

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BENALUP-CASAS VIEJAS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1.- AMBITO DE APLICACION.

a) Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo tendrán fuerza normativa y obligatoria entre el Ayuntamiento de Benalup y su personal laboral, cualquiera que sea la regulación jurídica de su empleo; ya sea personal laboral fijo, contratado en plaza vacante de plantilla, fijos discontinuos, jubilados y pensionistas (ambos en aquellas materias del presente convenio que les afecte según los artículos).

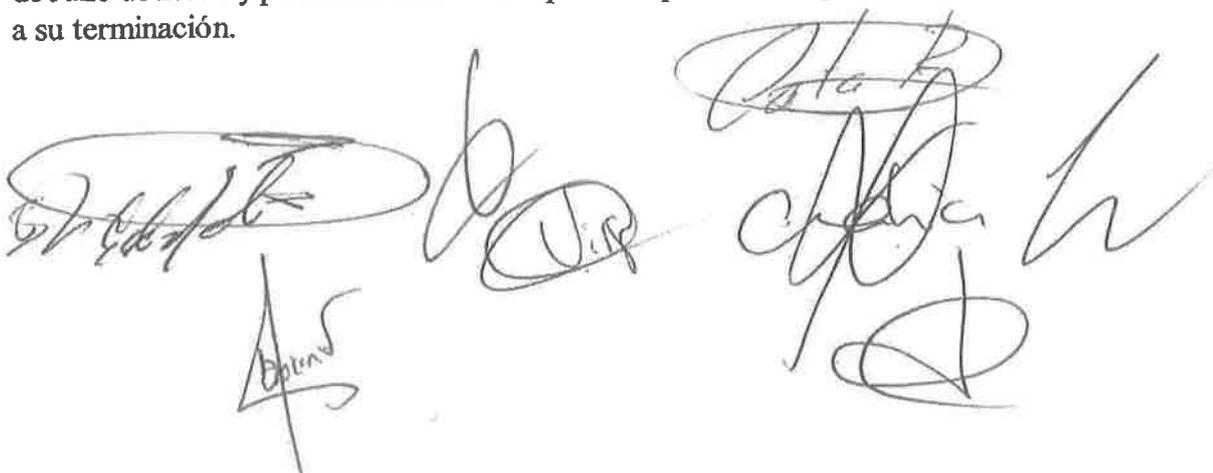
b) Se excluyen del presente convenio todo el personal contratado, docente y discente, que pertenezcan a Casas de Oficios y Escuelas Taller, así como todos aquellos que hayan sido contratados para llevar a cabo programas de fomento de empleo en colaboración con los organismos provinciales, autonómicos y estatales.

Las retribuciones a aplicar a dicho personal estarán en función de la subvención concedida.

c) Los conflictos que surjan del presente si se resolverán en la jurisdicción que corresponda dependiendo del personal de que se trate.

ART. 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

Este convenio tendrá una duración de cuatro años, es decir, desde el 1 de Julio de 2.008 hasta el 1 de Julio de 2.011 y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su terminación.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right.

Llevada a cabo la denuncia, las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio, al inicio del último trimestre de su vigencia. No obstante denunciado en forma y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación en su totalidad el presente convenio.

ART 3.- COMISION PARITARIA.

Se constituirá a la firma del acuerdo una comisión paritaria integrada por tres miembros de la Corporación y por tres Representantes Sindicales. El funcionamiento y las competencias de la citada Comisión serán las siguientes:

- a) La comisión paritaria se constituirá durante los primeros veinte días posteriores a la firma de este acuerdo, y entre sus componentes de elegirá un secretario que elaborara un acta de cada reunión.
- b) Será convocada y se reunirá cuando alguna de las partes lo demande, en el plazo máximo de setenta y dos horas a partir del momento de su solicitud.
- c) Corresponde a la comisión la interpretación de las cláusulas de este acuerdo y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) También serán competencias de la comisión paritaria las siguiente
 - Proponer cuantas medidas considere oportunas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, que afecten al colectivo del personal incluido en este acuerdo.
 - Proponer cuantas otras medidas considere oportunas.
- e) Estudiará la evolución de los compromisos pactados y las relaciones entre las partes, fomentando cuantas actividades tiendan a potenciar la eficacia práctica de este acuerdo.
- f) Ambas partes se comprometen a dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación o interpretación de este acuerdo con el fin de que aquella emita su informe sobre las divergencias que pudieran existir.

- g) En caso de discrepancias en la interpretación de alguna cláusula del presente acuerdo, se entenderá de la forma oportuna, sin perjuicio de ejercer las acciones legales que las partes consideren oportuna
- h) Control del Fondo Social.

ART. 4.- NATURALEZA Y EFECTOS.

El presente convenio colectivo se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, obligando su contenido al Ayuntamiento de Benalup-Casas Viejas y al personal incluido en su ámbito durante su vigencia. Las condiciones pactadas en el mismo se entenderán como mínimas.

ART 5.- CLAUSULA DE GARANTIA "AD PERSONAN".

Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición. Cualquier pacto anterior más favorable para el personal, a título individual o colectivo, prevalecerá sobre lo aquí pactado y establecido.

CAPITULO II

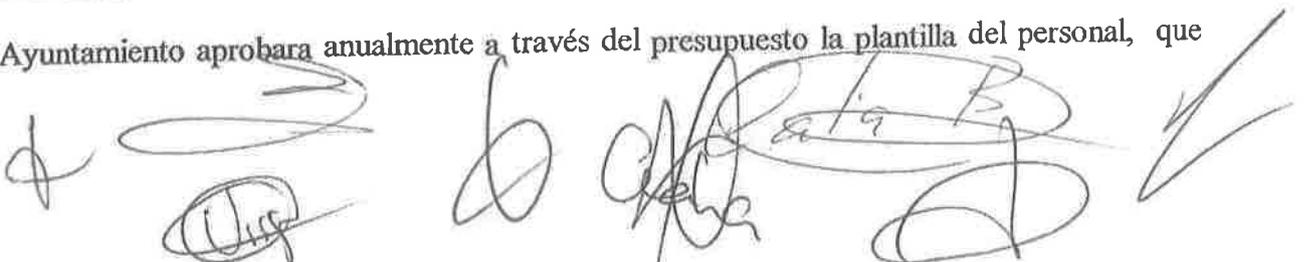
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ART 6.-PRINCIPIOS GENERALES.

La organización practica del trabajo, cuya iniciativa corresponde a la corporación con sujeción a este convenio y a legislación vigente, se realizara mediante la información previa a la representación sindical del personal de la misma. En caso de disconformidad, esta se resolverá, en primer lugar en la Comisión Paritaria y de no llegarse a un acuerdo, quedará expedita la vía ante la autoridad laboral competente.

ART. 7.- PLANTILLA DE PERSONAL/ OFERTA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

El Ayuntamiento aprobará anualmente a través del presupuesto la plantilla del personal, que

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there is a small mark, a signature that appears to be 'Wiss', a signature that appears to be 'b', a signature that appears to be 'Alta B', and a large, stylized signature.

comprenderá todos los puestos reservados a los trabajadores y trabajadoras. Contendrá así mismo la denominación de los puestos, naturaleza de la relación y duración de esta, agrupándose los puestos por servicio conforme al organigrama del Ayuntamiento.

7.1 PLANES DEL EMPLEO Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

El Ayuntamiento podrá elaborar planes de empleo referidos al personal laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal.

Las memorias justificativas de los planes de empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos, para la óptima utilización de los recursos humanos.

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestarias que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existente serán objeto de oferta de empleo.

Los planes de empleo y la oferta pública de empleo serán objeto de negociación con los representantes del personal. Los sindicatos tendrán conocimiento de toda la información relacionada con los planes de empleo y la oferta pública de empleo, sin perjuicio de las facultades de autoorganización que corresponde al Ayuntamiento, negociaran todas las repercusiones que en materia de personal puedan tener los mismos.

Expectativas del personal laboral sometido a la regulación de empleo. Cuando en virtud de un plan de empleo se lleve a cabo una regulación de empleo que suponga la extinción de contratos laborales, los trabajadores y trabajadoras afectados tendrán derecho, durante los cinco años posteriores, a reincorporarse a otros destinos de su mismo nivel y categoría. Este derecho se extinguirá si el trabajador o trabajadora no se reincorporase al puesto de trabajo en el plazo de treinta días naturales desde que fuese notificado.

7.2 RELACION DE PUESTOS DE TRABAJOS.

Es función de la Relación de puestos de trabajo la Racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempleo de los puestos de trabajo y clasificar y valorar cada uno de ellos.

Corresponde al pleno del Ayuntamiento previa negociación con la representación del personal la aprobación de la relación de puestos de trabajo y sus modificaciones.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Vire'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'C'. To the right of that, there is another signature that is partially obscured and difficult to read. On the far right, there is a signature that looks like 'h'. There are also some other scribbles and marks scattered around these signatures.

Los puestos de trabajo figuran en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

- a) Denominación o categoría.
- b) Características esenciales.
- c) Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente este integrado.
- d) Adscripción del puesto a personal laboral en atención a la naturaleza de su contenido
- e) Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesaria para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos escalas, subescalas, o categorías de personal a quienes se reserve.
- f) Forma de provisión por concurso o libre designación.
- g) Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
- h) Nivel de complemento de destino.
- i) Complemento específico con indicación de los factores que se retribuyen con el mismo

ART 8.- SELECCIÓN DE EMPLEADOS PUBLICOS.

Todos los procedimientos de selección y acceso del personal laboral se realizarán mediante convocaría pública y a través de los sistemas de concurso, concurso-oposición, u oposición libre, en los que se garantice en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, todo ello previsto en la ley 30/1984 de 2 de Agosto de medidas para la reforma de la función pública y el Real Decreto 364/95 de 10 de Marzo, regula el ingreso en la administración del estado, de aplicación a las corporaciones locales.

La selección del personal laboral, el sistema de selección del personal laboral de este Ayuntamiento será preferentemente por concurso de méritos.

ART 9.- DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORIA.

Los trabajadores y trabajadoras realizarán las funciones propias de la categoría profesional que ostenten; no obstante en aquellos casos en que por necesidades del servicio se les encomiende la realización de funciones de una categoría superior a la suya, percibirán la retribución correspondiente a dicha categoría superior, todo ello conforme a lo previsto en la Ley 30/84 y Ley 7/85.

ART 10. - PROMOCION INTERNA.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior. Los trabajadores y trabajadoras

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be 'Data B' and 'A'.

para ello, deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener la antigüedad de al menos dos años en el cuerpo o escala a la que pertenezcan, así como reunir los requisitos que establezca el Ministerio para las Administraciones Públicas.

En cualquier caso se estará a lo previsto en el art. 22 de la Ley 30/84 de 2 de Agosto, modificada por la Ley 23/88 de 28 de Julio y demás legislación vigente.

ART 11.- CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO

Los trabajadores y trabajadoras municipales, podrán desempeñar puestos de trabajo en otras Corporaciones Locales, distintas y en la Administración de la Comunidad Autónoma Andaluza, de acuerdo con lo previsto en el punto 17 de la Ley 30/84 de 2 de Agosto, que señala las medidas para la reforma de la función pública.

ART12.- SEGUNDA ACTIVIDAD.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores y trabajadoras de servicios especiales que hayan cumplido los 55 años de edad, o los que por otras razones tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo y penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserven la actitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, sin que suponga disminución en sus retribuciones y pudiendo volver a su puesto de trabajo originario al desaparecer su incapacidad, previo informe de los servicios médicos públicos. Esto a ser posible se llevará a cabo dentro del mismo servicio al que estén adscritos.

ART 13.- INCOMPATIBILIDADES.

Como norma general de aplicación a todos los puestos de trabajo, se estará a lo previsto en la legislación vigente (53/84 y demás disposiciones aplicables), y en tanto no se desarrolla dicha ley para la administración local, se aplicará como tal el R.D. 598/85 sobre incompatibilidades del personal al servicio de la administración de Estado.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 14.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral con carácter general y para todo el personal laboral, se ajustará a lo establecido en la resolución de la Secretaría del Estado para la Administración Pública de 10 de Marzo de 2.003.

La distribución de la jornada en su cómputo diario y anual vendrá determinada por los cuadros horarios habituales en el Ayuntamiento, fijados entre éste y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Cada trabajador y trabajadora que preste su servicio en jornada completa y continuada dispondrá de un periodo de descanso de 30 minutos máximos diario computándose este tiempo como efectivo de trabajo.

ART 15.- VACACIONES Y CALENDARIOS DE FIESTAS.**15.1 VACACIONES.**

Las vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica serán de un mes natural independientemente del número de días que tenga el mes escogido, o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutaran por el personal laboral de forma obligatoria dentro de un año natural y hasta el 15 de Enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles, en turnos rotativos.

En los supuestos de haber completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento reflejados en el cuadro posterior:

- Por 10 años 23 días hábiles
- Por 15 años 24 días hábiles
- Por 20 años 25 días hábiles
- Por 25 años 26 días hábiles
- Por 30 o más años 27 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida. En caso de baja por maternidad cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad dentro del año natural o hasta el quince de Enero del año siguiente.

En caso de coincidencia en la petición de los días de vacaciones entre trabajador y trabajadora del mismo servicio y no se llegará a un acuerdo entre los interesados, se seguirá el sistema de rotación, decidiéndose el primer año por sorteo entre los afectados.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp with the word 'Rotación' inside, and several other signatures on the right.

Les serán dadas a conocer a todo el personal laboral por el jefe de cada servicio, con un mínimo de cuarenta y cinco días de antelación. Se disfrutarán preferentemente en el periodo de 15 Junio a 15 Septiembre, salvo en aquellos servicios en que por su naturaleza u otras circunstancias no pueda aplicarse este criterio, en el cual se establecerá un plan de vacaciones que comprenda todos los meses del año.

El periodo de disfrute será negociado previamente con los representantes de los trabajadores y trabajadoras y será dado a conocer a todo el personal laboral por el Jefe de cada servicio

Si a cualquier trabajador o trabajadora, por necesidades imperiosas del servicio se le hubiera de modificar la fecha prevista para el disfrute de las vacaciones anuales, habrá de comunicársele por escrito dichas circunstancias modificativas, al trabajador o trabajadora y a la Comisión Paritaria.

En caso de que el trabajador o trabajadora no lleve un año de servicio activo, disfrutará la parte proporcional.

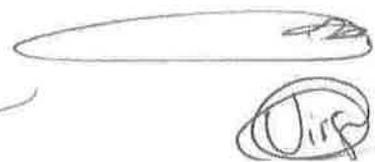
Los trabajadores y trabajadoras que, por necesidades del servicio no puedan disfrutar de las vacaciones en los meses mencionados (15 junio a 15 Septiembre), recibirán una cantidad compensatoria que se fijan en 219.15 Euros cantidad a percibir en el mes de disfrute de dichas vacaciones.

Dicha compensación económica no será aplicable al personal laboral que voluntariamente solicite el disfrute de sus vacaciones en otras fechas distintas de los meses anteriormente citados.

15.2 CALENDARIO DE FIESTAS.

El calendario de estas comprenderá los siguientes días festivos:

- a) Los contemplados en el calendario de festivos emitidos por la Junta de Andalucía y otros Organismos Oficiales.
- b) Los días considerados como festivos en el municipio de Benalup.
- c) El día de Santa Rita de Casia, patrona de los trabajadores de la Administración Local, podrá ser trasladado a cualquier día del mes de mayo, con el previo acuerdo de ambas partes.
- d) Los días 24 y 31 de diciembre se consideraran no laborables
- e) El personal laboral tendrán derecho a disfrutar de dos días laborables de vacaciones en Navidad.
- f) Durante el período de verano (1 Junio-30 Septiembre), Navidad, y Semana Santa, se



reducirá la jornada diaria en una hora. La reducción de una hora diaria en el período de Navidad será aplicable desde el 21 de Diciembre al 7 de Enero del siguiente año.

g) Durante la semana de FERIA se reducirá la jornada laboral en la siguiente forma: el jueves de feria en 1 hora (jornada de trabajo de 9:00 h a 14:00h), y el viernes se reduce la jornada en tres horas (jornada de trabajo de 10:00 h. A 13:00 h).

h) El personal laboral disfrutará de un puente no recuperable a lo largo del año.

i) Los Lunes de las Fiestas de la Independencia se reducirá la jornada laboral en dos horas.

ART 16.- ASUNTOS PROPIOS.

A lo largo de cada año y si esto no fuese posible, hasta el 15 de Enero del año siguiente y en casos excepcionales hasta el día 31 del mismo mes, el personal laboral tendrá derecho a disfrutar de 8 días para asuntos propios, no acumulables a las vacaciones ni a puentes retribuidos. El personal laboral podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, debiendo solicitarlo con antelación y por escrito a la Jefatura correspondiente.

En virtud de la Ley 7/2007, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de libre disposición al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

La negativa habrá de ser motivada y el interesado podrá requerir su comunicación escrita

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran (Fiestas anuales), en los distintos departamentos se establecerán turnos para el disfrute de los días recogidos en este artículo, correspondiendo a los responsables de los mismos establecer turnos que permitan el mantenimiento de la actividad, caso de solicitud de varios trabajadores y trabajadoras de un mismo centro, previo informe con los representantes del personal laboral.

Así mismo el personal laboral que durante el año trabaje con calendario laboral que afecte a todos los días del año (Sábados, Domingos y Festivos), disfrutara de al menos tres días de asuntos propios en estos días.

CAPITULO IV

EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

(Handwritten signatures and scribbles are present in this area, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.)

ART 17.- EXCEDENCIAS.

Los trabajadores y trabajadoras fijos, podrán hallarse en situación de excedencia voluntaria por interés particular, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia por cuidado de familiares, y excedencia por razón de violencia de género. Dichas situaciones se regulan en cada caso por la Ley 7/2007 de Estatuto Básico del Empleado Público.

ART 18.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Se concederá a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten por causas justificadas, siendo su duración máxima de hasta un año. No serán retribuidos y se concederán atendiendo a las necesidades del servicio, debiendo solicitarse al menos con quince días de antelación al inicio del mismo.

En caso de que concurran circunstancias excepcionales que justifiquen una mayor duración de dichos permisos podrán concederse los mismos, previo informe de la Jefatura de Servicio correspondiente y de la Comisión Paritaria.

ART 19.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todo el personal Laboral afecto al presente convenio tendrá derecho en días laborales a permisos retribuidos en los casos y la duración que a continuación se indican, debiendo solicitarse por escrito a través de las correspondientes Jefaturas de Servicio y serán concedidas por la Delegación de Personal:

- a) Por contraer matrimonio, 20 días naturales.
- b) Permiso por paternidad: por nacimiento de un hijo, acogida o adopción, 15 días naturales contados a partir del nacimiento del hijo, acogida o adopción. Este permiso se ampliará en 2 semanas durante la vigencia de este convenio, en la siguiente proporción:
 - 1º año: 15 días
 - 2º año: 7 días más
 - 3º año: 7 días más hasta completar 4 semanas.

c) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de un familiar del trabajador o trabajadora o del Primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles si los hechos ocurren dentro de la localidad y 5 días hábiles si ocurren fuera de ella.

En los mismos supuestos descritos en el párrafo anterior y tratándose de parentescos del Segundo grado de consanguinidad del trabajador y trabajadora, cónyuge, o pareja de hecho, se concedan 3 días naturales, si el hecho ocurre dentro de la localidad y 5 días naturales si ocurriese fuera de ella. Dichos días podrán disfrutarse alternativamente durante el periodo de hospitalización del familiar (siempre que las necesidades del servicio lo permitan).

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature on the left margin, a signature on the right margin, and several signatures at the bottom of the page.]

d) **Matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador, cónyuge, o pareja de hecho, si coincide con la jornada laboral 1 día dentro de la provincia y 2 si es fuera de ésta.**

e) **Trámites por matrimonio o divorcio, 2 días.**

f) **Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de celebración, 1 día por examen debiéndose justificar.**

g) **Traslado de su domicilio habitual, 2 días. Y si es fuera del término municipal, 3 días.**

h) **Por supuestos de hospitalización por intervenciones quirúrgicas no graves o supuestos similares, de familiares de primer y segundo grado del trabajador o trabajadora, o cónyuge, se concederá 2 días naturales, coincidente con la intervención.**

i) **Por fallecimiento de familiares de tercer grado del trabajador y trabajadora, o cónyuge, 1 día si coincide con la jornada laboral.**

j) **Por Primera Comunión o Bautizo de hijos o nietos, si coincide con la jornada laboral.**

k) **Por asistencias a cursos de formación o promoción, relacionados con el puesto de trabajo, el tiempo de su duración, previo informe de la Jefatura de Servicios y representantes de personal.**

l) **Por Deberes públicos de carácter inexcusable, el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presenten los oportunos justificantes, se consideran deberes públicos inexcusables, a los efectos de este tipo de licencias, los siguientes:**

- Expedición y renovación de D.N.I, carné de conducir, pasaporte Certificados y registros en organismos oficiales.
- Citaciones de Juzgados, Comisarías.
- Elecciones al Consejo Escolar

Para el disfrute de estas licencias será necesario justificarlo documentalmente.

OBSERVACIONES:

-Las licencias no contempladas en este acuerdo, se remiten a la ley 7/2007 de Estatuto Básico del Empleado Público.

-Dichas licencias serán reconocidas también para las parejas de hecho.

ART.20.- LICENCIAS DE GESTACION, ALUMBRAMIENTO Y ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO PREADOPTIVO.



Se estará a lo dispuesto en la normativa correspondiente, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral así como a lo que se recoja en lo referente a estos términos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo y a las novedades acogidas a la Ley 7/2007 de 12 de Abril. Al margen de lo reseñado en dicha normativa, el personal laboral de este Ayuntamiento al término del periodo de esta licencia, disfrutará de un permiso retribuido de 4 semanas más, en ningún caso superando las 20 semanas.

ART 21.- DERECHOS SOCIALES DE LA MUJER.

La gestante tendrá derecho en su embarazo a cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si éste pudiera resultar perjudicial para ella y para el feto, sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, a petición de la trabajadora y con intervención de los Representantes Sindicales, previa información del especialista favorable. Así mismo se adoptaran las medidas necesarias para dotar a las trabajadoras en situación de embarazo de los medios materiales que se acomoden a su situación, (sillas con respaldos altos, etc.)

ART 22.- OTROS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS .

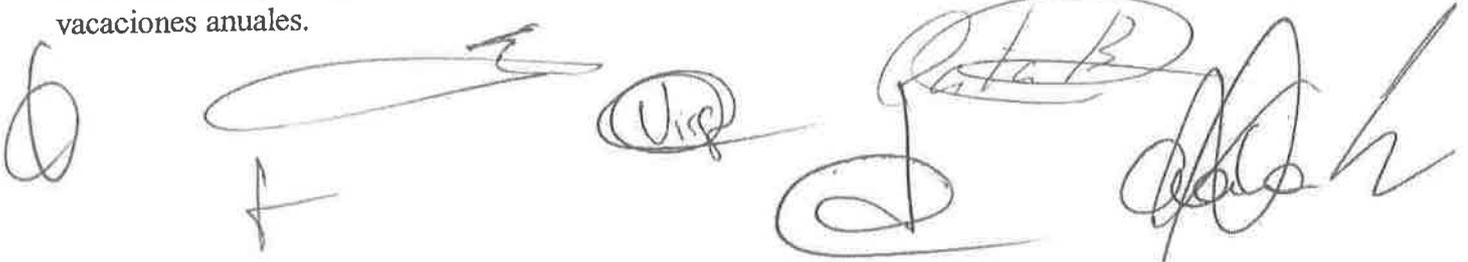
Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los trabajadores y trabajadoras, conducta de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, sin perjuicio de las acciones legales oportunas. Las secciones sindicales y la Corporación velarán por el derecho a la intimidad de los trabajadores y trabajadoras afectados silenciando su identidad. Los trabajadores y trabajadoras afectados por esta situación tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo previa solicitud y demostración de dicha situación.

No obstante se estará siempre a la legislación vigente en cada momento.

ART 23.- PROTECCION DEL EMBARAZO.

Las trabajadoras tendrán derecho, previa justificación documental, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto, tanto para las correspondientes revisiones médicas, como para otras atenciones médico-sanitarias, que necesite. En este sentido a partir del sexto mes de gestación le será de aplicación una reducción horaria de dos horas diarias de su jornada laboral, y durante el noveno mes esta reducción será de tres horas.

Asimismo la mujer en período de gestación podrá elegir libremente la fecha para el disfrute de sus vacaciones anuales.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'Vig' and a signature that appears to be 'Pinto B'.

ART 24.- MATERNIDAD/PATERNIDAD.

Será automática la reincorporación a su puesto de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, que se hayan acogido a la excedencia por atención al menor por un período de hasta tres años. Pasando este tiempo pasará a excedencia en interés particular.

ART 25.- LACTANCIA.

Por lactancia tendrán derecho los trabajadores y trabajadoras (cualquiera de ellos, hombre o mujer, siempre que demuestren que el otro cónyuge a renunciado a su derecho), a la ausencia de una hora y media del trabajo, pudiéndola dividir en dos fracciones para el cuidado de un hijo hasta cumplir la edad de un año. El personal afectado, podrá por voluntad propia sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora y media con la misma finalidad, si dicha reducción se toma al inicio o al final de la jornada.

CAPITULO V
JUBILACION

ART 26.- JUBILACION VOLUNTARIA.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan sesenta años de edad o más, o cuarenta años de servicio, podrán jubilarse voluntariamente, siéndoles abonadas por la Corporación la diferencia existente entre la pensión que establezca el organismo correspondiente y las retribuciones que perciba en el momento de la solicitud, hasta cumplir la edad reglamentaria de jubilación.

Con este motivo se establece un premio en metálico o su equivalente en licencias retribuidas, a elección del trabajador y trabajadora en función de los años de servicio prestado a la corporación que será extensible a las jubilaciones forzosas, atendiendo al siguiente baremo:

Más de 10 años..	3	mensualidades de sueldo consolidado.
Más de 20 años..	4	" " " "
Más de 30 años..	5	" " " "
Más de 40 años..	6	" " " "

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora en servicio activo o baja definitiva por invalidez permanente se abonará la compensación proporcionalmente a los años de servicio. Los beneficiarios serán los herederos legales.

26.1 Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación, y en los casos en que esta se produzca cuando el cumpla los 65 años, se establece una reducción horaria en la siguiente escala:

- Trabajador/a con 60 años 1 hora.
- Trabajador/a con 61 años 1 hora.
- Trabajador/a con 62 años 2 horas.
- Trabajador/a con 63 años 3 horas.
- Trabajador/a con 64 años 4 horas.

Jubilación parcial (contrato relevo, según decreto 1131/02 31 de Octubre)

AR 27.- JUBILACION FORZOSA.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que no hayan cumplido los 65 años de edad, en caso de sufrir un accidente laboral, el Ayuntamiento seguirá abonándole el complemento específico actualizado hasta que cumpla los 65 años, excepto en caso de gran invalidez.

ART 28.- PLAN DE JUBILACIÓN VOLUNTARIA.

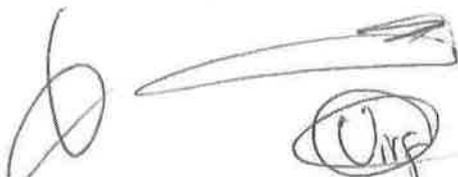
Las partes firmantes de este acuerdo acuerdan establecer para el personal laboral que así lo soliciten personalmente, un plan de jubilación. El Ayuntamiento aportará el 50% del plan con un máximo de 17,50 Euros mensuales por cada trabajador o trabajadora.

CAPITULO VI

DERECHOS SOCIALES

ART 29.- OTRAS PRESTACIONES.

a) Premio por antigüedad.

Handwritten signature and a circular stamp with the letters 'UVE' inside.A collection of handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'P. R.' and another that looks like 'W'.

- A los 15 años de servicios 258.21 Euros..
- o A los 25 años de servicios 545.11 Euros
- A los 35 años de servicios 903.14 Euros

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en el Ayuntamiento por invalidez permanente sin cumplir los 15 años de servicio, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados, considerándose la fracción como un año entero.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora cause baja por alguna de las causas determinadas en lo anteriormente expuesto después de 15 años de servicio, sin llegar a los 15 años que dan derecho a este segundo premio, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados por encima de los primeros 15 años, a razón de porcentaje, por cada uno de los años o fracción que excedan de los años indicados.

En el supuesto de que la baja se produzca después de los 20 años de servicio sin llegar a los 25 que dan derecho al tercer premio, se aplicará la misma formula reseñada anteriormente.

b) En concepto de natalidad, el trabajador o trabajadora percibirá la cantidad de 187.85 Euros.

c) En concepto de nupcialidad, cada trabajador o trabajadora percibirá la cantidad de 254.15Euros.

d) Todo trabajador o trabajadora acogido al presente Acuerdo, percibirá la cantidad de 165.75 Euros por cada hijo o cónyuge discapacitado físico, psíquico, o sensorialmente, reconocido como tal en el correspondiente servicio común de la Seguridad Social, y que no pueda desarrollar ningún trabajo en base a su incapacidad.

ART 30.- PERCEPCIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO, I.T. O ENFERMEDAD COMUN.

Todo trabajador o trabajadora en situación de baja médica derivada de accidente de trabajo percibirá el 100% de las retribuciones totales, percibidas en el último mes anterior a la baja.

La Comisión Paritaria no obstante, se reserva el derecho de aplicar exclusivamente la legislación vigente, en cualquier momento de la baja médica, a la vista de los antecedentes que puedan concurrir.

Todo trabajador y trabajadora en baja médica derivada de enfermedad común que suponga hospitalización, percibirá desde el primer día el 100% del sueldo base, trienios, complemento específico, complemento de productividad, complemento de destino y total dedicación en su caso.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two smaller signatures. On the right, there is a signature that appears to be 'Dato B' followed by another signature. Below these, there are some initials and a small circular stamp.

La Comisión Paritaria, se reserva el mismo derecho que en el supuesto anterior.

En los supuestos de baja médica no contemplados en los párrafos anteriores, se percibirá el 100% del salario real, completándose por el Ayuntamiento el porcentaje no cubierto por la Seguridad Social, durante un período máximo de nueve meses, ampliable doce en casos de especial gravedad certificada médicamente. La Comisión Paritaria, no obstante se reserva el derecho de aplicar exclusivamente la legislación vigente en cualquier momento de la baja médica, a la vista de los antecedentes que puedan concurrir.

En todo caso, previa comunicación al responsable del Área, Departamento o Centro de Trabajo en el que se preste servicio, podrá ausentarse el trabajador o trabajadora dentro de la jornada laboral, por el tiempo necesario, para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección que le corresponda. Deberá acreditar la ausencia con la aportación del justificante que expida el facultativo. En el justificante que expida el facultativo, se hará constar el tiempo de permanencia en consulta, debiendo ser requerido en estos términos por el propio trabajador o trabajadora. En ningún caso se autorizará estas ausencias cuando el horario de consulta permita al trabajador o trabajadora asistir a ella fuera de la Jornada laboral.

Así mismo, el Ayuntamiento en los mismos términos que el apartado anterior, en los casos de acompañamiento a consultas médicas de familiares del primer grado de consanguinidad o afinidad de los trabajadores y trabajadoras, hijos menores de 12 años y padres de más de 65 años. Estudiará la petición del trabajador y trabajador actuando de buena fe, para otorgar la ausencia del mismo.

El personal que por prescripción facultativa tenga que efectuar desplazamientos fuera de la provincia para recibir asistencia sanitaria o tratamiento quirúrgico, como consecuencia de encontrarse en situación de baja por enfermedad, percibirá si así lo estima la Comisión Paritaria, el importe de los gastos de desplazamiento y dietas, conforme a los criterios, extensión y cuantías vigentes, en materia de dietas y Kilometraje.

Los gastos anteriormente reflejados, serán aplicados igualmente a un acompañante del trabajador o trabajadora, si la Comisión Paritaria así lo determina.

En todo caso, será necesaria la previa petición y posterior justificación de la necesidad del desplazamiento y de los gastos realizados.

Los gastos que se originen por lo reseñado en este párrafo correrán a cargo del Fondo Social.

ART 31.- AYUDAS DE ESTUDIO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

El Ayuntamiento promoverá entre sus trabajadores y trabajadoras la formación cultural y académica; para ello se establece con carácter general una ayuda de estudio consistente en el 50% de los gastos de matrícula y el 50% de los gastos de los libros de texto, hasta un máximo de 187.85 Euros por este último concepto. Para la obtención de dicha ayuda en años sucesivos será

A series of handwritten signatures and stamps are located at the bottom of the page. From left to right, there is a small circular stamp, a large horizontal signature, a signature with the word '(Urr)' written below it, another signature, a signature with the word 'Quinta B' written above it, and a final signature on the far right.

condición indispensable que el solicitante acredite haber superado al menos el 50% de las asignaturas del curso anterior. Asimismo se promoverá a la formación y promoción del personal mediante cursos especializados. En caso de que los estudios que curse dichos trabajadores y trabajadoras tuviera relación con la actividad que ejerza en el Ayuntamiento, dicha ayuda por matrícula será del 75%. Así mismo se ampliará para los sucesivos años el haber superado al menos el 50% de las asignaturas matriculadas del año anterior.

ART 32.- AYUDAS DE ESTUDIOS A LOS HIJOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Los trabajadores y trabajadoras percibirán en concepto de ayuda de estudios por cada hijo las cantidades siguientes:

- a) Guardería, Educación infantil, Primarias y los dos primeros cursos de la E.S.O. o similar 172.38 Euros.
- b) Bachiller y los dos últimos cursos de la E.S.O. o similar 205.53 Euros.
- c) Enseñanzas Universitarias o similar 397.80 Euros

Estas ayudas se harán efectivas antes del 15 de septiembre de cada año.

Para ello se deberán solicitar en el mes de septiembre, previa justificación de matrícula. Serán beneficiarios de las ayudas contempladas en el párrafo anterior los huérfanos de padres o madres, si alguno de ellos fue empleado/a municipal y falleció encontrándose en activo.

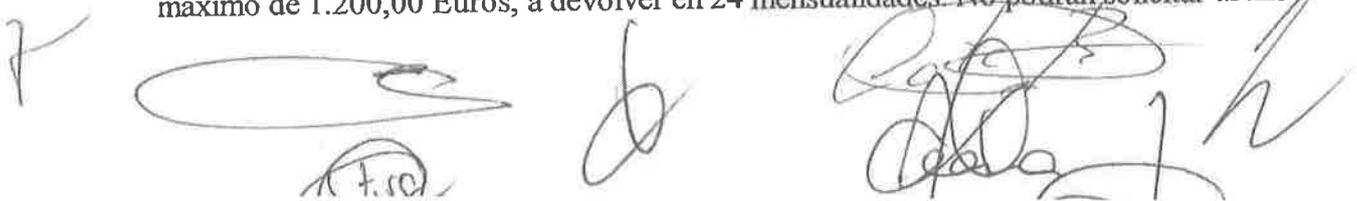
ART 33.- FONDO SOCIAL.

Se crea un fondo asistencial que se mantendrá con las aportaciones de la Corporación y los trabajadores y trabajadoras y será administrado por la Comisión Paritaria, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Cada trabajador y trabajadora contribuirá al mantenimiento del Fondo con una aportación mensual de 3 Euros, y la Corporación con la cantidad mensual de 5 Euros por cada uno de ellos en activo. Los beneficiarios de dicho fondo serán todo trabajador y trabajadora que cumplan con el requisito de tener al menos un año de antigüedad, así como los hijos menores de 18 años y cónyuge.

ART 34.- PAGAS REINTEGRABLES Y ANTICIPOS.

- a) A los trabajadores y trabajadoras podrán concedérseles anticipos reintegrables hasta un máximo de 1.200,00 Euros, a devolver en 24 mensualidades. No podrán solicitar al año



- más de un anticipo si supera la cantidad máxima establecida.
- b) A los trabajadores y trabajadoras podrán concedérseles anticipos reintegrables hasta un máximo de 2.000,00 Euros, a devolver en 12, 24, o 36 mensualidades. No podrán solicitar al año más de un anticipo si supera la cantidad máxima establecida.
 - c) Para la adquisición de vivienda se concederá la cantidad de 2.000,00 Euros a devolver en 72 mensualidades como máximo, pudiendo ser solicitada por el personal fijo.
 - d) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho durante el día 1 al 10 de cada mes, a un anticipo sobre la mensualidad de hasta un 50% de la misma.
 - e) Así mismo, el personal laboral con un contrato superior a 2 meses tendrá derecho a la segunda quincena del mes a un anticipo de hasta el 50% sobre la mensualidad, que se deducirá sobre la nómina del mes siguiente al de su concesión.

ART 35.- POLIZAS DE SEGURO.

a) Seguro de vida y accidentes.

El Ayuntamiento concertará un seguro de vida y accidentes que se actualizará a partir de la aprobación del presente convenio, para todo el personal a su servicio sujeto a este acuerdo las garantías cubiertas serán las siguientes:

Año 2008

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 11.000,00 Euros.
- Invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo y gran invalidez, 14.000,00 Euros
- Muerte natural del trabajador o trabajadora, 17.000,00 Euros.
- Muerte por accidente sea o no laboral, 23.000,00 Euros.

Año 2009

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 11.500,00 Euros.
- Invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo y gran invalidez, 14.500,00 Euros
- Muerte natural del trabajador y trabajadora, 17.500,00 Euros.
- Muerte por accidente sea o no laboral, 23.500,00 Euros

Año 2010 y 2.011

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 12.000,00 Euros.
- Invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo y gran invalidez, 15.000,000 Euros
- Muerte natural del trabajador o trabajadora, 18.000,00 Euros.
- Muerte por accidente sea o no laboral, 24.000,00 Euros

b) Seguro de responsabilidad civil.

El Ayuntamiento concertará un seguro que contemple la responsabilidad civil y penal por acciones realizadas por sus funcionarios en el ejercicio de sus funciones.

ART 36.- PERMISO DE CONDUCCION.

Los trabajadores y trabajadoras que por necesidades del servicio deban actualizar periódicamente su permiso de conducir, la Corporación les abonará íntegramente los gastos que origine dicha circunstancia.

ART 37.- SOLICITUDES Y CERTIFICADOS.

Los trabajadores y trabajadoras quedarán exentos de cuantos reintegros acompañen a las solicitudes y certificados expedidos por el Ayuntamiento, en virtud de su relación laboral con el mismo.

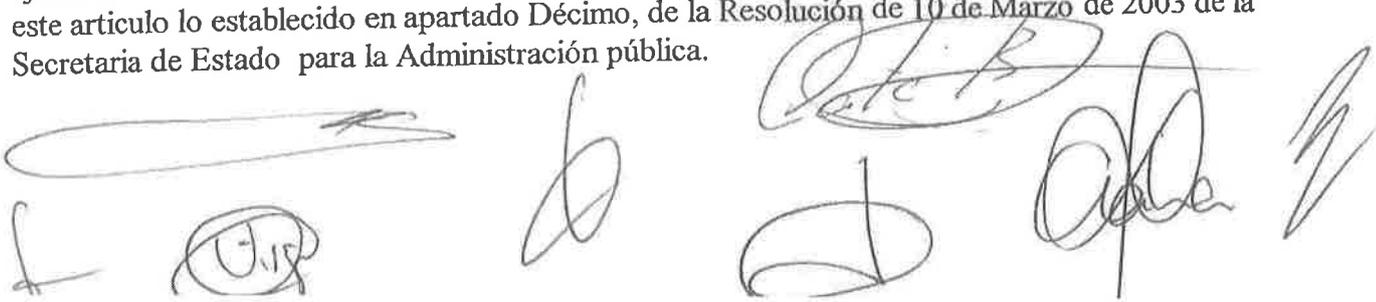
ARTI 38.- ASISTENCIA JURIDICA.

La Corporación garantizará asistencia jurídica gratuita a los trabajadores y trabajadoras que la precisaren, por causas derivadas de la prestación del servicio y siempre que la acción del trabajador o trabajadora no se dirija contra la propia Corporación y que de los hechos acaecidos no resulte la apertura de un expediente disciplinario.

Así mismo, la Corporación será responsable civil subsidiaria de todos los hechos que implique a sus trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de sus deberes y en la realización de sus servicios, siempre que no se demuestre la responsabilidad penal del trabajador o trabajadora implicado en hechos que constituya delitos o faltas graves contra la persona y las cosas. Todos los casos serán estudiados e informados por la Comisión Paritaria.

ART 39.- FORMACION PROFESIONAL.

Los trabajadores y trabajadoras municipales tienen el derecho de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones, para ello, la Corporación promoverá la realización de cursos dirigidos hacia una formación continuada y permanente del trabajador y trabajadora en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo. Siendo de aplicación para este artículo lo establecido en apartado Décimo, de la Resolución de 10 de Marzo de 2003 de la Secretaria de Estado para la Administración pública.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a long horizontal line, a circular mark with 'U.15', and several stylized signatures.

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE

ART 40.- SEGURIDAD E HIGIENE.

El Ayuntamiento de Benalup-Casas Viejas, pondrá en marcha los mecanismos tendentes a la aplicación de la ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y a su Reglamento, aprobado por R.D. 39/1997 de 17 de Enero

ART 41 REVISIÓN MÉDICA

El Ayuntamiento dispondrá para todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito y voluntario garantizando la confidencialidad de los resultados. Así mismo para aquellas personas en que concurren circunstancias especiales en el desempeño de sus funciones laborales, el Ayuntamiento podrá disponer tal reconocimiento con carácter obligatorio.

Para la prestación de tales servicios, el Ayuntamiento lo concertará con las entidades que estimen conveniente.

ART. 42.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Las partes firmantes de este acuerdo consideran esencial desarrollar e implantar un política en materia de Seguridad y Salud encaminada a prevenir las posibles causas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando la prevención como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio (R.D. 1488/98 de 10 de Julio de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración Pública). Es fundamental en la implantación de los planes preventivos, la participación mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de todos los niveles jerárquicos de la Corporación, para conseguir un sistema organizativo de seguridad integrada (Art. 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Pero la acción preventiva no debe ser una acción dirigida a la estricta prevención del accidente laboral, sino que debe estar destinada a preservar la salud de los trabajadores y trabajadoras desde la concepción de salud que de la O.M.S, que la define como "un estado de bienestar físico, mental y social completo no meramente basado en la ausencia de enfermedad". Por tanto, la política preventiva que se emprenda por parte del Excmo. Ayuntamiento, debe estar encaminada en la triple dimensión apuntada por la O.M.S.

Para conseguir los objetivos marcados en la política preventiva se ha de realizar el siguiente planteamiento programático:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Catalá B' and another that looks like 'A. B. L.'.

- Designación de los delegados de prevención entre los representantes del personal.
- Formación en materia de Seguridad y Salud de los miembros e C.S.S.
- Evaluación y valoración continua de los riesgos laborales.
- Dictaminar medidas preventivas encaminadas a evitar cualquier riesgo no tolerable o disminuir los mismos.
- Formación del personal por sección y/o departamento
- Elaboración y distribución de manuales en los que se recomienden procedimientos operativos y hábitos preventivos correctos.
- Creación de un servicio de prevención propio, con posibilidad de asunción parcial de actividad preventiva por un servicio de prevención ajeno (art. 6 del R.D. 1488/98). Dicho servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas de la art. 34 del Reglamento de los servicios de prevención.

ART 43.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Los delegados de prevención son los representantes de los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán designados por y entre, de una parte, aquellos trabajadores y trabajadoras que sean miembros de la junta de personal.

Los delegados de prevención que sean representantes del personal laboral, contarán en el ejercicio de sus funciones, con las garantías inherentes a su condición representativa.

Las competencias y facultades de los delegados de prevención son las siguientes:

- 1) Colaborar con el Excmo. Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- 2) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de Riesgos Laborales.
- 3) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- 4) Velar para que los trabajadores y trabajadoras dispongan de los medios necesarios de protección de personal, vigilar el buen estado de los mismos y fomentar entre los empleados, el buen uso de los distintos equipos de protección.
- 5) Analizar permanentemente la siniestralidad en el centro de trabajo, valorando su evolución mediante estadísticas (índice de incidencias, frecuencia y gravedad).
- 6) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
- 7) Ser informados por el Excmo. Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 8) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- 9) Guardar el sigilo debido, en todos aquellos asuntos que conozca por razón de su cargo.

Para poder cumplir con sus funciones, se les deberá facilitar información por la mutua de trabajo y

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right.

EE.PP. de las S.S, con una duración mínima de 30 horas lectivas y que se adapten al temario general especificado en el anexo cuarto del Reglamento de los servicios de prevención (R.D. 39/97 de 17 de Enero).

ART 44.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

La corporación garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. No obstante esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. Solo se exceptúan de este carácter voluntario, cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, es decir , evaluar si existe enfermedad profesional, o para evaluar si el estado de salud puede constituir un riesgo para el mismo o para terceros cuando este establecido reglamentariamente (Reglamento sobre el plomo, amianto, ruido, etc). En todos estos casos, se solicitara informe previo a los representantes de los empleados/as.

Las valoraciones médicas serán confidenciales y comunicadas a los empleados/as. A ellas solo tendrán acceso el personal medico y las autoridades sanitarias. No pondrán ser facilitadas al Ayuntamiento salvo con consentimiento expreso del trabajador y trabajadora. El Ayuntamiento y los órganos de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos en relación con la aptitud del empleado para el desempeño de su actividad o con la necesidad de modificar las medidas preventivas.

ART. 45.- CONTROL MÉDICO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y TRABAJADORAS DE BAJA.

El Ayuntamiento podrá establecer un servicio médico con objeto de llevar a cabo revisiones médicas anuales a los trabajadores y trabajadoras, atenderlos en situación de I.T. y proceder a informar a la Comisión Paritaria.

ART 46.- BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS.

En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto. De velar por el cumplimiento de ello se ocuparan los representantes de los órganos mencionados en este acuerdo.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES



ART 47.- OBLIGACIONES SINDICALES.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras se obliga expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado o negociado con la corporación.
- b) Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en la ley.
- c) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores y trabajadoras.
- d) Notificar a la corporación cualquier cambio que se produzca en sus órganos de representación.

ARTI 48.- DERECHOS Y GARANTIAS.

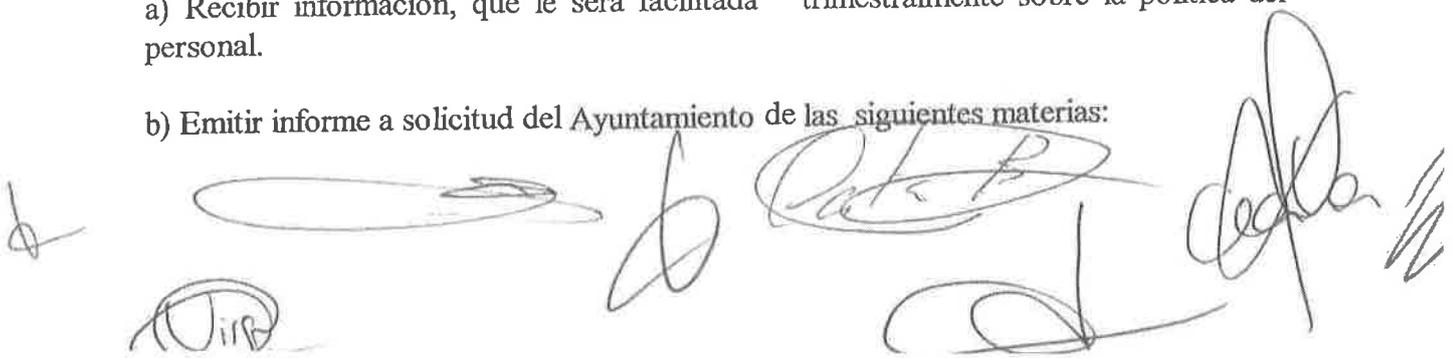
Los representantes del personal laboral dispondrán en el ejercicio de sus funciones de las siguientes garantías:

- El acceso y libre circulación por las dependencias municipales, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.
- La difusión libre de todo tipo de publicaciones ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- Ser oídos en los expedientes disciplinarios incoados a sus miembros durante el período de su mandato, así como durante el año inmediatamente posterior.
- Un crédito de horas mensuales retribuidas que ascienda a 21 horas, (tres días).
- No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el traslado o la sanción se basen en el ejercicio representativo de los trabajadores y trabajadoras.
- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

ARTI 49.- DERECHOS SINDICALES.

Sin perjuicio de la legislación vigente de derechos y facultades concedidas a la Junta de Personal, Comité del Ayuntamiento y Delegados de Personal, se reconocen las facultades siguientes:

- a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente sobre la política del personal.
- b) Emitir informe a solicitud del Ayuntamiento de las siguientes materias:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a small signature. In the center, there is a large, stylized signature. To its right, there is another signature. On the far right, there is a signature that appears to be 'ceda' followed by some scribbles. There are also some initials scattered throughout the bottom section.

- Traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación del personal.
- Implantación o revisión de sistemas de organización, método de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

- Establecimiento de la jornada laboral y horarios de trabajo.
- Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
- Cantidades que perciba cada trabajador y trabajadora por complemento de productividad.

e) Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre materias recogidas en la ley.

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

g) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad social e higiene en el trabajo.

h) Participar en la gestión de obras sociales para el personal.

i) Colaborar con la corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

j) Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

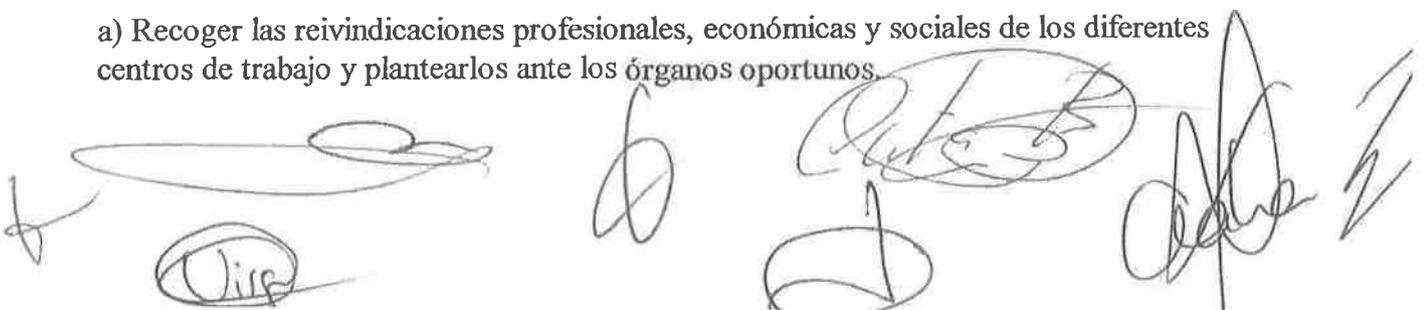
ART 50.- SECCIONES SINDICALES.

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco confederal de 5 de enero de 1.980 apartado 11, epígrafe 2, y la Ley orgánica de libertad sindical.

A todos los efectos serán consideradas como un solo centro de trabajo la totalidad de las dependencias municipales productivas del Ayuntamiento de Benalup-Casas Viejas.

Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y plantearlos ante los órganos oportunos.

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, located at the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more abstract scribbles.

- b) Convocar asambleas en los distintos centros de trabajo siempre que las circunstancias lo requieran
- c) Representar y defender los intereses de su organización sindical ante la corporación.
- d) Los representantes de las secciones sindicales podrán reunirse libremente dentro de la jornada laboral para tratar problemas que afecten al personal del centro de trabajo, dentro del cómputo de horas establecidas para los miembros de la junta de personal.
- e) Las secciones sindicales que acrediten un mínimo de 125 afiliados, tendrán derecho a nombrar un delegado sindical, disponiendo el mismo del crédito correspondiente de horas equivalentes a la de los delegados de personal.
- f) La corporación dotará de medios suficientes a las secciones sindicales para la realización de su labor.

CAPITULO IX

VESTUARIO

ART 51.- VESTUARIO.

Con carácter obligatorio, la corporación facilitará en el año en curso las siguientes prendas de trabajo:

Personal de limpieza femenino y Ayuda a domicilio .

Verano: 1 par de zuecos o zapatillas de seguridad (antideslizante, con protección, etc...)
2 batas sin mangas o 2 pijamas de trabajo.
guantes apropiados

Invierno: 1 par de zuecos o zapatillas de seguridad (antideslizante, con protección, etc...)
2 batas con mangas o 2 pijamas de trabajo.
guantes apropiados.
1 rebeca o chaleco abierto cada año

1 Anorak cada tres años
1 Faja lumbar protectora según prescripción médica.

Personal de vías y obras.

Verano: 2 camisas de manga corta.
1 pantalón.
1 par de zapatos.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a signature that appears to be 'Diss'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'C. R.'. On the right, there is another signature that is partially obscured by a vertical line, possibly 'C. R.'. There are also various other scribbles and marks scattered across the bottom area.

Invierno: 1 par de zapatos.

1 mono o pantalón y chaquetilla (a elegir).

1 anorak cada 3 años.

2 pares de calcetines

Guantes apropiados al trabajo.

1 par de botas de seguridad cada año.

Así como del equipamiento de seguridad necesarios para el desempeño de los diferentes departamentos, tales como (Arneses de Seguridad, caretas protectoras etc...)

Con carácter general se dispondrá de ropas y botas de agua adecuadas para el personal laboral que lo precise.

La fecha de entrega a cada trabajador y trabajadora del vestuario de verano será del 1 al 15 de Abril del año en curso.

La fecha de entrega a cada trabajador y trabajadora del vestuario de invierno será del 1 al 15 de Octubre del año en curso.

CAPITULO X
RETRIBUCIONES

ART 52.- RETRIBUCIONES BASICAS Y COMPLEMENTARIAS.

Son retribuciones básicas: El sueldo base, los trienios, y las pagas extraordinarias (que serán dos durante el año).

Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento tendrán signados los sueldos para las distintas categorías que se determinan en el AnexoII.

Para el periodo de vigencia del convenio todos los conceptos salariales se verán incrementados en lo que la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado dispongan, así como los acuerdos que puedan suscribir la Administración Autónoma.

52.1.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todos los trabajadores y trabajadoras incluidas en el presente convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias en los meses de Junio y Noviembre, fijándose sus cuantías en el 100% del salario base, complemento de destino, complemento específico, y trienios.

52.2. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.



Todo el personal laboral incluido en el presente convenio, percibirá este complemento en la nomina del mes de Marzo, fijándose la siguiente cuantía para la vigencia de este convenio en 366.00 euros.

52.3.- COMPLEMENTO ANUAL A LA CONSTANCIA.

Al personal laboral en el año no falte a su puesto de trabajo por causa que no sean; accidente de trabajo, enfermedad profesional, licencia maternal, vacaciones, matrimonio del trabajador y trabajadora, descanso por días trabajados o permisos retribuidos contemplados en este convenio, percibirán en la última nómina del año y como premio a la constancia en el trabajo la cantidad de:

- 479.25 Euros en el año 2.008

Este complemento se perderá para el caso de aquel trabajador y trabajadora que falte por un periodo de 25 días o más, durante el año por ausencias no justificadas. Entendiéndose que el trabajador y trabajadora que sufra una intervención quirúrgica, se establece que en los primeros 5 días no se le aplicará descuento alguno, siendo este aplicable a partir del sexto día (descritas en el párrafo primero de este artículo)

Para el caso de que las ausencias no justificadas (descritas en el párrafo primero de este artículo), sean inferiores a 25 días, el importe a cobrar por este concepto será el derivado de la siguiente fórmula:

Año 2.008

$N = n^{\circ}$ de ausencias no justificadas al trabajo durante el año

Importe del complemento anual a la constancia = 19.89 Euros/día x (25 - N)

Para los años 2.009, 2010, y hasta 1 de julio de 2.011 dichos conceptos se incrementará conforme al I.P.C. real de cada uno de dichos años.

ART 53.- PLUS TÓXICO, PENOSO, PELIGROSO, Y DE ALTURA.

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen labores que conlleven las mencionadas circunstancias, percibirán las cantidades fijadas por dichos conceptos.

El plus de altura será recibido por trabajar a una altura superior a 3 metros

Todos los pluses se devengarán cuando la ocupación de los mismos sean superior a 4 horas por día laboral

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled signature and several other scribbles.

- Plus tóxico-penoso 48.26 Euros/mes
- Plus peligrosidad-altura 48.26 Euros/mes

ART 54.- PLUS DEDICACIÓN EXCLUSIVA.

Por este concepto se les abonará a los puestos de trabajo que a continuación se relacionan las cantidades brutas mensuales que se indican, no pudiendo presentar notas por trabajos realizados fuera de su trabajo.

- GRUPO 1 357.95 Euros
- GRUPO 2..... 270.30 Euros
- GRUPO 3, 4, y 5... 182.63 Euros

ART. 55.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.

El presente acuerdo estará sujeto en cuanto a la revisión salarial para el año 2.008, así como para los siguientes en caso de prorroga, a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio en vigor.

No obstante en el supuesto que la administración Autonómica garantice el poder adquisitivo de sus empleados/as a través de cualquier fórmula al efecto, su aplicación se podrá hacer efectiva al personal laboral de este Ayuntamiento, previa deliberación y acuerdo de la Comisión Paritaria.

ART 56.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral.

Queda prohibida la realización de las horas extraordinarias que no tengan carácter estructural. Tendrán carácter estructural las que vinieran exigidas por la necesidad, siniestros, y otras análogas de conformidad con la legislación vigente.

El resto de las horas extraordinarias solo tendrán la consideración de estructurales cuando exista acuerdo expreso con los representantes sindicales.

Serán abonadas de acuerdo con el siguiente cuadro:

<u>GRUPOS</u>	<u>NORMALES</u>	<u>NOCTURNAS/FESTIVAS</u>
1	18.01 Euros	27.12 Euros
2	15.36 Euros	22.60.Euros
3	12.79 Euros	18.08 Euros
4	11.75 Euros	17.18 Euros

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below the table.

5 10.86 Euros 14.46 Euros

Para el personal que solicite el disfrute de las horas extraordinarias determinadas en el párrafo anterior se podrá acoger al disfrute en el tiempo de descanso, en la siguiente proporción:

- Por 1 hora extraordinaria normal1,75 horas
- Por 1 hora extraordinaria nocturna/festiva 2,50 horas

ART 57.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

a) La gratificación de fería que perciben el personal de Vías y Obras y Técnico de Fiestas tendrá una cuantía de 219.16 Euros

b) La gratificación de la fiesta de la Independencia que percibe el personal de Vías y Obras, Técnico de Cultura y Técnico de Fiestas, tendrá una cuantía de 219.16 Euros

ART. 58. DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTOS.

Tendrán derecho a dietas y gastos de desplazamientos, todos los trabajadores y trabajadoras que tengan que desplazarse de la localidad, debidamente autorizados, para la realización de cursos de formación, trabajos relacionados con el puesto de trabajo de cada departamento, atendándose en cuanto a su cuantía a lo estipulado en la legislación vigente, debiéndose abonar el importe de estos gastos antes del día diez del mes siguiente, al que se produjo el desplazamiento.

Se establece una cantidad económica mensual para los trabajadores y trabajadoras que realicen desplazamientos dentro de la localidad, con motivo de su trabajo para el pago de gasolina, estableciéndose un margen entre un mínimo y un máximo, en función del menor o mayor gasto que se origine, correspondiendo a los jefes de cada departamento establecer el consumo medio que se pueda originar en cada servicio, a la hora de establecer la cuantía que corresponda a cada puesto de trabajo, se determinará por la Comisión Paritaria.

Se establece como un grupo especial a las Auxiliares de Ayuda a Domicilio, que tengan que usar su vehículo por necesidades del servicio, tales como: traslado de un domicilio a otro, a la lavandería, ayuntamiento, centro de salud, farmacia, etc. Tanto de ellas mismas como de los mismos usuarios del servicio que así lo necesiten. La cuantía quedará fijada por la R.P.T.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Virg' and another that appears to be 'Rafael B'.

ART. 59. ACUERDO SINDICATO-ADMINISTRACION.

La firma del presente acuerdo ratifica los acuerdos generales alcanzados por Sindicatos y Administración

DISPOSICION TRANSITORIA.

En todo lo no regulado en el presente acuerdo, será de aplicación la legislación vigente al respecto.

DISPOSICIONES FINALES.

a) La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para llevar a cabo una reclasificación de todos los puestos de trabajo, que concluirá antes del mes de Julio del 2.008, si llegada esta fecha no se ha finalizado la misma, o se encuentra en un estado de casi finalización, se procederá por parte de la representación sindical a elaborar un borrador de la misma para ser negociada con la corporación, que será incluida en la R.P.T.

b) Los niveles de complemento de destino serán asignados por El Pleno de la Corporación, dentro de los límites fijados, atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando así como a la complejidad de los servicios, teniendo asignados el mismo nivel de complemento de destino los trabajadores y trabajadoras de un mismo grupo.

c) Los niveles de complemento de destino se establecen en la relación que a continuación se detalla, en tanto no se fijan definitivamente una vez realizada la R.P.T.

	Año 2.008	Año 2.009	Año 2.010	Año 2.011
Nivel 1	23	23	23	24
Nivel 2	21	21	21	22
Nivel 3	17	17	17	18
Nivel 4	15	15	15	16
Nivel 5	13	13	13	14

e) A la firma del presente convenio y una vez constituida la Comisión Paritaria, se procederá a la realización de un estudio para modificar el reglamento que regula el Fondo Social, para un más efectivo control y seguimiento del mismo

f) El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su firma por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras laborales y la Corporación, con independencia de su posterior ratificación por el pleno corporativo, y tendrá carácter retroactivo desde 1 de Julio de 2.008.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Se excepcionan de esta retroactividad, las circunstancias que hayan podido quedar reflejadas en este acuerdo.



RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL 2.008



GRUPO	CATEGORIA	S. BASE	TRIENIO	P. CONVE.	P.E. S/T
1	Arquitecto	1135,11	43,63	1223,24	2125,45
2	T. Social	963,37	34,92	684,64	1551,71
5	Admtv.	718,14	26,22	843,17	1400,26
5	T. Guadalinfo	718,14	0	257,99	890,13
7	Aux. Admtv.	587,2	17,52	716,31	1169,64
7	Ofic. Vias y Obras	587,2	17,52	695,57	1155,52
7	Ofic. Electricidad	587,2	17,52	695,57	1155,52
10	Conserje	536,09	0	585,47	1015,59
10	Aux. Biblioteca	536,09	0	585,47	1015,59
10	Peón	536,09	0	585,47	1015,59
10	Aux. Ayuda Domic	536,09	0	469,24	938,11

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including a large signature on the left, a signature in the center, a signature on the right, and several smaller scribbles and initials scattered below.