



# CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL 2008 -2011

## Capítulo I Disposiciones Generales

### Artículo 1.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Umbrete en régimen laboral a excepción de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera.

El personal contratado con cargo a programas, acuerdos o proyectos que a la entrada en vigor de este convenio estuvieran sujetos al mismo seguirá rigiéndose por el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Umbrete.

### Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno de la Corporación, retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2008 y finaliza el 31 de diciembre de 2011, en los términos previstos en la Disposición Adicional Séptima y Octava del presente convenio.

Entre la denuncia de este Acuerdo por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones, no mediará un plazo superior a dos meses. Si ninguna de las partes que suscriben este Convenio Colectivo, formulase solicitud de revisión o rescisión, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio Colectivo se considerará automáticamente prorrogado bianualmente a partir del día 31 de Diciembre de 2011, siendo de aplicación el incremento económico que, en su caso, establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### Artículo 3.- Garantías personales.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores y las trabajadoras más beneficiosas que las establecidas en este Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas en Convenios Colectivos posteriores, en cuyo momento desaparecerían.

### Artículo 4.- Vinculación a lo acordado.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica, serán

Ayuntamiento de Umbrete  
DILIGENCIA: Este documento fue aprobado... por el Ayuntamiento Pleno el día 11/12/08  
El secretario,

SECRETARÍA

Handwritten signature and initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature and initials VGT

Handwritten signature and initials CCOO

Handwritten signature and initials CCOO



considerados global e indivisiblemente, pero siempre con referencia a cada laboral en su referida categoría y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de los artículos por la jurisdicción competente, el Convenio colectivo deberá ser modificado, por acuerdo de ambas partes, en aquello que no se ajuste a las normas vigentes, el resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

#### Artículo 5.- Comisión paritaria.

1º) Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada, por tres representantes por parte del Equipo de Gobierno y tres miembros del Comité de Empresa, designados por las secciones sindicales con presencia en el mismo, o trabajadores en quien éstas deleguen, en su caso, acompañados de los correspondientes asesores, siendo secretario de la misma, con voz y sin voto, el de la Corporación.

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

3º) Dicha Comisión se constituirá en el plazo de veinte días desde la firma del presente Convenio, pudiendo así mismo reunirse en cualquier momento a petición de una de las partes, mediante escrito motivado presentado en el Registro General del Ayuntamiento, fijándose la reunión en el plazo máximo de diez días naturales posteriores a la petición.

4º) Si en el seno de la Comisión Paritaria surgieran discrepancias, éstas se resolverán mediante su sometimiento al sistema arbitral que se determine.

#### Capítulo II

#### Organización del trabajo

#### Artículo 6.- Organización y racionalización.

1º) La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, que la ejercerá en beneficio del interés público, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2º) La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

1. Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
2. Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
3. Establecimiento de plantillas correctas de personal.

3º) Serán objeto de informe, consulta o negociación con el Comité de Empresa según establezca la ley cualquier modificación de la plantilla, de la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración o sistemas de trabajo o rendimiento.

4º) Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento de Umbrete que afecten a sus potestades de organización, puedan tener repercusión sobre las condiciones de



trabajo del personal, procederá la consulta y negociación con los representantes legales de los trabajadores según establezca la ley.

#### Artículo 7.- Clasificación del personal.

Atendiendo a la titulación exigida para el ingreso, el personal afectado por este Convenio Colectivo se clasificará en cinco grupos: A1, A2, B, C1, C2 y E, de los que dependerán las retribuciones básicas y los Complementos de Destino. El Complemento Específico responderá a las características del puesto a desempeñar.

Los puestos de trabajo existentes, con indicación del grupo y nivel de destino que le correspondan, se identificarán en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que se negociará entre la Corporación, el Comité de Empresa y Secciones Sindicales con representación en el comité de empresa, durante la vigencia del presente convenio y que quedará unida en el momento de su aprobación a este Convenio Colectivo.

#### Artículo 8.- Relación de puestos de trabajo.

1º) La corporación elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización durante la vigencia de este convenio.

2º) La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realizara la organización del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y los requisitos que se precisan para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

1. La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o Servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal funcionario, laboral y eventual.
2. La R.P.T. indicará, en cada caso, la denominación, características y funciones de cada puesto, así como los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de Complemento de Destino y el Complemento Específico que corresponde a los mismos, además contendrá el sistema de acceso, la jornada y turno si lo tuviera y el centro de trabajo.
3. Los puestos de trabajo del Ayuntamiento Umbrete serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.
4. La creación, modificación y refundición de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.

#### Artículo 9.- Ingresos en plantilla

El Comité de Empresa será oído con carácter previo a la aprobación anual de la plantilla de la Corporación.

La selección de todo el personal laboral se realizará de acuerdo con la legislación vigente y la oferta de Empleo, cuyos criterios generales serán negociadas con el comité de



empresa

**Artículo 10.- Remisión y publicación.**

Una vez aprobada la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, se remitirá una copia al organismo pertinente, a el Comité de Empresa del personal laboral y a las secciones sindicales existentes en la Corporación, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, tanto los criterios generales de la oferta de empleo Público como las bases de las convocatoria serán consensuados entre la Corporación y el Comité de Empresa antes de su aprobación.

**Artículo 11.- Selección de personal.**

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

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

En los tribunales que se formen para la realización de las pruebas de la Oferta Pública de Empleo habrá un miembro a propuesta de cada una de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa o personas que estos designen.

**Artículo 12.- Promoción interna.**

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

Para ello los laborales deberán reunir las siguientes condiciones:

- Ser personal fijo o indefinido de plantilla
- Tener 2 años como mínimo de antigüedad.
- Reunir los requisitos exigidos y superar la convocatoria

Las vacantes convocadas por promoción interna que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, conformarán la Oferta pública de Empleo.

**Artículo 13.- Trabajos de superior categoría.**

Se podrá habilitar provisionalmente, para desempeñar puestos de superior categoría a



personas de la plantilla, por necesidades del servicio, y comunicándolo al Comité de Empresa en el plazo de una semana.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por periodo superior a 6 meses, durante 1 año u 8 meses durante 2 años, tiene derecho a reclamar ante la Corporación la celebración de un sistema de provisión de la plaza con arreglo a los principios de mérito y capacidad, previa inclusión de la misma en la relación de puestos de trabajo.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no corresponda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva por la totalidad de los complementos salariales existentes entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. En caso de no efectuar todas las funciones de dicho puesto, percibirá la diferencia proporcional y prorrateada que proceda conforme se evalúe por la comisión paritaria que se establece en este convenio.

### Capítulo III Retribuciones

#### Artículo 14.- Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo, gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente, los pagos de las nóminas mensuales deberán realizarse antes del día anterior del último que sea hábil, a excepción de los correspondientes a las pagas extraordinarias, que se abonarán los días 1 de los respectivos meses, o el laborable inmediatamente anterior, si el 1 coincidiera con un día festivo.

Los laborales solo serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y cuantías que se determinan en este Convenio colectivo.

La ordenación del pago de los gastos de personal, tienen carácter preferente sobre cualquier otro que deban realizarse con cargo a los presupuestos de la Corporación.

Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.

1) LAS RETRIBUCIONES BÁSICAS del personal laboral de la Corporación, están compuestas por Salario Base, Trienios y Pagas Extraordinarias.

1. Salario base.

El salario base del personal laboral afectado por este Convenio, lo conformarán el sueldo, determinado, para cada puesto de trabajo, en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que quedará unida en el momento de su aprobación a este Convenio Colectivo.

2. Trienios.



Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administraciones Públicas.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en régimen Laboral como funcionario.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1º del mes siguiente al que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicio efectivo, con las excepciones legalmente establecidas.

3. Pagas extraordinarias.

Serán dos al año en Junio y en Diciembre (vencimiento semestral) y estarán integradas por el sueldo base, trienios, c. de destino y la parte del complemento específico que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2) LAS RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS se atenderán a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los empleados públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se establezcan por el Estado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere el Estatuto de los Trabajadores a las representaciones sindicales.

Son retribuciones complementarias:

1. Complemento de Destino.
2. Complemento Específico.
3. Complemento de Productividad.
4. Horas Extraordinarias.
5. Complemento Personal Transitorio

1. Complemento de Destino:

El Complemento de Destino es un concepto retributivo destinado a retribuir el puesto de trabajo que se desempeñe, según el nivel que le haya sido atribuido por el Ayuntamiento Pleno, y reflejado en la Relación de Puestos de Trabajo. Se trata pues, en consecuencia, de un complemento que es inherente al puesto de trabajo y tiene carácter consolidable.

El Pleno de la Corporación en la R.P.T., determinará el nivel correspondiente a cada uno de ellos, de acuerdo con la legislación vigente al respecto, y asignará un nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización,

Ayuntamiento de Umbrete  
ALCALDÍA

10/11/07  
F.P.R.B.  
C.C.O.O.

C.C.O.O.

C.C.O.O.



responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

El Pleno de la Corporación, tras negociación con los representantes de los trabajadores, y a petición de alguna de las partes interesadas, procederá a la revisión de la R.P.T., y siempre de conformidad con la legislación vigente, así como a la revisión de los niveles asignados a los mismos.

La cuantía del Complemento de Destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la reflejada en la Relación de Puestos de Trabajo, que quedará unida a este Convenio una vez aprobada por la Corporación, tras su negociación con los representantes de los trabajadores.

## 2. Complemento Específico:

El Complemento específico de los laborales afectados por el presente Convenio colectivo es único y esta integrado por la suma de algunos de los siguientes:

- Complemento Específico de Grupo
- Complemento Específico de Responsabilidad
- Complemento Específico de Complejidad Técnica
- Complemento Específico de Disponibilidad
- Complemento Específico de exposición al riesgo
- Complemento Específico de Rotación.
- Complemento Específico de Penosidad.
- El Complemento Específico de Grupo.  
Corresponde a una cantidad según la categoría profesional de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo tal y como se recogerá en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que quedará unida en el momento de su aprobación, a este Convenio Colectivo.

- El Complemento Específico de Responsabilidad

Los trabajadores y trabajadoras que por la complejidad y variedad del trabajo que supervise, por el número de personas de ellos dependientes, por el número de trabajadores a sus órdenes, por relaciones en el puesto, por el posible impacto de errores y por el manejo sobre recursos de la Corporación, percibirán este complemento conforme a las cantidades que se establece en la R.P.T.

- El Complemento Específico de Complejidad Técnica

Los trabajadores y trabajadoras laborales, que por las funciones y tareas de su puesto de trabajo tengan una especialización muy concreta y una especial dificultad, percibirán un Complemento Específico de Complejidad Técnica, de acuerdo con la R.P.T.



▫ El Complemento Específico de Disponibilidad

Este Complemento quedará reflejado en la R.P.T.

Este Complemento específico retribuye la dedicación requerida por el puesto de trabajo, en cuanto a prolongaciones de la jornada pactada en el Calendario laboral que corresponda, hasta un máximo de 1 hora antes del inicio de la jornada laboral y de 3 horas después de la finalización de la misma y que tengan su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto de trabajo.

▫ Complemento Específico de Exposición al Riesgo

Este complemento específico tiene como fin prioritario el que desaparezca la probabilidad de que un laboral sufra un accidente, contraiga una enfermedad, etc., por el desempeño de sus funciones y tareas.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T), designará los puestos de trabajo que percibirán este complemento específico, así como el importe establecido para cada uno de ellos.

▫ Complemento Específico de Rotación.

Para aquellos Centros de trabajo en los que dadas sus características o servicios, existan turnos de trabajo, se establece un Complemento Específico de Rotación de 90 euros, para los laborales que efectúen dos o más turnos siéndole de aplicación los incrementos acordados en este convenio

▫ Complemento Específico de Penosidad.

Los trabajadores y trabajadoras laborales que por las funciones y tareas de su puesto de trabajo tengan una especial dificultad relacionada con las inclemencias del tiempo (lluvia, bajas o altas temperaturas), percibirán un Complemento Específico de Penosidad, de acuerdo con la R.P.T.

3. Complemento de Productividad:

Aquellos trabajadores que se hayan distinguido por un especial rendimiento, una actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el trabajo, podrán percibir un Complemento de Productividad cuyas características, condiciones y aplicación será la que se derive de la Legislación aplicable sobre el Complemento de Productividad, cuyos criterios de distribución serán negociados por las partes firmantes del presente Convenio colectivo.

4. Horas Extraordinarias:

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

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



siguientes criterios:

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

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

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

2º.- La Corporación remitirá por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales con representación en el mismo, de las horas extraordinarias que se devenguen, causas que la han motivado, trabajadores que las han efectuado y Servicios a que están adscritos.

3º.- La Corporación elaborará anualmente un Plan de Oferta de Empleo donde se contemple, además de las plazas vacantes existentes, la creación anual de nuevas plazas originadas por la ampliación del programa de supresión de estas horas. Dicho informe deberá ser remitido preceptivamente al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales.

4º.- La realización de las mencionadas horas se compensará, a elección del trabajador, de acuerdo con la siguiente fórmula:

- Fórmula de abono de estas horas: Valor de la hora ordinaria incrementado en un 75 %.
- Fórmula de abono de estas cuando se realicen en horario nocturno, en horario de 22 horas a 6 horas: el doble de hora trabajada.
- Fórmula de compensación de horas extraordinarias en tiempo: una hora extraordinaria equivale a dos horas de trabajo ordinario. El personal laboral acordará con el responsable del servicio el día o días de disfrute.

La aplicación de las retribuciones resultantes del presente convenio para el cómputo de la fórmula de abono de las horas mencionadas, sólo se tendrá en cuenta desde el momento de la firma del mismo.

5. Complemento Personal Transitorio.

El personal laboral hasta el año 2000, computaba los trienios por antigüedad de una forma distinta a la que desde la entrada en vigor del Convenio firmado ese mismo año se venía haciendo.

Para diferenciar en las nóminas de los trabajadores y trabajadoras afectados, los importes generados por ese concepto antes y después de la indicada entrada en vigor, los trienios por antigüedad adquiridos hasta ese momento, pasaron a "engordar" el complemento específico.

Para evitar confusiones a la hora de confeccionar las nóminas de los trabajadores y

*[Handwritten signatures and stamps]*  
Ayuntamiento de Umbrete  
ALCALDÍA

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO



trabajadoras afectados, ese importe que hasta este momento estaba integrado en el complemento específico, se identifica ahora como "Complemento Personal Transitorio", incrementándose cada año según lo que establezcan los Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 15.- Cláusula de Revisión Salarial

1.- La masa salarial del personal al servicio del Ayuntamiento de Umbrete experimentará un incremento mínimo anual del 3.3% con el desglose que a continuación se detalla.

Se establece un incremento individual mínimo anual del 3% con la siguiente distribución:

- a) Se abonará como incremento general de retribuciones el que, para cada anualidad establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado con el carácter de base y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio de sector público, incluyéndose por tanto, en tal concepto, tanto el incremento por evolución del IPC anual, como aquellos otros que, siempre con el carácter de "básicos", supongan una modificación al alza de las retribuciones del personal del sector público.
- b) Con cargo al porcentaje señalado, y sin perjuicio del devengo de las pagas de los meses de junio y diciembre de 2008, dos pagas adicionales, por importe cada una de ellas de dos tercios de una mensualidad del complemento específico asignado al puesto que se desempeñe. Para 2009, dichas pagas, que se abonarán en las mismas fechas, serán de una cuantía igual a una mensualidad completa del complemento específico.
- c) Se abonará como incremento en el complemento específico del personal laboral la diferencia que, en su caso, pudiera resultar en cada anualidad entre el incremento básico estatal y el porcentaje del 3,3% anteriormente señalado.

2.- Además de los incrementos realizados en los apartados anteriores, se mantiene un sistema automático de actualización retributiva anual, mediante el cual se procederá a revisar al alza las retribuciones del personal sometido al ámbito de aplicación de este acuerdo, en el supuesto de que, en la comparativa del IPC interanual de 1 de Septiembre a 30 de Agosto y el incremento general establecido en el punto 1 de este apartado, resultara una diferencia positiva, hasta el límite del 3,8%.

De acuerdo con lo anterior, en la nómina del mes de Octubre de cada año se abonarán, en su caso, como incremento en el complemento específico del personal laboral, las diferencias positivas entre el IPC interanual en el período mencionado y el incremento general de retribuciones del ejercicio en curso, con un máximo anual a incrementar por todos los conceptos del 3,8%.

#### Artículo 16.- Festivos.



Quando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, la Corporación vendrá obligada a abonar al personal laboral además de las retribuciones correspondientes a la semana, la siguiente:

-1 día festivo trabajado corresponde el abono de dos días, más un día de descanso.

**Artículo 17.- Indemnizaciones por razón del servicio.**

1º) Todos los trabajadores y trabajadoras en régimen laboral tendrán derecho a percibir en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto será resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

**1. Dietas.**

Para aquel trabajador que por cuestiones de trabajo o de cursos (previo acuerdo de la Corporación) deba permanecer en otro municipio, bien pernoctando o sin ello, se establecen las siguientes dietas:

- Alojamiento: 53 euros
- Manutención: 35 euros
- Dieta entera: 87 euros.

Previo a la prestación del citado servicio y de acuerdo con las tarifas acordadas en el presente Convenio, se anticipará el equivalente tanto de los gastos de desplazamiento, como de las dietas a devengar, debiendo justificar los gastos, y si estos fuesen superiores al dinero anticipado se abonará la diferencia una vez realizado el servicio. Si el dinero fuese superior al gastado, se devolverá éste una vez realizado el servicio.

**2. Gastos de desplazamiento.**

Quando el trabajador afectado por el presente convenio dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativos del Servicio, el Ayuntamiento Umbrete pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto, a partir de la firma del presente Convenio colectivo, a razón de 0,25 €/ Km.

**3. Indemnización por residencia eventual.**

Será determinada por acuerdo de la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, en cada caso.



4. Indemnizaciones por asistencia a Juzgados, Órganos Administrativo o tribunales de pruebas selectivas.

Las establecidas por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por razón de servicio.

Cuando un laboral deba asistir a los Juzgados u órganos administrativos, con motivo del desempeño de sus funciones (declaraciones previas, juicios, etc.) el tiempo requerido, fuera de su jornada laboral, será compensado económicamente a razón de 20,00 €. Por cada asistencia debidamente justificada.

Todas las indemnizaciones por razón de servicio determinadas en este artículo, se verán incrementadas en el porcentaje que se determine en los Presupuestos Generales del Estado, para cada año.

Capítulo IV  
Excedencias, Licencias y Permisos

Artículo 18.- Excedencias.

El personal laboral indefinido del Ayuntamiento Umbrete podrá obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales de función pública vigentes acogiéndose al régimen de excedencias vigentes para los funcionarios del Ayuntamiento de Umbrete y siempre que se reúnan los requisitos para ello.

De igual modo tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo hasta una edad máxima de ocho años, o familiar a su cargo hasta segundo grado de consanguinidad.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con presencia en el mismo, tendrán conocimiento de todas las excedencias así como del reingreso de las mismas.

Artículo 19.- Licencias.

En función de las necesidades del servicio, el trabajador o trabajadora que lleve un mínimo de tres años ininterrumpidos al servicio del Ayuntamiento de Umbrete, tendrá derecho, a una licencia sin sueldo, de hasta seis meses anuales. Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, teniendo en cuenta el informe del Concejal de área del que depende, del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales. Si la licencia fuese superior a un mes, será cubierta por sustitutos en un plazo no superior a diez días, según las necesidades del Servicio.

Artículo 20.- Permisos.

Todo el personal laboral del Ayuntamiento de Umbrete tiene derecho a permiso considerado como tiempo de trabajo efectivo y retribuido en los siguientes casos, siempre

Ayuntamiento de Umbrete  
MAGALDI  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

C.00  
*[Handwritten signature]*

C.00  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]* UGT

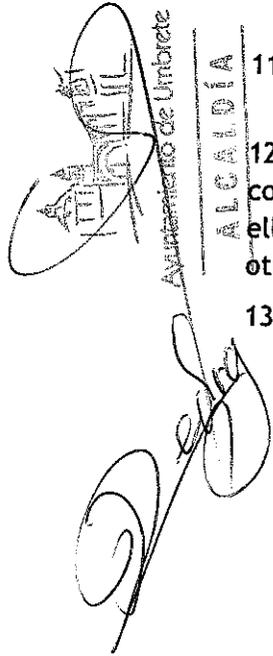


que estén debidamente justificados:

1. Por matrimonio, o desde el momento en que se acredite la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, dependiente de la Junta de Andalucía: dieciocho días naturales.
2. Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos: un día que será el de la celebración del acto civil o religioso, o dos días si es fuera de la provincia. En caso de afinidad, un día de permiso si el matrimonio se celebra de lunes a jueves, o en viernes a partir de las 18:00 si se celebra fuera de la provincia, excepto en caso de que el trabajador deba trabajar el sábado.
3. Por nacimiento o adopción o acogimiento: tres días naturales por hijo ampliables a tres días más si el parto es múltiple + 15 días ley de igualdad.
4. Por interrupción del embarazo de la trabajadora o familiar de primer grado consanguíneo o afín: dos días.
5. Por cambio de domicilio: dos días, una vez al año.
6. Para los que cursen estudios oficiales tendrán derecho a disponer del día del examen. Asimismo, en concepto de preparación de exámenes tendrán cinco días laborables antes de los exámenes finales, por una sola vez durante el curso académico.
7. Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos, etc.), relacionados con las actividades del Centro de Trabajo, siete días como máximo al año, debiendo solicitarlo a la Corporación, con antelación mínima de diez días, negociándose con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales los problemas de cobertura de los servicios, y, en caso de disparidad, éstos se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.
8. Por fallecimiento de familiares de primer grado consanguíneo o afín: el día del óbito y tres días naturales. Por fallecimiento de familiares de segundo grado: el día del óbito y dos días naturales. De tercer grado: el día del óbito y un día natural. Este número de días se verá ampliado en dos más, si el óbito ocurre fuera de la provincia.
9. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización no ambulatoria de cónyuge o familiar con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parientes con consanguinidad o afinidad, cuatro días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando afectase a familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio. No obstante se podrá ampliar este permiso hasta un máximo de diez días, por continuar la situación o por convalecencia, previo estudio de cada caso conjuntamente por la Corporación, Comité de Empresa y secciones sindicales con presencia en el mismo.
10. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la



realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, justificándose la realización de los mismos dentro de la jornada de trabajo. De igual modo tendrá derecho a dicho permiso, el trabajador para acompañamiento de su cónyuge o pareja de hecho, sea o no, ésta trabajadora del Ayuntamiento.

  
Ayuntamiento de Umbrete  
ALCALDÍA

11. Para consulta médica del propio trabajador, el tiempo necesario para ello, debiendo presentar el correspondiente justificante.

12. Para el acompañamiento de un familiar de primer grado, consanguíneo o afín, a consulta médica o intervención quirúrgica ambulatoria, el tiempo imprescindible para ello, siempre que se justifique la imposibilidad de que ese familiar acuda solo o no tenga otra persona para que le acompañe debiendo presentar el correspondiente justificante.

13. Permisos a empleadas/os víctimas de violencia de género:

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

2. Para hacer efectiva la protección o derecho a la asistencia social íntegra de la empleada/o víctima de violencia de género. Por este motivo las empleadas tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

En los apartados 3), 8) Y 9) los permisos comenzarán a computarse a partir del día siguiente, siempre que el hecho sucediese encontrándose el laboral de servicio.

Los permisos han de ser solicitados con antelación suficiente al Alcalde - Presidente del Ayuntamiento de Umbrete. Los permisos concedidos deberán justificarse dentro del mes siguiente a su disfrute, a excepción del permiso de días de asuntos propios o particulares que no precisan justificación, éstos deberán solicitarse con 48 horas de antelación salvo situación de urgencia debidamente justificada. Si no se justificara serán contemplados como faltas injustificadas al trabajo.

## CAPITULO V

### Jornada, Horario, Descanso y Vacaciones

#### Artículo 21.- Jornada laboral y horario.

1º) La jornada de trabajo de todo el personal laboral del Ayuntamiento de Umbrete, durante la vigencia del presente Convenio colectivo será de treinta y cinco horas semanales, en horario de 8,00 a 15,00 horas. El personal de obras y servicios irá adaptando su horario según la luz solar previo conocimiento e informe del comité de empresa. Sin que en ningún caso se puedan realizar más de 7 horas de trabajo efectivo al día, salvo los casos de jornada laboral flexible, debidamente autorizada.

2º) Las condiciones económicas pactadas se entienden para las jornadas fijadas y reconocidas



anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional.

3º) La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre la Corporación, el Comité de Empresa y las Centrales Sindicales con representación en el mismo, por medio de la elaboración de un cuadro horario, a 31 de enero de cada año.

4º) Los laborales afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

5º) Durante cuatro días al año en fiestas locales y durante la Semana Santa, la jornada de trabajo se realizará en horario reducido de 8 a 14 horas y para el personal de obras y servicios será de 7'30 a 13'30 horas.

6º) Durante el periodo Navideño (desde el 24 de diciembre al 6 de enero), la jornada de trabajo será la regulada en el apartado anterior.

7º) Durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se realizará con horario reducido de 8 a 14,30 horas. En el caso del personal de vías y obras, el horario será de 7 a 13,30 horas.

8º) La jornada de trabajo se realizará de forma continuada, de lunes a viernes, salvo servicios y actividades concretas que por sus características tengan otra distribución, que se confeccionará, previa negociación con el comité de empresa, por la Jefatura del Servicio.

9º) El trabajador que realice cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo que ocupa, impartido por un organismo público, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si coincide el régimen instaurado para los mismos.

No obstante, lo previsto en los puntos 5º, 6º y 7º de este artículo, se atenderá a las modificaciones, que en materia de reducción de jornada, establezca la Junta de Andalucía para sus trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 22.- Descanso semanal.

Con carácter general, el trabajador o trabajadora, tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos, salvo en actividades concretas que por sus características tengan otra distribución, que se confeccionará por la Jefatura del Servicio y el Comité de Empresa.

#### Artículo 23.- Vacaciones.

1º) Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal laboral, serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutarán por los empleados de forma



obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por la Jefatura del Personal de este Ayuntamiento, previa negociación con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la administración reflejados más adelante, se tendrá derecho a la suma de los días que también se indican:

- Quince años de servicio: 1 día hábil más, haciendo un total de 23.
- Veinte años de servicio: 2 días hábiles más, haciendo un total de 24.
- Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles más, haciendo un total de 25.
- Treinta años de servicio: 4 días hábiles más, haciendo un total de 26

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

2º) El personal que disfrute de sus vacaciones coincidiendo con la fecha de alguno de los dos días establecidos por el Ayuntamiento de Umbrete como fiestas locales, a fin de compensar ese día, tendrá derecho a un día más de descanso retribuido al año.

3º) Antes del día 30 de abril todo el personal deberá solicitar por escrito el periodo vacacional que quiere disfrutar, dado que a partir de esa fecha se confeccionará para el período anual vigente, el calendario de vacaciones, entre el Alcalde - Presidente, el Comité de Empresa y Secciones Sindicales con presencia en el mismo. Todo aquel que lo solicite fuera del plazo quedará sujeto a las necesidades del servicio

Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso existir acuerdo entre el personal del mismo departamento. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

No obstante, se atenderán situaciones extraordinarias, tanto del trabajador como de la Corporación, para modificaciones puntuales del indicado calendario anual de vacaciones.

4º) Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el personal pasara a situación de baja por maternidad, enfermedad y/o accidente, debidamente acreditados, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio de personal para poder disfrutar dentro del año las vacaciones restantes. Dicha situación deberá ponerse también en conocimiento del Comité de Empresa de este Ayuntamiento.

5º) El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, sin que lo comunique al Ayuntamiento con antelación suficiente para poder

*[Handwritten signature and stamp]*  
Ayuntamiento de Umbrete  
ALCALDE

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



disfrutar de sus vacaciones, no tendrá derecho a que se le incluya en las liquidaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

6º) Cuando ambos cónyuges, o miembros de una pareja de hecho, trabajen en el Ayuntamiento de Umbrete, se les garantizará el derecho a que ambos disfruten de las mismas fechas en su período de vacaciones, si así lo solicitan. También deberá ponerse en conocimiento del Comité de Empresa.

7º) Se disfrutarán de hasta ocho días anuales de asuntos propios no acumulables al período de vacaciones durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero, al 31 de enero del año siguiente, debiéndose solicitar en el año en el que se disfruta. Se deben disponer proporcionalmente al tiempo de trabajo, no pudiéndose acumular entre diferentes contratos laborales.

En caso de coincidencia en el tiempo de disfrute de esos días de libre disposición por los trabajadores, que no hiciera posible atender la petición de todos ellos, se confeccionará un calendario, negociándolo previamente con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Además de los días de libre disposición los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

8º) Los días 24 y 31 de diciembre, las dependencias municipales permanecerán cerradas. Los laborales que por razones de servicio trabajen dichos días, recibirán una compensación económica según lo previsto en el artículo 16 del presente Convenio.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o domingo, se añadirán dos días adicionales de permiso por asuntos particulares y acumulables a los previstos en el artículo 24.7.

## CAPÍTULO VI Condiciones Sociales

### Artículo 24.- Asistencia laboral y jurídica.

El Ayuntamiento se hace responsable de la defensa jurídica de los trabajadores afectados por el presente convenio como consecuencia del ejercicio de sus funciones, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia alcoholemia, culpa, dolo, negligencia o mala fe, o cuando el demandante sea el propio Ayuntamiento.

Cuando un trabajador afectado por el presente convenio, por razones de servicio, haya de hacer uso del carné de conducir y sufra la retirada del mismo, el Ayuntamiento de Umbrete se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias, desarrollando para ello tareas que se le puedan encomendar por las necesidades del servicio, salvo que concurra dolo o mala fe.



### Artículo 25.- Lactancia y maternidad.

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la trabajadora en régimen laboral tendrá derecho a una licencia retribuida de 16 semanas, si el parto es simple, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, además tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. Este período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años se disfrutará bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En lo referente a la opción del disfrute se estará a lo dispuesto en la Ley 3/89

Igualmente, los laborales tienen derecho a una hora diaria destinada a la alimentación de su hijo menor de dieciocho meses, a voluntad propia, en los casos de que el padre y la madre trabajen y sólo extensible a uno de ellos. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, el período de derecho de lactancia será de veinticuatro meses.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 20 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en este segundo caso previo acuerdo entre el Ayuntamiento y los trabajadores afectados.

Será de aplicación, sin perjuicio de lo acordado en el presente convenio, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### Artículo 26.- Seguro de Vida.

El Ayuntamiento de Umbrete se compromete a concertar un Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 24.040,48 €, para todo el personal laboral que lleve prestando ininterrumpidamente servicios con un plazo superior a seis meses.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del laboral desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa.



### Artículo 27.- Ayuda Escolar.

Todos los trabajadores que lleven prestando ininterrumpidamente servicios con un plazo superior a un año (excepto la ayuda para guardería, que podrán acogerse todos los empleados), afectados por el presente convenio e hijos de los mismos que estén a cargo de éstos, comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio colectivo, percibirán anualmente en concepto de Ayuda Escolar, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Corporación, sólo las percibirá uno de ellos.

Para la obtención de las ayudas las solicitudes deberán acompañarse de la correspondiente justificación oficial, solicitada desde el 20/09 al 20/10 de cada año, las correspondientes ayudas se abonarán en Noviembre, a excepción de la guardería que será mensual y se verán incrementadas según el IPC de cada año.

GUARDERÍA: 10 € mensuales, con justificante de matriculación del centro.

EDUCACION INFANTIL, ENSEÑANZA PRIMARIA OBLIGATORIA (hasta 6º) Y ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA (Desde 1º a 4º de ESO): 75 €

BACHILLER O EQUIVALENTES: 106 €

UNIVERSIDAD O EQUIVALENTES: 150 €

Las cuantías anteriores serán percibidas en concepto de ayuda escolar en el mes de noviembre, a excepción de la de guardería que será mensual y se verán incrementadas conforme al mantenimiento del poder adquisitivo acordado en el presente convenio, para cada año.

### Artículo 28.- Ayuda al discapacitado.

Los familiares, dentro del primer grado, discapacitados a cargo del trabajador que lleve prestando ininterrumpidamente servicios con un plazo superior a un año, que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada no cubiertos por la Seguridad Social o el de aplicación al laboral, otorgará el derecho a percibir, por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de 100,00 € mensuales, salvo que por estos se perciba una pensión o ayuda superior al salario mínimo interprofesional; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

La cantidad anteriormente indicada conforme al mantenimiento del poder adquisitivo acordado en el presente convenio, para cada año.

### Artículo 29.- Prótesis.



Los trabajadores que lleven prestando ininterrumpidamente servicios con un plazo superior a un año o hijos de éstos que estén a su cargo, que por prescripción facultativa, y previa presentación de copia de la receta médica y factura original donde conste el gasto realizado, recibirán por parte del Ayuntamiento de Umbrete por los conceptos que se indican las siguientes cantidades, se establecen los topes máximos anuales, por familia o de manera individual, que seguidamente se señalan, pero que solo serán efectivos tras haberse hecho el primer reconocimiento del derecho a percibir alguna de las prestaciones establecidas en cada uno de los apartados de este artículo por el importe total previsto.

Esos importes se verán incrementados conforme al mantenimiento del poder adquisitivo acordado en el presente convenio, para cada año.

**Ortopédicas:**

- Calzado corrector seriado con plantillas incorporadas al mismo: 48 euros.
- Calzado corrector seriado, sin plantillas incorporadas al mismo: 40 euros.
- Plantillas ortopédicas no incorporadas a calzado corrector: 16 euros.

**Tope máximo:**

- Individual: 48 €
- Por familia: 88 €

**Vehículos de inválidos:**

Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales: 256 euros.

**Dentarias:**

- Dentadura superior o inferior: 144 euros.
- Dentadura completa: 287 euros.
- Piezas (por cada una): 32 euros.
- Empastes (por cada uno): 16 euros.
- Implantes osteointegrados: 64 euros.

**Tope máximo:**

- Individual: 139 € Por familia: 208 €
- Por familia: 208 €
- Ortodoncia: 30 % del presupuesto con un máximo de 288 euros.

**Oculares:**

- Gafas de lejos o de cerca: 70 euros.
- Gafas bifocales: 100 euros.
- Gafas telelupa: 160 euros.
- Lentillas: 32 euros.
- Lentillas para graduación especial: 64 euros.



- Prisma (por cada uno): 32 euros.
- Lentes intraoculares (por cada uno): 288 euros.
- Lente de lejos o lente de cerca es decir sólo los cristales de las gafas: 50 euros
- Montura sin lentes: 50 euros.

Tope máximo:

- Individual: 100 €
- Por familia: 170 €

Auditivas:

- Audífono: 300 euros.

Estas ayudas se incluirán en la nómina del mes siguiente al de su aprobación, una vez aportada la indicada factura, y se pagarán por riguroso orden de antigüedad en la presentación de la solicitud.

En cualquier caso si los supuestos contenidos en este artículo estuvieran subvencionados por otros organismos públicos, el Ayuntamiento de Umbrete abonará la diferencia hasta completar la ayuda recogida en este convenio

#### Artículo 30.- Uniformes y ropa de trabajo.

El Ayuntamiento estará obligado a entregar uniformes de trabajo a todo trabajador que lo precise y que, al menos, vaya a trabajar seis o más meses. La reposición anual de tales prendas se efectuará en los meses de Mayo y Octubre, según corresponda a verano o invierno.

Se determinará el personal al que corresponda por la Comisión Paritaria de Interpretación, estudio y seguimiento de este convenio

#### Artículo 31- Gestación.

La trabajadora en estado de gestación, tendrá derecho a que por la Dirección del Centro o Servicio, el Comité de Empresa y Sección Sindical con presencia en el mismo y a la que pertenezca, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar que en ningún caso supondrá merma de sus derechos adquiridos, de no ser posible tendrá derecho a un permiso hasta que dichos riesgos sean anulados.

Será de aplicación, sin perjuicio de lo acordado en el presente convenio, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Artículo 32.-Readmisión.



En el caso de trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente, el Ayuntamiento de Umbrete se compromete a estudiar la situación junto con el comité de Empresa, antes de tomar la decisión de indemnizar o readmitir con todos sus derechos a esos trabajadores.

Procederá la readmisión del trabajador laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido incoado por expediente motivado por falta muy grave.

## CAPÍTULO VII Formación Profesional.

### Artículo 33.- Formación Profesional.

El Ayuntamiento de Umbrete consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará, en colaboración con el Comité de Empresa y las Centrales Sindicales, Planes Anuales de formación, siguiendo para ello los principios y criterios recogidos en el Título V de la Resolución de 19 de Septiembre de 1.994, del Ministerio para las Administraciones Públicas.

La Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, mencionada en el artículo 6 de este Convenio Colectivo, se encargará de velar por la formación continua del personal laboral de este Ayuntamiento, ocupándose de los temas siguientes: Formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparte, documentación gratuita, etc., todo ello bajo el principio de igualdad.

El laboral tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que ésta coincida con su jornada laboral disfrutando de un 50% en horario de servicio.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Centros no dependientes del Ayuntamiento, el trabajador, previa autorización, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes.

## CAPÍTULO VIII Jubilación, incapacidad y pensiones.

### Artículo 34.- Jubilación.

Se entiende por jubilación voluntaria a los efectos de este artículo la que se produce a partir de los 60 años de edad, a petición del interesado o interesada.

La jubilación del personal se producirá al cumplir 65 años de edad, salvo que la ley establezca otra cosa. La jubilación tendrá carácter forzoso cuando el personal tenga acreditado el período de carencia exigible para acceder a la prestación contributiva de la



seguridad social.

En ambos casos, quedará ligada con tal carácter a la provisión de vacante en el marco de una política de creación o mantenimiento del empleo público.

Premio a la Jubilación voluntaria.

Se establece un premio a la jubilación voluntaria, siempre que se lleve a cabo en los tres primeros meses siguientes al de comienzo de esa situación, que son los siguientes:

- Jubilación a los 60 años y 15 años de cotización como mínimo: una cantidad de 25.656 € .
- Jubilación a los 61 años y 15 años de cotización como mínimo: una cantidad de 22.490 € .
- Jubilación a los 62 años y con un mínimo de 15 años de cotización: 19.242 € .
- Jubilación a los 63 años y 15 años de cotización como mínimo: 12.828 € .
- Jubilación a los 64 años y con un mínimo de 15 años cotizados: 6.424,81 € .

Artículo 35.- Premio a la constancia.

Se establece para todos los trabajadores un premio a la constancia consistente en:

- El abono de una mensualidad de sus retribuciones íntegras, al cumplir los veinticinco años de antigüedad.
- Dos mensualidades al cumplir los treinta años de antigüedad.

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

Artículo 36.-Anticipos reintegrables.

Sólo podrán solicitarlo los trabajadores con una antigüedad superior a 6 meses

1º) Los anticipos reintegrables serán concedidos por el Alcalde , previo informe del Comité de Empresa , debiendo ser solicitados por el empleado, que podrá presentar cuantos justificantes crea oportunos para merecer su concesión, indicando la cuantía y forma de reintegro.

2º) Los anticipos se concederán por cuantías que no superen dos mensualidades del sueldo real líquido del trabajador que los solicite.

3º) Los anticipos concedidos se reintegrarán en 12 ó 24 mensualidades sin intereses, no pudiendo solicitar el trabajador otro anticipo hasta que no se cancele el anteriormente concedido

4º) La concesión del anticipo reintegrables estará condicionado por las necesidades



de Tesorería no pudiendo ser concedido si estas no son favorables

**Artículo 37.- Segunda actividad.**

1º) Todos los empleados pasarán a segunda actividad al cumplir una de las siguientes condiciones, o cuando reiteradamente estén en situación de baja por enfermedad:

- Por edad, voluntariamente a los 55 años, el personal de oficio.
- Por enfermedad e incapacidad, al ser declarado por el Tribunal Médico no apto, temporal o definitivamente, para el servicio activo, del puesto que venían desempeñando.
- Los laborales declarados con incapacidad acreditada, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, en caso de ser el nuevo puesto de menor categoría.

2º) Al empleado que perciba una prestación económica por su incapacidad, el Ayuntamiento de Umbrete se compromete a completarle el total de sus retribuciones mediante un trabajo adaptado a sus necesidades y un horario acorde a la percepción.

**Artículo 38.- Capacidad disminuida.**

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo del Grupo o Nivel similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, este derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno al Ayuntamiento.

**Artículo 39.- Licencia por enfermedad.**

El trabajador que tenga una antigüedad superior a seis meses en la empresa tendrá derecho, en caso de baja por enfermedad, a cobrar el 100% de sus retribuciones íntegras, hasta que pase a otra situación que legalmente corresponda.

Los períodos de baja por enfermedad, maternidad, accidente, vacaciones, licencias o permisos serán computados a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

**Artículo 40- Revisión médica.**

Dentro de la jornada de trabajo, anualmente, se realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe. El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas o invasivas, salvo que por expresa

*[Handwritten signature and stamp of the Ayuntamiento de Umbrete, including the word 'ALCALDE' vertically.]*

*[Handwritten signature and initials 'CUR' on the left margin.]*

*[Handwritten signature and initials 'C.00' on the left margin.]*

*[Handwritten signature and initials 'C.C. 00' on the left margin.]*

*[Handwritten signature.]*

*[Handwritten signature.]*



recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del empleado/a.

El reconocimiento se llevará a cabo por el servicio por el que se tenga contratada la vigilancia de la salud laboral. Para su contratación se pedirá informe al Comité de Empresa

## CAPÍTULO IX

### Salud y Seguridad en el Trabajo y asistencia sanitaria.

#### Artículo 41.- Salud y Seguridad en el Trabajo y asistencia sanitaria.

El presente artículo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de "Prevención de riesgos laborales" al tener ésta carácter de norma mínima de Derecho necesario; entre lo establecido por este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.

Con independencia de observarse las normas sobre salud y seguridad en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por la Corporación y los representantes de los trabajadores de las mismas, se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas:

1º.- El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las actitudes físicas y mentales del trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

2º.- Hasta tanto se actualice la legislación vigente, los criterios y límites de exposición a riesgo deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales e internacionales teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

3º.- La Corporación con la participación del Comité de Empresa realizará los estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas.

4º.- El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguidos por las Secciones Sindicales.

5º.- Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral, insalubre, tóxico, penoso o peligroso,



tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

6º.- Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ayuntamiento de Umbrete, integrado por dos miembros de la Corporación Municipal y dos trabajadores en régimen laboral o funcionario, propuestos por el Comité de Empresa y Funcionario, y Secciones Sindicales.

7º.- Los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo gozarán de los siguientes derechos y competencias:

1. Recibir toda la información sobre los riesgos que afecten a la salud laboral y seguridad de los trabajadores.
2. Promoverán investigaciones sobre medio ambiente de trabajo para lo que podrán recabar el asesoramiento de expertos de Organismos Oficiales y los Sindicatos.
3. Velar por la calidad, obligatoriedad, voluntariedad y realización periódica de los reconocimientos médicos.
4. Efectuar encuestas para determinar las condiciones laborales.
5. Realizar visitas a los lugares de trabajo, asimismo podrán adoptar las medidas oportunas preventivas que se consideren, siempre que así lo decidan, al menos, las 2/3 partes que integran el Comité.
6. Podrán proponer, previo aviso al Ayuntamiento, la paralización del trabajo cuando aprecien riesgos inminentes y graves para la salud y la seguridad de los operarios, sin sufrir ningún tipo de sanción por tal motivo.

Los órganos internos de la Corporación competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicables en la materia, requerirán a ésta por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente; éstas, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá a la Corporación para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

7. Gozarán de hasta cuarenta horas al año para el desempeño de su actividad los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y tendrán los mismos



derecho y garantías que el miembro del comité de empresa.

8º.- Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos de la corporación, de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

9º.- En todo los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Salud Laboral y Seguridad.

10º.- Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias que hagan accesibles los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

11.- En caso de que el Ayuntamiento opte por contratar los servicios de una Mutua de accidentes, s selección será consensuada con el Comité de Empresa

## CAPÍTULO X

### Artículo 42.- Garantía de los miembros del Comité de Empresa y mandato.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales respecto a sus afiliados.

Cada miembro del comité de empresa, dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Dirección del Centro Ayuntamiento, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva, y citaciones de Organismos Oficiales.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes facultades:

1.- Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de Personal.

2.- Emitir informe, a solicitud del Ayuntamiento, sobre las siguientes materias:

a) Traslados total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación de personal.

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

3.- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves.



4.- Tener conocimiento y ser oído en las siguientes cuestiones y materias:

- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
- c) Cantidades que perciba cada laboral por Complemento de productividad.

5.- Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

6.- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7.- Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, asegurando el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el Centro, advirtiendo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

8.- Colaborar con la Corporación para seguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

9.- Ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente a aquellos que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantilla.

10.- Todas las sanciones que por falta leve, grave o muy grave vayan a imponerse a cualquier trabajador serán notificadas con carácter informativo a los delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, quienes remitirán informe preceptivo, en el plazo de tres días, previa a la adopción de la Resolución por parte de la Corporación.

Los laborales que resulten afectados por la incoación de un expediente disciplinario podrán ser acompañados en sus actuaciones por uno de los Delegados del Comité de Empresa o miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca.

11.- Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisitos que la comunicación previa a la Dirección del Centro o Servicio.

12.- Los miembros del comité de empresa podrán disponer de las dependencias municipales habilitadas en cada momento para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, dispondrán de tablón de anuncios para su información.



El Responsable de personal del Ayuntamiento, celebrará, al menos, mensualmente una reunión con los miembros del comité de empresa, salvo que, la urgencia del tema a tratar requiera un plazo menor.

Corresponde al comité de empresa, la legitimación para iniciar como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos, ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

13.- Informar la Oferta de Empleo Público así como negociar las bases generales de acceso a los puestos de trabajo que se anexionarán al convenio y se publicarán en el BOP e informe previo de las bases concretas de la convocatoria

En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Corporación o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Garantías de los miembros del comité de empresa.

Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de la Corporación, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las mismas.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

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

d) Un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuidas como de trabajo efectivo.

e) No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del laboral en el ejercicio de su representación y el año siguiente.

f) Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

g) No podrán imponerse sanciones, cualquiera que sea la calificación de la falta, a los miembros del comité de empresa, sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto.



Duración del mandato de los miembros del comité de empresa:

El mandato de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Se entenderá que la prórroga finalizará en el momento de la promulgación de resultados de las siguientes elecciones.

**CAPÍTULO XI**  
**Acción Sindical**

**Artículo 43.- Acción Sindical.**

El ejercicio de la acción sindical en la Empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Ningún laboral podrá ser despedido, sancionado, discriminado ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

**Artículo 44.- Secciones Sindicales.**

Los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores, les son propios. A los fines antes dichos, los empleados públicos podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y organizaciones internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las Corporaciones Provinciales y otros Organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de éstas últimas. El Ayuntamiento de Umbrete reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

Los empleados públicos afiliados a un Sindicato legalmente constituido podrán crear Secciones Sindicales en los Centros de trabajo, con arreglo a lo dispuesto a los Estatutos del Sindicato.

Cada Sección Sindical con representación en el comité de empresa tiene derecho al nombramiento de un Delegado Sindical y un Delegado más al llegar a los 50 primeros afiliados, por cada 50 afiliados más o fracción hasta un máximo de cinco. Gozarán de las mismas garantías que los miembros del comité de empresa.

**FUNCIONES:**

a) Todas las recogidas y establecidas en la L.O.L.S.



b) Representar y defender los intereses de las Centrales Sindicales a que pertenecen.

c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que puedan recabar éstos.

d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores el derecho de acceder ante los órganos del Ayuntamiento, por sí o acompañados de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.

e) Las Secciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa tienen derecho a información previa en los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisitos indispensable para la negociación colectiva de los mismos. Al mismo tiempo, tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncio, que a tales efectos se establezcan en los Centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

#### DERECHOS Y GARANTÍAS.

a) El Ayuntamiento de Umbrete habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la Central Sindical correspondiente.

b) No podrán ser sancionados los delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica ni profesional, ni trasladados con carácter forzoso siempre que la sanción se base en la acción del laboral en el ejercicio de su representación durante el período que haya sido elegido y el año siguiente.

c) En supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, las secciones sindicales remitirán informe al respecto siempre que esté afiliado a l sindicato, para que sea tenido en cuenta por la Corporación.

d) Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa comunicación.

e) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.

f) Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados un máximo de cinco días anuales de permiso no retribuido siempre que no supere simultáneamente el 10% de la plantilla, para asistencia a cursos de formación sindical que, requerirá, preceptivamente,



comunicación a la Central Sindical con cuarenta y ocho horas de antelación.

g) Ejercer como Delegado Sindical y, en su nombre y representación, de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.

h) Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

#### Artículo 45.- Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores tienen derecho a realizar asambleas, dentro de la jornada de trabajo, con la comunicación previa a la Corporación, de cuarenta y ocho horas, salvo en los casos de urgencia, como negociación colectiva en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Comité de Empresa, Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, o el cuarenta y cinco por ciento de la plantilla de laborales mediante firmas. En los Centros donde haya trabajo a turnos, el turno entrante podrá asistir a la asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio.

Las Secciones sindicales con representación en el Comité de empresa tendrán derecho a 10 horas anuales para celebrar asambleas de afiliados y afiliadas dentro de la jornada de trabajo.

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

#### CAPITULO XII Faltas y Sanciones

##### Artículo 46.- Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1.- Faltas leves.- Son faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.
2. La falta de asistencia sin causa justificada.
3. La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin aviso ni causa justificada.
4. La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. El indispuesto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio por causa no justificada.
6. La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos



horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

7. La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la corporación.
  8. La negligencia del trabajador en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al servicio.
  9. El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
  10. El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.
  11. El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio o disciplina.
  12. El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.
  13. La no comunicación por parte de los responsables de grupo de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.
  14. La realización de trabajos particulares durante la jornada de trabajo
- 2.- Faltas graves.- Son faltas graves:

1. La reincidencia de tres faltas leves en seis meses, siempre que no sea la de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique, en un mes.
3. El abandono del puesto de trabajo, si éste causase perjuicio al servicio.
4. La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.
5. La simulación de la presencia de otro trabajador o laboral, utilizando la ficha, alteración de los elementos de control o de cualquiera otra manera.
6. El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
7. La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.
8. La manipulación intencionada de fichas, lista de asistencias o cualquier otro elemento de control - horario.
9. La falta del debido sigilo respecto a los asuntos que se conocer por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.
10. El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
11. El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.
12. Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.
13. El incumplimiento por parte de los responsables de grupo de la obligación de notificar las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o



ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.

14. La simulación de enfermedad o accidente.

15. La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.

16. Imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otro.

17. Abuso de autoridad.

3.- Faltas muy graves.- Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
3. Más de tres faltas injustificadas al trabajo, en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses continuados o más de doce en el período de un año.
4. Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.
5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
6. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento exigible del trabajo.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.
8. El hurto o el robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.
9. Violar secretos del Ayuntamiento de Umbrete cuando existan, con perjuicio para el mismo, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.
10. La reincidencia en el abuso de autoridad.

#### Artículo 47.- Sanciones.

Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

1.- Sanciones por faltas leves.- Serán las siguientes:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

2.- Sanciones por faltas graves.- Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

3.- Sanciones por faltas muy graves.- Serán las siguientes:

1. Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
2. Despido.



**Artículo 48.- Procedimiento.**

1º) No podrán interponerse sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto por los servicios de personal, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente, con audiencia del interesado y del comité de empresa, o representante sindical, según elección del trabajador afectado, debiéndose notificar a ambos la sanción impuesta.

2º) Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia.

3º) Una vez impuesta la sanción, se establece un procedimiento de revisión de la misma, a través de la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, descrita en el artículo 6 de este Convenio Colectivo, a la que cualquier trabajador podrá plantear reclamación en el plazo de cinco días desde el recibo de la notificación sancionadora.

Se considerará intentada la solución a través de la Comisión paritaria cuando hayan transcurrido diez días desde que se pidió la intervención de la misma y ésta no se haya producido.

**Artículo 49.- Prescripción de las faltas y sanciones.**

1º) Las faltas muy graves prescribirán a los 60 días, las graves a los 20 días y las leves a los 10 días. El plazo de prescripción comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 3, 2 y 1 meses respectivamente de haberse cometido.

2º) La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario debe ser debidamente registrado, volviendo a correr desde el día en que se interrumpió el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de 3, 2 y 1 mes respectivamente de mayor o menor gravedad de la falta, por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

3º) Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 60 días, las graves a los 20 días, y las leves a los 10 días.

4º) El plazo de prescripción de las sanciones, comenzará a contar desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción, o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA.-** En lo no recogido en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en las condiciones laborales de los empleados públicos de la Junta de Andalucía para el personal afectado por el presente convenio, y en el resto de la legislación vigente de función



pública de aplicación (Estatuto de los trabajadores, LOLS, etc.).

**SEGUNDA.-** En el segundo semestre de 2009 se elaborará una Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.), mediante negociación entre la Corporación y los miembros del Comité de Empresa y que se unirá, a todos los efectos, a este documento. Dicho documento será redactado por los miembros de UGT y CCOO

**TERCERA.-** Con el objetivo de posibilitar el incremento del número del personal contratado con cargo a subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras administraciones públicas, se podrán exceptuar de la aplicación del presente convenio al personal referido, que se regirá por las condiciones establecidas por las normas propias de tales subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras administraciones públicas o por el convenio colectivo aplicable al sector de que trate la actividad, teniendo en cuenta que, con carácter previo a la contratación, tal extremo será negociado con los delegados del personal laboral del Ayuntamiento de Umbrete, estableciéndose la norma convencional de aplicación.

**CUARTA.-** Cualquier mejora social de aplicación para los empleados públicos de la Junta de Andalucía o de la Administración del Estado será de aplicación a personal laboral del Ayuntamiento de Umbrete.

**QUINTA.-** A lo largo del año 2009 se negociará e incorporará al presente convenio el Plan de Igualdad previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad entre mujeres y hombres.

**SEXTA.-** A lo largo del año 2009, el Ayuntamiento realizará un estudio para la aplicación de la jubilación parcial de los trabajadores y trabajadoras en el año 2009.

**SEPTIMA.-** El presente convenio tendrá vigencia desde la aprobación plenaria. Sus efectos serán aplicables desde el día 1 de Enero de 2008, excepto en aquellos asuntos que supongan un incremento de las retribuciones de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**OCTAVA.-** Durante el año 2010 y antes del 30 de Septiembre de ese año, el Comité de Empresa podrá proponer por escrito en el Registro Municipal de la Corporación que se negocien aquellas cuestiones del presente Convenio que entienda deban ser revisadas.

CC.OO

AYUNTAMIENTO DE UMBRETE  
ALCAJALÍA

UGT