

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ

ACUERDO QUE ESTABLECE Y REGULA LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO

Código de convenio: 11100352012014

CAPITULO I – ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

ARTICULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Acuerdo, tiene por objeto establecer y regular las condiciones laborales del personal laboral que presta servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Puerto Serrano.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

Este Acuerdo finalizará el 31 de diciembre de 2014. El pacto entrará en vigor a día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Acuerdo se prorrogará de año en año salvo que exista denuncia expresa de alguna de las partes legitimadas.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal laboral, cuya relación contractual con el Ayuntamiento de Puerto Serrano sea superior a seis meses, computado éste periodo de manera ininterrumpida.

De manera expresa queda excluido de este Acuerdo todo el personal contratado a través de las bolsas de trabajo municipales, así como, el personal contratado para Casas de Oficio, Escuelas Taller, Talleres de Empleo o figuras equivalentes. Además de lo anterior, también se excluye al personal contratado para desarrollar el Programa de Servicio de Ayuda a Domicilio, para personas con resolución de dependencia y prescripción de dicho servicio en el programa individual de atención, conforme a lo recogido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre.

El Capítulo XI referido al Régimen Disciplinario, será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicio en el Ayuntamiento de Puerto Serrano, con independencia de la duración de la relación contractual.

ARTICULO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Territorialmente este acuerdo será de aplicación al ámbito propio del Excmo. Ayuntamiento de Puerto Serrano.

CAPITULO II - LEGITIMIDAD DE LAS PARTES Y DENUNCIA DEL ACUERDO.

ARTICULO 5.- LEGITIMIDAD DE LAS PARTES.

Para la negociación de este convenio colectivo en representación de los trabajadores ha participado el Comité de Empresa. La Entidad Local ha estado representada por el Alcalde-Presidente de ésta.

ARTICULO 6.- DENUNCIA DEL ACUERDO VIGENTE.

Cualquiera de las partes legitimadas tres meses antes de su vencimiento podrá denunciar el Acuerdo vigente, la citada denuncia se hará por escrito junto con una comunicación donde se informará a la otra parte de la legitimidad que ostenta para negociar, los ámbitos del acuerdo, así como las materias que serán objeto de negociación. Recibida la comunicación, ésta será respondida por la parte receptora. De la comunicación se remitirá copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.

En el plazo máximo de un mes, a contar desde la recepción de la comunicación, se constituirá la comisión negociadora, que determinará un calendario de negociación. Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Denunciado el convenio colectivo, éste se mantendrá en vigor íntegramente. Si transcurre un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo texto, el vigente perderá en su totalidad la vigencia, salvo que las partes de mutuo acuerdo determinen mantener su validez ya sea total o parcial.

CAPITULO III - ORGANIZACIÓN.

ARTÍCULO 7.- PRINCIPIOS GENERALES.

La organización práctica del trabajo, corresponde al Ayuntamiento con sujeción a este Acuerdo y a la legislación vigente. Se realizará mediante la negociación entre el Ayuntamiento y la representación legal del personal de la misma, resolviéndose en caso de disconformidad por la Autoridad competente, o mediador designado por común acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 8.- RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

La racionalización del trabajo, tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de racionalización y ordenación del personal.
- Vigilancia y control del absentismo.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

Para la consecución de una mayor fluidez en las relaciones de la Administración con los administrados, así como una mejora en la calidad de los servicios públicos, las partes consideran conveniente adoptar medidas tendentes a:

- Facilitar información personalizada al ciudadano.
- Motivar y formar al personal que se relaciona directamente con el ciudadano.
- Agilizar y simplificar los procesos administrativos.

ARTÍCULO 9.- PLANTILLA DE PERSONAL.

El Excmo. Ayuntamiento de Puerto Serrano aprobará anualmente, a través del presupuesto la plantilla de personal de la Corporación cuyo contenido se deberá ajustar a los requisitos legales que, estando establecidos para dicho documento, sean de aplicación en cada momento.

ARTÍCULO 10.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

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 desempeño de los puestos de trabajo, su clasificación y valoración.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, previa negociación con la representación del personal, la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y sus posibles modificaciones.

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

- Denominación o categoría.
- Características esenciales.
- Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.
- Adscripción del puesto a personal funcionario en atención a la naturaleza de su contenido.
- Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos, escalas, subescalas o categorías de personal a quienes se reservan.
- Forma de provisión por concurso o libre designación.
- Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
- Nivel de complemento de destino.
- Factores valorados.
- Contenido y descripción de funciones del puesto de trabajo.
- Puntos correspondientes al complemento específico.
- La Entidad Local negociará con los representantes de los trabajadores, las actuaciones a seguir para promover la promoción interna del personal.

CAPITULO IV – INCOMPATIBILIDADES.

ARTÍCULO 11.- INCOMPATIBILIDADES.

Referido a las incompatibilidades del personal, se aplicará lo previsto en la legislación vigente, Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, Real Decreto 598/85 sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado. y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPITULO V.- JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS.

ARTÍCULO 12.- JORNADA LABORAL.

1. Será de aplicación la Disposición Adicional Septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, donde se recoge que la jornada general de trabajo de la entidades locales. Los horarios de trabajo se determinarán entre la dirección del Ayuntamiento y los representantes del personal.

2. Con carácter general la jornada de trabajo se desarrollará preferentemente de lunes a viernes, a excepción de los puestos cuyas características obliguen a realizar una jornada de trabajo diferente, en este caso, el horario será negociado entre el Ayuntamiento y los representantes del personal afectado.

3. El descanso semanal será con carácter general de 2 días ininterrumpidos, preferentemente sábado y domingo. En el caso del personal a turnos, se adecuará a las necesidades del servicio con acuerdo entre la Entidad Local y los representantes del personal.

4. El personal que preste sus servicios, a jornada completa, dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

ARTICULO 13.- VACACIONES

1. El personal disfrutará de un período anual retribuido de vacaciones a elección de trabajador/a entre, un mes natural o veintidós días hábiles o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Las fechas de disfrute del periodo vacacional serán aprobadas de forma expresa por el Alcalde o persona en quien delegue, y siempre dependerán de las necesidades del servicio.

2. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre.

A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

3. Anualmente y dentro de la primera quincena de marzo, se fijará entre la Corporación y los representantes legales del personal el correspondiente plan de vacaciones anual. En caso de discrepancias con el periodo disfrutado, tendrán preferencia aquellas personas que tengan mayor antigüedad en el Servicio o en la Unidad a que pertenezcan, si bien no podrá coincidir dos años consecutivos con igual fecha o periodo de disfrute de vacaciones. Si algún trabajador/a tuviera a cargo un familiar disminuido físico o psíquico tendrá máxima preferencia para elegir el periodo vacacional.

En la elaboración de los cuadros de vacaciones se tendrá en cuenta el hecho de que ambos cónyuges presten servicio en la Entidad Local y se intentará que el descanso del personal con hijos, coincida con el periodo de vacaciones escolares si el servicio lo permite.

ARTÍCULO 14.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Se reconocen los siguientes permisos retribuidos a los trabajadores que prestan servicio en la Entidad Local.

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, tres días.

l) Por matrimonio, quince días.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a. Permiso por parto: tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

b. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador/a, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

CAPÍTULO VI – RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES.

Todo este capítulo se ajustará anualmente a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 15.-NORMAS GENERALES.

Las retribuciones de los empleados públicos se clasifican en básicas y complementarias. Las básicas retribuyen la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo y la antigüedad en éste. Las complementarias compensan las características del puesto de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, así como el rendimiento o resultado obtenido por el trabajador.

Las retribuciones básicas son el sueldo base, la antigüedad y las pagas extraordinarias, las complementarias incluyen el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 16 -LIQUIDACIÓN Y PAGO.

La liquidación de los salarios se efectuará por meses naturales a través del recibo oficial de salario vigente en el momento actual.

El pago de los salarios se realizará como máximo en los cinco primeros días del mes siguiente al mes devengado. En caso de imposibilidad, la Corporación deberá notificarlo a los representantes legales del personal con la antelación suficiente.

En el recibo del pago del salario, deberán figurar todos los conceptos devengados.

En el supuesto de jubilación de un trabajador/a en fecha anterior al final del mes de su jubilación, éste tendrá derecho a percibir la mensualidad íntegra de dicho mes.

ARTICULO 17.-SUELDO.

Dependerá del Subgrupo o Grupo al que pertenezca el trabajador/a. Su cuantía será la fijada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios.

ARTICULO 18.-TRIENIOS.

Se abonarán por permanecer tres años en un Cuerpo o Escala, Clase o Categoría. Su cuantía se corresponderá con la señalada en la LGPE para los funcionarios.

Cada trienio, se consolidará en relación con la categoría profesional que ostente el trabajador/a en la fecha de su cumplimiento. El efecto del trienio se producirá a partir del mes en que se cumpla.

ARTICULO 19.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se devengarán por semestres, se harán efectivas conjuntamente con los salarios de los meses de Junio y Diciembre. Cuando el periodo de trabajo efectivo sea inferior al semestre natural, se abonarán las mismas en proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO 20.-COMPLEMENTO DE DESTINO

El complemento de destino se asigna atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. Este concepto retribuye el nivel del puesto que desempeña el trabajador, reflejando el lugar que ocupa dentro del organigrama y la estructura jerárquica de la organización municipal. Es un complemento retributivo objetivo vinculado al puesto de trabajo.

El Pleno de la Corporación, a través de la Relación de Puestos de Trabajo municipal, es el competente para asignar un nivel a cada puesto de trabajo. Los niveles, sus límites y cuantía de éstos, se corresponden con los señalados para los funcionarios de la Administración del Estado, recogidos anualmente en la LGPE. Lo trascendente para determinar un nivel u otro es el puesto de trabajo que se desempeña, no el Cuerpo o Escala del trabajador.

ARTICULO 21.-COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

El complemento específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. El Pleno de la Corporación, mediante la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, es el competente para determinar los puestos que deben tener este concepto retributivo. Su asignación debe ser motivada, valorando las funciones y condiciones particulares que concurren objetivamente en los puestos de trabajo. Se fija atendiendo únicamente a las características de los puestos de trabajo, conforme a las condiciones particulares de éstos, obviando todo matiz subjetivo derivado de las personas que los desempeñan. Una vez fijado solo podrá modificarse por reclasificación del puesto o, por la alteración justificada de las funciones de éste. Referido a la cuantía del complemento específico, ésta la determina el Pleno de la Entidad Local, al aprobar de la Relación de Puestos de Trabajo, siendo su incremento anual fijado en la Ley de Presupuestos del Estado.

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

ARTICULO 22.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador/a desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad dentro de los límites máximos legales. Corresponde al Alcalde la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno.

ARTICULO 23.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la jornada establecida en el calendario laboral.

Ambas partes acuerdan no hacer uso de las horas extraordinarias salvo en circunstancias muy justificadas.

2.- En caso de que deban realizarse horas extraordinarias, se compensará en tiempo de descanso a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en la siguiente proporción:

* Por hora extraordinaria: 2 horas.

* Por hora extraordinaria festiva o nocturna: 2,50 horas.

En aquellos casos en los que sea imposible compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, estos excesos horarios, se remunerarán conforme a lo siguiente:

* Por hora extraordinaria: 12,02 horas.

* Por hora extraordinaria festiva o nocturna: 15,03 horas.

3.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, sin contar las realizadas en casos de emergencias o daños urgentes. Para el cálculo del límite marcado, no se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El tope se verá reducido para los contratos celebrados por tiempo determinado en proporción al tiempo de duración del contrato.

4.- La realización de horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

ARTICULO 24.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

Se percibirán conforme a lo recogido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo. El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, se fija en 0,19 euro por kilómetro por el uso de automóviles y en 0,078 euros por el de motocicletas. Las citadas cantidades se actualizarán conforme a lo recogido en la LGPE.

CAPITULO VII - EXCEDENCIAS.**ARTICULO 25.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.**

Excedencia voluntaria por interés particular:

Podrá concederse a todo empleado público que tenga al menos un año de antigüedad en la Entidad Local. Será por un periodo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo por el mismo trabajador/a, una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Se solicitará por escrito a la Entidad Local que deberá resolver en el plazo máximo de un mes, a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada, procurando conceder aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el período que se permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y, por tanto, no se percibirá remuneraciones de ningún tipo, este periodo no será computable a efectos de antigüedad. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

Excedencia por cuidados de familiares:

El empleado público tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial administrativa.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos supuestos, el período de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, en el caso de que dos o más trabajadores generasen el derecho por mismo sujeto causante, la Entidad Local podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento.

Si un nuevo sujeto causante genera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo regulado en este apartado se computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación se le deberá convocar por el Ayuntamiento. Durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si el trabajador/a forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, si es de categoría especial el plazo se amplía hasta un máximo de dieciocho meses.

El trabajador/a interesado deberá solicitarlo por escrito a la Entidad Local que resolverá en el plazo de un mes.

Además de los supuestos anteriores, la Entidad Local y el trabajador interesado podrán pactar por escrito la suspensión del contrato de trabajo, especificando las condiciones de la misma, así como las circunstancias para el reingreso del empleado público.

ARTICULO 26.- EXCEDENCIA FORZOSA.

Se concederán por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador/a tendrá derecho a conservar su puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante la excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPITULO VIII - DERECHOS SOCIALES.

Debido a la situación económica general, la aplicación de los derechos reconocidos en este capítulo, a excepción del lo establecido en los artículos 27, 34, 35 y 36 quedan en suspenso hasta que las partes legitimadas para negociar determinen otra cosa.

ARTÍCULO 27.- PRESTACIÓN ECONÓMICA EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DEL EMPLEADO PÚBLICO.

Un trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, durante el tiempo en que está impedido para desarrollar su trabajo y recibe asistencia de la Seguridad Social, la citada situación puede estar motivada por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) o profesionales (enfermedad profesional o accidente laboral). Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá al empleado público un complemento retributivo del 50 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho empleado en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 100 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, el complemento alcanzará durante los días de la hospitalización o de intervención quirúrgica el 100 % de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100 % de las retribuciones que viniera percibiendo dicho empleado en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El trabajador debe cumplir con su obligación de comunicar la situación de incapacidad temporal mediante la presentación del correspondiente parte de baja, dentro de los tres días siguientes a la fecha de expedición del documento. De la misma forma el empleado público, entregará en el plazo de tres días desde su expedición los partes de confirmación mientras dure la incapacidad temporal, así como el parte de alta en las 24 horas siguientes. Todos los plazos señalados serán de obligado cumplimiento.

En los supuestos de ausencias motivadas por enfermedad o accidente, que no den lugar a incapacidad temporal, no se aplicará descuento en la nómina del trabajador, si estas ausencias en cómputo anual son de cuatro o menos días al año, de los cuales sólo tres, podrán tener lugar en días consecutivos. Las citadas ausencias deberán justificarse con un documento expedido por el facultativo competente.

ARTÍCULO 28.- FONDO SOCIAL.

Se crea un Fondo Social, en el cual el Ayuntamiento ingresará mensualmente 128€.

Así mismo, se establecerá un reglamento para un funcionamiento en el que se verá la posibilidad de aportaciones de los trabajadores al mismo.

ARTÍCULO 29- PREMIOS Y AYUDAS.

A) Premio a la constancia.

1. Al cumplir 25 años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Puerto Serrano, se percibirá la cantidad de 751€ brutos en concepto de premio.

2. Al cumplir 35 años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Puerto Serrano, se percibirá la cantidad de 751€ brutos en concepto de premio.

Al personal que se jubile , fallezca o cause baja definitiva en la Corporación por invalidez permanente, sin cumplir los expresados años de servicio, se le abonará proporcionalmente a los años prestados.

3. Jubilación anticipada.- Al personal que solicite la jubilación voluntaria antes de la edad de 65 años, el Ayuntamiento le abonará un premio en las cuantías que se detallan en la escala siguiente y en función de la edad en la que tendrá efecto dicha jubilación.

EDAD	EUROS
SESENTA AÑOS.....	7.813,16.-
SESENTA Y UN AÑOS.....	6.911,64.-
SESENTA Y DOS AÑOS.....	6.010,12.-
SESENTA Y TRES AÑOS.....	5.108,60.-
SESENTA Y CUATRO AÑOS.....	4.207,08.-

B) En concepto de ayuda por hijo minusválido disminuido, el personal percibirá la cantidad de:

72,12.-€ mensuales para minusválidos del 33 al 50%

90,15.-€ mensuales para minusválidos del 51 al 75%

120,20.-€ mensuales para minusválidos del 76 al 100%

C) En concepto de nupcialidad, el Trabajador percibirá la cantidad de 150,25.-€ por cada hijo. En el supuesto de que el cónyuge fuese Trabajador del Ayuntamiento de Puerto Serrano, sólo corresponderá a uno de ellos.

D) En concepto de natalidad, el Trabajador percibirá la cantidad de 150,25.-€ por cada hijo. En el supuesto de que el cónyuge fuese Trabajador del Ayuntamiento de Puerto Serrano, sólo corresponderá a uno de ellos.

ARTÍCULO 30- AYUDA ESCOLAR.

El Ayuntamiento destinará la cantidad de 10.728€ anuales para el establecimiento de ayudas escolares.

Los trabajadores percibirán en concepto de ayuda escolar en el mes de septiembre las cantidades que les correspondan, según se establezca en la negociación entre las partes.

ARTÍCULO 31- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

Con independencia de las prestaciones a las que los trabajadores tanto fijos como contratados, tienen derecho por ley, y siempre que la contratación supere seis meses de duración, el Ayuntamiento concertará un seguro colectivo a favor de los mencionados trabajadores o personas designadas por ellos mismos o familiares directos que dependan y convivan con ellos. Salvo renuncia expresa del trabajador a favor del apartado G) Siendo dicho Seguro con las siguientes garantías:

SEGURO DE VIDA:

Fallecimiento del asegurado: 12.020,24 - €

Accidente del asegurado: 24.040,48 - €

Accidente de circulación: 36.060,73 - €

SEGURO DE ACCIDENTES PERSONALES:

Incapacidad permanente total: 12.020,24 - €

Invalidez permanente absoluta: 12.020,24 - €

Además de las garantías mencionadas el seguro tendrá las siguientes garantías:

a) Los capitales asegurados serán revalorizados de acuerdo con cada vigencia del convenio.

b) En el caso de que el asegurado cause baja en el Ayuntamiento, la compañía aseguradora no podrá rescindir la póliza contratada sin previo aviso al asegurado, por si éste en tal caso desea asumir a su costa la prima correspondiente o bien cancelarla.

c) Cualquier asegurado podrá aumentar de forma individual la cobertura de su póliza, así como establecer cualquier otra modalidad de mejora, corriendo a cargo del mismo los complementos de la prima correspondiente.

d) Para la contratación de la póliza colectiva, la Corporación mantendrá la misma que tenía contratada en 1993.

e) Para el supuesto de nuevas inclusiones en la póliza ya concertada, el Ayuntamiento se compromete a tramitar a la compañía aseguradora los documentos precisos en un plazo máximo de 30 días. Transcurrido este plazo el Ayuntamiento será responsable directo.

f) En el supuesto de trabajadores que actualmente tengan un seguro de vida en póliza colectiva y deseen continuar en la misma, la Corporación respetará tal decisión actualizando dicha póliza a las coberturas y riesgos descritos en este artículo.

g) El trabajador que lo solicite podrá optar por un Plan de jubilación en lugar del seguro de vida, garantizándole la empresa el pago de dicho plan con la misma cuantía prevista en el seguro de vida.

SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL:

Igualmente la Corporación contratará una póliza de seguros, en la que cubra toda la responsabilidad Civil, de todo el personal del Ayuntamiento en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 32- JUBILACIÓN.

Premio de Jubilación. Los Trabajadores que se jubilen a los 65 años percibirán, al jubilarse, un premio en metálico de 901,52€. Con el mismo motivo le será entregada una medalla o insignia del Ayuntamiento y placa conmemorativa. En el supuesto de fallecimiento anterior a la fecha de jubilación por edad o invalidez, el cónyuge o en su defecto los hijos huérfanos sometidos a la patria potestad, percibirán el premio que se refleja en este artículo, en proporción al tiempo de los servicios prestados por el sujeto causante.

ARTÍCULO 33- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Se constituirá una comisión integrada por miembros Delegados de Personal y del Departamento de Personal, que serán los encargados de la regulación de la concesión de las pagas de anticipo.

Esta Comisión elaborará su propio reglamento de actuación que, previa aprobación

por el Ayuntamiento de Puerto Serrano y por la Representación de los Trabajadores, regulará la concesión de dichas pagas.

La dotación para la asignación de anticipos reintegrables asciende a 36.060,73€.

Los Trabajadores tendrán derecho a solicitar un anticipo sobre sus retribuciones de hasta 1.502,53 - € o superior cantidad a decidir por la comisión, y reintegrables en 12 o 24 mensualidades.

Estos anticipos reintegrables podrán ser cancelados por los Trabajadores, devolviendo de una sola vez las mensualidades que quedarán pendientes, pero no pudiendo solicitar un nuevo anticipo hasta que no se cumpla el plazo por el que solicitó su devolución. En cualquier caso, una vez reintegrado el importe del anticipo, no podrá solicitarse nuevamente hasta haber transcurrido un mes desde el último descuento en nómina.

ARTÍCULO 34- ANTICIPOS MENSUALES.

El personal adscrito a este convenio, podrá solicitar antes del día 10 de cada mes un anticipo de su sueldo mensual por una cuantía no superior a 300,51€ durante toda la vigencia de este convenio.

No obstante, los casos especiales serán estudiados por la Corporación y los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 35.- ASISTENCIA JURIDICA.

La Corporación garantiza asistencia jurídica gratuita a todo el personal que la precisare por causa derivada de la prestación de su servicio, siempre que la pretensión del trabajador no se dirija contra la Corporación, y que de los hechos acaecidos no resultare la apertura de expediente disciplinario.

ARTÍCULO 36.- RENOVACION DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Al personal que por razón del puesto de trabajo asignado, deba actualizar el permiso de conducir, la Corporación le abonará los gastos de renovación, previa justificación documental.

CAPITULO IX - COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

ARTÍCULO 37 - ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la Entidad Local con el fin de defender sus intereses. La citada participación se llevará a cabo a través del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 38 - COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

1. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el Ayuntamiento sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la Entidad Local y la evolución del empleo en la misma.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre:

a) La evolución general del sector económico a que pertenece la Entidad Local.
b) La situación económica de la Corporación y la evolución reciente y probable de sus actividades.

c) La previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en el Ayuntamiento del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad Local y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Corporación Local así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
b) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
c) Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

d) Ser informado del orden del día de las distintas Comisiones Informativas de Personal y Hacienda o Plenos, así como de las actas o resúmenes de los acuerdos de las mismas.

e) Recibir mensualmente información de las cotizaciones a la Seguridad Social.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la Corporación, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones del Ayuntamiento que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del Ayuntamiento de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los planes de formación profesional en la Entidad Local.

e) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, en un momento y con un contenido apropiado, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la Entidad, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al Alcalde al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el Alcalde a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento y los organismos o tribunales competentes.
- Vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Participar, en la gestión de obras sociales establecidas en la Corporación en beneficio de los trabajadores o de sus miembros.
- Colaborar con la dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental.
- Colaborar con la dirección en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. El Comité de Empresa tiene la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le reconoce para ejercer las acciones legales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

9. El Comité de Empresa velará por el cumplimiento normativo en los procesos de selección, así como por la no discriminación por razón de sexo y por el fomento de una política racional de empleo.

10. Los miembros del Comité de Empresa que con motivo de reuniones formalmente convocadas por el mismo dentro de las horas mensuales correspondientes a su jornada de trabajo, tengan que desplazarse desde algún centro fuera de la localidad, tendrán derecho al abono de la indemnización por kilometraje entre dicho centro y el lugar de reunión.

ARTÍCULO 39 - FACULTADES Y GARANTÍAS SINDICALES.

Se reconocen las siguientes facultades y garantías sindicales:

- Expresar individual o colegiadamente con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crean oportunas.
- No poder ser sometido a discriminación de su promoción económica o profesional en razón, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.
- Disponer de un número de 25 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del Ayuntamiento, así como aquellas empleadas en período de negociación.
- Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de sus distintos integrantes a uno o varios de sus componentes, comunicándose previamente a la Corporación, antes del día 25 del mes anterior al que vaya a tener efecto la citada acumulación.
- Ningún integrante del Comité de Empresa, podrá ser objeto de despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, y siempre que el despido o sanción se basen en su actuación en el ejercicio legal de su representación. En el caso de despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el resto de miembros del Comité de Empresa, y aquella persona que sea la Delegada del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal por la Corporación. En el supuesto de despido de representantes legales del personal, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si se optase por ésta. Poseerá prioridad de permanencia en el puesto de trabajo respecto al resto del personal en los casos de traslado a otros Centros.
- Cuando por causas tecnológicas o económicas se produzca la suspensión o extinción laboral, los representantes sindicales tendrán prioridad de permanencia en la entidad Local.
- Se facilitará a la Representación del personal, los locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por las personas responsables de cada dependencia, de acuerdo con la Representación del personal.
- Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones sindicales de ámbito provincial, regional o nacional, podrán disponer de un número de horas para atender dicha representación y, en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente.

ARTÍCULO 40. -OBLIGACIONES SINDICALES.

La representación legal de los trabajadores se obliga expresamente a:

- Cumplir o respetar lo pactado y lo negociado con la empresa.
- Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en el art. 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

d) Notificar a la empresa cualquier cambio que se produzca en el ámbito de sus órganos de representación.

CAPITULO X - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 41.-SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Las partes firmantes de este texto consideran esencial desarrollar e implantar una 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, diferenciada 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 de todos los niveles jerárquicos de la Entidad Local, para conseguir un sistema organizativo de Seguridad Integrada (Art. 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

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

- Formación en materia de Seguridad y Salud al Delegado de Prevención.
- Evaluación y valoración continua de los Riesgos Laborales.
- Dictaminar medidas preventivas encaminadas a evitar cualquier riesgo no tolerable, disminuir los mismos.
- Formación del personal por secciones y/o departamentos.
- Elaboración y distribución de manuales en los que se recomienden procedimientos operativos y hábitos preventivos correctos.

ARTICULO 42.- DELEGADO DE PREVENCIÓN.

1.- Debido al número de trabajadores de la Entidad Local y conforme a la normativa vigente, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal, asumiendo éste, las funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales asignadas por la Ley. 2. El Delegado de Prevención contarán, en el ejercicio de sus funciones, con las garantías inherentes a su condición representativa.

ARTÍCULO 43.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

1.- Son competencias del Delegado de Prevención:

- Colaborar con la Entidad Local en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultado, con carácter previo a su ejecución, acerca de lo siguiente:
 - La planificación y la organización del trabajo en el Ayuntamiento y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en el Ayuntamiento, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 - La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1 y 23, apartado 1, de la Ley 31/1995.
 - El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2.- En el ejercicio de las competencias atribuidas al Delegado de Prevención, estará facultado para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
 - Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
 - Recibir de la Entidad Local las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
 - Recabar de la Corporación Local la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
 - Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995.
- 3.- Los informes que deba emitir el Delegado de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el Ayuntamiento podrá poner en práctica su decisión.

4.- La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.

ARTÍCULO 44.- GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

1.- El Delegado de Prevención en su condición de representante de los trabajadores tendrá las mismas garantías que estos.

El tiempo utilizado por el Delegado de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas.

2.- El Ayuntamiento deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre el Delegado de Prevención.

3.- El Delegado de Prevención deberán atender al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 45.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del Ayuntamiento.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Entidad Local, deberán en particular:

a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f. Cooperar con el Ayuntamiento para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario.

ARTÍCULO 46.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

El Ayuntamiento garantizará a todos los trabajadores 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/a preste su consentimiento. Solo se exceptuarán 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 él mismo o para terceros o cuando esté establecido reglamentariamente (reglamento sobre el plomo, amianto, ruido, etc.). En todos estos casos, se solicitará informe previo a los representantes de los empleados.

Las valoraciones médicas serán confidenciales y comunicadas a los empleados. A ellas solo tendrán acceso el personal médico y las autoridades sanitarias. No podrán ser facilitadas al empresario salvo con consentimiento expreso del trabajador/a. El empresario 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.

CAPITULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 47.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Todos los trabajadores incluidos en este Acuerdo quedan sujetos al régimen disciplinario establecido para el personal funcionario. Por tanto será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, que regula el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y aquellas otras normas de aplicación en materia disciplinaria.

Para el personal que presta servicio en la Residencia de Mayores La Magdalena, será de aplicación todo lo anterior a excepción de lo referido a las faltas disciplinarias, que se aplicará la siguiente clasificación:

a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la Residencia, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o

el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la Corporación Local los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios contemplados en los protocolos de trabajo.

7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

9. No leer la libreta de incidencias de auxiliares y enfermeras antes de comenzar la jornada de trabajo.

10. No cumplir con los protocolos de trabajo establecidos.

11. Discutir con los residentes o bien con compañeros en presencia de residentes.

b) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en un periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio o al final de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. Embriaguez habitual o toxicómana durante la prestación del servicio.

8. La falta del respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

9. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaperonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

10. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

11. No advertir de inmediato a la dirección de cualquier anomalía que se observe en las instalaciones, materiales o locales aún existiendo riesgo para la salud de los residentes.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de treinta días o durante más de 30 días durante un periodo de noventa días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la Entidad Local.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.

8. El acoso sexual y moral.

9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la Entidad Local.

10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario.

11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de residentes o usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

14. La falta de disciplina en el trabajo.

15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaperonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

17. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

18. La reincidencia en falta grave, en el periodo de ciento ochenta días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

19. Actuaciones que atenten gravemente contra los derechos fundamentales de las personas.

20. La manifiesta indisciplina o insubordinación individual o colectiva injustificada.

CAPITULO XII - SEGUIMIENTO Y CONTROL.

ARTICULO 48.- COMISIÓN PARITARIA.-

Se constituirá una comisión paritaria, cuya finalidad será el conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo. Las resoluciones adoptadas por la comisión paritaria tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el propio convenio colectivo.

La comisión paritaria estará formada por 3 vocales de cada parte y un secretario/a, actuando como presidente, de la misma, un representante del Ayuntamiento. Su convocatoria la realizará el secretario/a por escrito, al menos con tres días hábiles de antelación, adjuntado Orden del Día, previa petición escrita de una de las partes donde incluirá los temas a tratar.

Denunciado el Acuerdo por alguna de las partes legitimadas, mientras se negocia el nuevo texto, el anterior mantendrá su vigencia salvo que éstas de mutuo acuerdo, determinen modificaciones parciales.

Si desde la denuncia del Acuerdo transcurre un año sin que se acuerde un nuevo acuerdo de mejoras, el anterior perderá su vigencia, salvo que ambas partes de forma expresa acuerden lo contrario.

Nº 32.806

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE APEMAR Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR

Código de convenio: 11000685011982

En la ciudad de Cádiz a los treinta y un días del mes de diciembre de 2013, en los locales de APEMAR, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz, integrada por los componentes que constan en las actas de las deliberaciones con el objeto de redactar el texto definitivo del referido Convenio, acordándose quede como sigue:

CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS MARITIMAS

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre las empresas y trabajadores que se indican en los dos artículos siguientes, que presten sus servicios en la Bahía de Cádiz y la Bahía de Algeciras.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de los términos expresados con anterioridad.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL

Quedarán vinculadas por este Convenio las empresas que desempeñen como actividad principal la de: Consignatarios de Buques (Agencias Marítimas), Agencias de Aduanas, Transitarios y Empresas Estibadoras y estén inscritas en los censos de las respectivas autoridades portuarias.

Será de obligado cumplimiento la aplicación de este Convenio para todas las empresas que desarrollen las actividades arriba citadas que se encuentren dentro de los parámetros marcados en el ámbito territorial.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio obliga y afecta a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional citado que presten sus servicios o los empiecen a prestar dentro de la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de dos años y comenzará a regir a partir del día 1º de enero de 2014, finalizando el 31 de diciembre de 2015.

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento.

En el plazo máximo de un mes a partir de la terminación de la vigencia del Convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora.

Una vez denunciado el Convenio, éste se mantendrá vigente durante el proceso de negociación. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será de un año, pudiendo prorrogarse durante seis meses más. Concluido este período, las partes negociadoras someterán sus discrepancias al sistema de mediación, previo al de arbitraje, regulados en el V ASAC.

Durante el período que transcurra hasta el final de la mediación o laudo definitivo, también se mantendrá vigente.

En todo caso las partes negociadoras podrán, de mutuo acuerdo, y antes de la finalización del período máximo establecido para la negociación del Convenio, anticipar la solicitud de arbitraje. Este será obligatorio al objeto de resolver las diferencias que pudieran existir para el acuerdo definitivo del Convenio colectivo.

ARTÍCULO 5º.- JORNADA LABORAL

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será de un máximo de 1740 horas anuales, suma promedio que comprende las horas realizadas en jornadas partidas y jornadas continuadas. Se entenderán como tales, a estos efectos:

JORNADA PARTIDA: La correspondiente a un máximo de cuarenta horas de trabajo efectivo, realizadas semanalmente.

JORNADA CONTINUADA: La que, en su aplicación diaria, no exceda de 35 horas semanales.

En ningún caso la jornada diaria podrá sobrepasar las nueve horas de trabajo efectivo.

De común acuerdo, en cada centro de trabajo, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, determinarán, atendiendo exclusivamente a estrictos criterios de productividad, eficacia y racionalización de los distintos cometidos,

la ordenación y duración de la jornada que mejor convenga, dentro del máximo de 1740 horas en cómputo anual. Con respeto absoluto, en términos generales, a lo establecido en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y de forma particular y concreta, a los siguientes criterios:

- Con objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias se contempla el establecimiento de la distribución irregular de la jornada máxima establecida en el Convenio en un 10%. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular se concretará en cada empresa o centro de trabajo atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de estas y deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores y al personal afectado con al menos 5 días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.

- La distribución semanal de la jornada se fijará por cada empresa de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores atendiendo a las necesidades organizativas de cada una, si bien podrán negociar con sus respectivos comités o delegados de personal el establecimiento de turnos y la cuantía del plus correspondiente, tanto para aquellos como para el trabajo en domingos y festivos.

- La jornada continuada será de aplicación:

1. Para el primer año de vigencia del Convenio, 2014: del 15 de junio al 15 de septiembre, el periodo de fiesta local, del 24 al 31 de diciembre y el día 5 de enero.

2. Durante el segundo año de vigencia, 2015: del 1 de julio al 31 de agosto, el periodo de fiesta local, del 24 al 31 de diciembre, el día 5 de enero y los viernes de los meses de junio y septiembre. En ambos casos sin que ello implique reducción en el cómputo de horas anuales establecido en este Convenio.

- De haberse optado por ello, durante el periodo de jornada continuada podrá establecerse de conformidad entre empresa y trabajadores de servicios de puertos, un horario flexible que, en ningún caso superará el tope máximo en cómputo anual anteriormente reseñado.

ARTÍCULO 6º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Con las limitaciones establecidas en el Punto 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se compensarán de acuerdo al cociente resultante entre el Salario Bruto Anual del trabajador y la jornada establecida, incrementada en un 50 % si estas se realizan durante la jornada ordinaria y de un 75 % en horario nocturno, domingos o festivos, salvo cuando el trabajador sea expresamente contratado para trabajar en horario nocturno o fin de semana, en cuyo caso se aplicará el incremento del 50%.

Se considerará trabajo nocturno el realizado desde las veintidós a las seis horas del día siguiente.

Como criterio general y preferente la compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso retribuido conforme al criterio establecido. Prioritariamente de mutuo acuerdo, el disfrute del descanso compensatorio se realizará dentro de los 4 meses siguientes a la realización.

El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

Hora extra = (salario bruto anual / jornada anual) x 1,50 ó 1,75

ARTÍCULO 7º.- VACACIONES

Todo el personal afecto al presente Convenio, tiene derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 15 como mínimo serán disfrutados ininterrumpidamente, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal.

b) Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, y dentro de este supuesto se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo.

c) El personal que lleve al servicio efectivo de la empresa menos de un año, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones que reglamentariamente le correspondan, durante el mes de diciembre en proporción al tiempo trabajado, considerándose la fracción de mes como mes completo. En el caso de finalización de su relación laboral con la empresa sin haber disfrutado del segmento de vacaciones anuales retribuidas a que tiene derecho, lo hará una vez producida dicha finalización a los efectos del nacimiento de la situación legal de desempleo y sus prestaciones correspondientes.

d) Los trabajadores que simultaneen su trabajo con la realización de estudios, podrán fraccionar sus vacaciones haciéndolas coincidir con época para la preparación de exámenes.

El cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 30 de marzo de cada año.

Ambas partes acuerdan que el pacto logrado con la ampliación de un día laborable más de vacaciones, que comprende los 23 que se especifican en el primer párrafo de este artículo, ha sido con el compromiso de extender la vigencia temporal del mismo los dos próximos Convenios, de forma que la duración de las vacaciones no se convierta en motivo de futuras y progresivas reivindicaciones, y en tanto se mantenga el contenido del Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la zona de residencia, el plazo será de cinco días o de seis si es fuera de la provincia. En el caso de que al menos dos días de la licencia sean inhábiles, se aumentará en un día más.

c) Un día natural en los casos de bautizo, primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Por mudanza o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos días.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un

