuna por el Juzgado de lo Social, se constituirá una comisión mixta compuesta por dos miembros del órgano de representación sindical y dos representantes de la Corporación, quienes en total paridad estudiarán los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesario para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la comisión. De no existir la mayoría citada se procederá a elevar o adoptar la solución por la que, en su caso, opte el trabajador o trabajadora.

El presente artículo es de aplicación únicamente al personal con relación laboral indefinida.

Art. 25. Contrataciones, movilidad y ascensos.

1. En todo lo concerniente a contrataciones, movilidad y ascensos, se estará a lo que dictamina la legislación vigente.
2. A efectos de promoción interna, la comisión paritaria de seguimiento del convenio acordará sistemas, con criterios de objetividad e igualdad de oportunidades, para el acceso a los distintos puestos de trabajo.
3. Antes de la aprobación de las plantillas orgánicas, la Corporación facilitará al órgano de representación sindical la reserva de plazas a efectos de promoción interna.
4. La Corporación negociará con el órgano de representación sindical la oferta pública de empleo, con criterios de creación de puestos de trabajo fijos y la reserva de plazas para la promoción interna.
5. En todo tipo de contrataciones convocadas por el Ayuntamiento para personal laboral, fijo o temporal, el órgano de representación sindical participará con un miembro con derecho a voz y voto en los tribunales y comisiones de selección.

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

6. En los traslados, la Corporación informará al órgano de representación sindical. El criterio general que debe existir es que no se realicen arbitrariamente.

7. La Corporación facilitará al órgano de representación sindical toda la información necesaria para el cumplimiento de la Ley sobre el Control Sindical de las Contrataciones.

Art. 26. Asistencia jurídica . La Corporación facilitará el asesoramiento y la defensa jurídica a todos los trabajadores que tengan cualquier conflicto con terceros derivado del trabajo que desempeñen en el Ayuntamiento, así como el pago de las costas, en su caso, salvo dolo o negligencia grave si así lo determinaran los tribunales. En el supuesto de que el fallo condenase al pago de las costas a favor del empleado municipal, éstas revertirán al Ayuntamiento en el plazo máximo de una semana desde su percepción.

Art. 27. Salud laboral . En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los trabajadores.

Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores es la evaluación de riesgos laborales, de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva.

El Ayuntamiento deberá consultar a los trabajadores, pudiendo éstos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación de los trabajadores se canalizará a través de los delegados de prevención.

El Ayuntamiento deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

Además de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establecerá un reglamento de funcionamiento interno para el comité de seguridad e higiene en el que se recogerán criterios mínimos y orientativos en este campo.

Se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes:

Plan de seguridad. Plan de ergonomía. Plan de higiene. Plan de salud. Plan de formación específica. Art. 28. Ropa de trabajo . Con carácter obligatorio y gratuito, el Ayuntamiento proporcionará a los trabajadores ropa adecuada a cada puesto de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El trabajador vendrá obligado a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo antes del inicio de sus funciones.

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

Se suministrará en el mes de enero el correspondiente al vestuario de invierno y en el mes de junio el correspondiente al vestuario de verano.

El órgano competente, junto con la comisión de vestuario, acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación, confeccionándose a tal efecto el correspondiente reglamento.

Art. 29. Órgano de representación sindical. El órgano de representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en el Ayuntamiento de Zuera ante la Corporación.

Art. 30. Comité de empresa .

1. El comité de empresa es el órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los miembros del comité de empresa dispondrán de veinte horas mensuales para el desempeño de sus funciones.

3. El comité de empresa dispondrá de una sala adecuada para el ejercicio de su actividad.

4. El comité de empresa tendrá los siguientes derechos: Recibir información suficiente en todos los asuntos de personal. Consultar con carácter previo a la adopción de los acuerdos o decretos referidos al personal.

Recibir información en los casos de apertura de expedientes disciplinarios, instrucción de diligencias previas y propuestas de traslados de personal.

Plantear ante la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene, seguridad social y previsión social, en lo que sea competencia de la Corporación.

5. No se computarán a efectos de las veinte horas mensuales las utilizadas por reuniones convocadas a instancia de la Corporación, por pruebas selectivas o negociación colectiva.

6. La Corporación facilitará los medios materiales necesarios para un adecuado funcionamiento del comité de empresa.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

7. La Corporación facilitará al órgano de representación sindical una cantidad de 300 euros al año al objeto de resarcirse de los gastos ocasionados en el ejercicio de sus funciones de representación, adquisición de textos, material didáctico, viajes, etc. , que deberán ser justificados de forma fehaciente.

Art. 31. Asambleas de trabajadores.

1. Los trabajadores dispondrán de hasta quince horas anuales para la celebración de asambleas generales o sectoriales. Dichas asambleas deberán comunicarse a la Corporación con cuarenta y ocho horas de antelación.

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

2. Las asambleas serán solicitadas por el presidente o secretario o personas que los sustituyan con cuarenta y ocho horas de antelación.
3. El Ayuntamiento pondrá a disposición del órgano de representación sindical para la celebración de las asambleas los locales adecuados a fin de facilitar la asistencia del personal afectado.
4. El órgano de representación sindical y la Corporación acordarán los servicios mínimos que, en su caso, deban realizarse durante el tiempo que duren las asambleas.

Art. 32. Secciones sindicales. Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

1. Cada sección sindical dispondrá de hasta diez horas anuales para celebrar asambleas en horas de servicio, de ámbito general o sectorial.
2. Las secciones sindicales que ostenten la condición de sindicato más representativo, según establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho a nombrar un delegado sindical, que dispondrá de quince horas mensuales de permiso sindical.
3. La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales tablones de anuncios para uso exclusivo de cada sección sindical en los centros de trabajo municipales.
4. La Corporación facilitará a cada sección sindical los medios materiales necesarios para su funcionamiento.

Art. 33. Servicios mínimos. En el caso de huelga, la Corporación y el comité de huelga establecerán de forma negociada los servicios mínimos imprescindibles.

Art. 34. Funcionarización. La Corporación realizará el proceso de funcionarización del personal laboral, el desarrollo de los acuerdos MAP FEMP FAMP Sindicatos, adaptado a las peculiaridades del Ayuntamiento de Zuera. La comisión paritaria de seguimiento del convenio realizará el estudio de la plantilla municipal y hará la propuesta de plazas funcionarizables a los órganos competentes del Ayuntamiento, pudiendo estar finalizada la funcionarización durante la vigencia del presente convenio, empezando por los grupos E y D y terminando con los grupos C, B, y A.

El proceso de funcionarización será una opción voluntaria del personal laboral de los distintos grupos.

Art. 35. Valoración de puestos de trabajo. Se realizará una valoración de los puestos de trabajo del Ayuntamiento, que consistirá en una descripción detallada de cada puesto, funciones y tareas.

Art. 36. Excedencias. De acuerdo con la normativa existente en materia de función pública, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:

- a) Incompatibilidad al prestar servicios en el sector público (indefinida)
- b) Interés particular (indefinida)
- c) Agrupación familiar (de dos a quince años)

Ayto. Zuera [Convenio p.laboral 2005-2007]

d) Para el cuidado de hijos o familiares (hasta tres años)

e) Por cargo sindical (indefinida) .

f) Voluntaria incentivada (hasta cinco años)

g) Forzosa por expectativa de destino.

Art. 37. Jubilación . El personal municipal podrá acceder a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad, según la legislación vigente.

ANEXO I

Esta norma contiene tablas, si desea consultarlas pulse el enlace al boletín al principio de este documento.