

JUNTAS ELECTORALES DE ZONA

LORA DEL RÍO

En Lora del Río a 25 de octubre de 2018.

Dada cuenta, y habiéndose causado cese en su puesto de trabajo la Letrada de la Administración de justicia doña Sonia Porras Pantojo, Secretaria de esta Junta Electoral de Zona y habiéndose incorporado la Letrada de la Administración de Justicia titular del Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción número 3 de Lora del Río, doña Paloma Lozano Estévez con DNI 30227785N, procede realizar la sustitución de la misma y para que así conste se celebra la presente Junta, quedando configurada la Junta Electoral de zona de Lora del Río del siguiente modo:

Presidente: Don Eduardo Sánchez Salamanca DNI 53621460L, Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 3 de Lora del Río, Decano de los de Lora del Río.

Vocales Judiciales:

Don Pablo Aragón Yusta DNI 48508015A, Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 1 de Lora del Río.

Doña Rocío Rivas García- Borbolla DNI 30235963W, Juez del juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 2 de Lora del Río.

Secretaria: Doña Paloma Lozano Estévez DNI 30227785N, Letrada de la Administración de justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 3 de Lora del Río.

Así lo dispone y firma doña Paloma Lozano Estévez, Secretaria de la Junta Electoral de Zona de Lora del Río.

En Lora del Río a 25 de octubre de 2018.—La Secretaria de la Junta Electoral, Paloma Lozano Estévez.

8W-8185

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía y Conocimiento - Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de Pedrera.

Expediente: 41/01/0132/2018.

Fecha: 24 de septiembre de 2018.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Don Arturo Manuel González Toledano.

Código: 41100832012018.

Visto el I Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Pedrera, Código 41100832012018, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2021.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 107/2018, de 19 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública y modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del I Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Pedrera, Código 41100832012018, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2021.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 24 de septiembre de 2018.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEDRERA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico- laborales entre el Ayuntamiento de Pedrera y el personal en régimen de derecho laboral a su servicio.

El presente convenio marcará la línea tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Ayuntamiento de Pedrera, personal laboral y funcionario, atendiendo a la Real Decreto Legislativo

5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante EBEP, donde establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, el Estatuto de los Trabajadores, y cuantas disposiciones legales, concordantes y vigentes, de general y pertinente aplicación. En definitiva a la homologación o igualdad entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, por aplicación del principio de «a igual función igual retribución» y al principio de que todos los trabajadores son Empleados Públicos y en consecuencia tienen los mismos derechos económicos y sociales.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a los trabajadores/as en régimen de derecho laboral a su servicio, que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por el Ayuntamiento de Pedrera.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, salvo que hayan sido aprobadas en la mesa de negociación en tanto no contradigan los establecidos en el presente Convenio, serán de aplicación a todo el personal laboral, en lo que sea más favorable. Y de igual forma, cualquier modificación de las condiciones sociales y/o económicas que se apliquen al funcionamiento del Ayuntamiento de Pedrera que no se contemplen en el presente Convenio Colectivo pasarán, automáticamente a formar parte de éste, siempre que sean más favorables.

Además las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de Igualdad de oportunidades
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente convenio sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años y será eficaz desde el mismo día de su aprobación plenaria, con efectos de 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2021, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Cumplidos los 4 años si no se hubiera aprobado un nuevo convenio que lo sustituya, se entenderá el presente automáticamente prorrogado año a año, aunque los efectos positivos del nuevo Convenio que se apruebe se retrotraigan al día de 31 de diciembre del año anterior, salvo que en el nuevo convenio se diga lo contrario.

Entre la denuncia del presente Convenio Colectivo por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a un mes. La denuncia se efectuará por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del convenio.

Durante el periodo de una nueva negociación, y hasta tanto no se alcance nuevo acuerdo, serán de aplicación las cláusulas del convenio colectivo ya denunciado.

En el aspecto retributivo se procederá anualmente a incrementar todos los conceptos salariales según el I.P.C. del año vencido, teniendo vigencia a partir del 1 de enero del siguiente año durante los años de vigencia de este Convenio colectivo y como mínimo se incrementará en lo que establezca los Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, no obstante si la normativa lo posibilita se incrementarán las retribuciones al I.P.C. con fecha de efectos a la entrada en vigor del presente convenio.

Serán respetadas las condiciones económicas más beneficiosas, que sobre las establecidas en este convenio viniesen disfrutando lo/as trabajadores/as a título personal.

Artículo 4. *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por tres miembros en representación del Ayuntamiento de Pedrera (Sevilla), y por otros tres miembros en representación del Comité de Empresa.

Esta comisión tendrá competencia en la interpretación y vigilancia en la aplicación del Convenio Colectivo; y todos aquellos hechos que den origen a conflictos, tanto individuales como colectivos, derivados de la relación laboral, el Convenio Colectivo y la Legislación laboral.

Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días hábiles posteriores a la petición.

En el plazo de un mes desde la aprobación de este Convenio se convocará la Comisión Paritaria, a efectos de su constitución y elaboración de un calendario de reuniones.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida a informe de esta Comisión Paritaria.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativo como salarial, forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio Colectivo deberá ser modificado por acuerdo de ambas partes en aquello que no se ajuste a la normativa vigente. El resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización y racionalización.*

La Organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Pedrera (Sevilla), a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y al organigrama funcional a las funciones del personal que haya aprobado el Pleno incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), en base a los siguientes criterios:

- a). El interés público.
- b). La jerarquía formal de normas
- c). Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- d). Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- e). Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en los servicios.
- f). Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.

No obstante, la Comisión Paritaria podrá formular propuestas destinadas a mejorar el servicio público que se presta y las condiciones de trabajo.

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

- a). Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano y a los intereses generales.
- b). Mayor eficacia, simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c). Organización y establecimiento de plantilla correctas de personal.
- d). Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos, grupo y nivel.

Serán objeto de informe, consulta o negociación, con el Comité de Empresa, las materias relacionadas en el artículo 40 del EBEP sobre funciones y legitimación de los órganos de representación, así como las contenidas en el artículo 50 de este Convenio Colectivo.

Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización, puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal laboral, procederá la negociación con las Organizaciones Sindicales a que hacen referencia los artículos 31 hasta 38 del EBEP, así como el artículo 53 de este Convenio Colectivo.

Artículo 7. *Relación de puestos de trabajo y plantilla de personal.*

Corresponde al Ayuntamiento de Pedrera (Sevilla) aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados al personal funcionario y laboral, debidamente clasificados.

La Corporación formará anualmente, antes de aprobar la plantilla, la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, previa negociación con el Comité de Empresa.

La relación de puestos de trabajo indicará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño y, en el caso de los puestos desempeñados por personal laboral, la categoría profesional y régimen jurídico aplicable. Dicha relación de puestos de trabajo deberá acompañar el organigrama, funciones y ficha descriptiva de la valoración de puestos de trabajo.

La plantilla deberá ser ampliada siempre que en un servicio y en una categoría determinada se superen 840 horas de trabajo extraordinario anual, estando obligada la Corporación a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia, salvo en situaciones excepcionales de extraordinaria y urgente necesidad.

La modificación de las plantillas durante la vigencia del presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél y la previa negociación con la Mesa General de Negociación.

En el último trimestre de cada año La Mesa de Negociación negociará: la oferta de empleo público, programas, sistemas de acceso y bases de la convocatoria de plazas, reservándose, al menos, un 70% de la totalidad de las mismas para la promoción personal de los empleados de la Corporación.

En el supuesto de que el número de plazas ofertadas sea igual o inferior a tres, todas serán de promoción interna. Aquellas plazas que no sean cubiertas por promoción interna, serán cubiertas en fase libre.

Se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en carácter indefinido de acuerdo con el EBEP, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural.

No se utilizarán las figuras de «colaboración social», «becas», «voluntariado», ni otras similares, para realizar tareas de carácter permanente y/o tengan relación con puestos de trabajo de la plantilla.

Artículo 8. *Oferta de empleo público y sistema de acceso.*

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

La Corporación se compromete a cubrir los puestos que resulten vacantes a la mayor brevedad, y como máximo en la siguiente oferta pública de empleo.

Se garantiza la presencia de un/a representante del órgano de representación del personal laboral en todas las convocatorias y tribunales de selección de personal con voz.

Se reservará hasta un 5% para personas con discapacidad en la oferta pública de empleo, condicionado a las circunstancias del puesto de trabajo a cubrir, pasando las plazas a turno libre si no son cubiertas por los mismos.

Las Jefaturas se designarán por resolución de Alcaldía, mediante criterios de capacidad, experiencia, disposición. Alcanzarán hasta el 20% de la retribución bruta anual. Por el mismo mecanismo, se dispondrá la revocación de la Jefatura y por resolución de Alcaldía; no teniendo efectos indemnizatorios y no consolidando derechos económicos. Se dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento.

Artículo 9. *Situaciones.*

Las situacionales en que puede hallarse el personal laboral de la Corporación, de acuerdo con el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, de Reglamento de Situaciones Administrativas de los Trabajadores/as Civiles de la Administración General del Estado, así como los artículos 85, 86, 87, 88 y 89 del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que resulte compatible con el Estatuto de Los Trabajadores según lo estipulado en el artículo 92 del Estatuto Básico del Empleado Público, serán las siguientes:

- a). Servicio activo.
- b). Servicios especiales.
- c). Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d). Excedencia por servicios en el sector público.
- e). Excedencia para el cuidado de familiares.
- f). Excedencia voluntaria por interés particular.

- g). Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- h). Excedencia voluntaria incentivada.
- i). Excedencia por razón de violencia de género.
- j). Suspensión de funciones.

Quedan automáticamente integrados en este artículo todos aquellos acuerdos o nomas que, en el ámbito estatal o autonómico, regulen las situaciones del personal laboral en cuanto a conciliación de vida personal, familiar y laboral, así como las que tengan como objetivo la protección contra la violencia de género.

Al personal laboral le será de aplicación lo establecido en el artículo 68. 1. del EBEP: «caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, el interesado, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que le será concedida.», debiendo la empresa de proceder a la reincorporación del empleado público en el plazo de tres meses desde la notificación de la rehabilitación.

Artículo 10. *Trabajo en categoría distinto.*

1.º– Trabajos de superior categoría.

Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo, por razón el servicio, algún trabajador/a se le asignan funciones de superior categoría a la suya, percibirá automáticamente la cuantía económica asignada a ese puesto de trabajo durante el tiempo que lo desempeñe. En ningún caso podrá ser obligado a realizar dichas funciones superiores sin percibir la diferencia de retribución mencionada.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando por el sistema descrito en éste artículo, durante un tiempo superior a doce meses continuados, habrán de convocarse en oferta de empleo público ese mismo año, procurándose que se cubran mediante promoción interna entre todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos para acceder a los mismos.

El desempeño de servicio del párrafo anterior se tendrá en cuenta como mérito para acceder al mismo.

Si durante la comisión de éste servicios, el trabajador/a sufriera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que viniesen devengando en dicha situación.

2.º– Trabajos de inferior categoría.

Si por circunstancias excepcionales, el Ayuntamiento decidiese que un trabajador/a realice funciones de inferior categoría, será primero negociado con la Comisión Paritaria, siempre previo acuerdo con el trabajador/a y sin menoscabo de sus haberes económicos.

Artículo 11. *Procedimiento de provisión.*

1.– Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral se proveerán de acuerdo con lo establecido en el EBEP y, preferentemente, mediante el procedimiento de concurso:

- a). Concurso. Constituye el sistema legal de provisión y en él se tendrá únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.
- b). Libre designación.- Podrán cubrirse por este sistema en atención a la naturaleza de sus funciones, los puestos de asesores o análogos y otros que prevean la legislación vigente.

2.– En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a personal Laboral o a la promoción interna.

Artículo 12. *Promoción profesional.*

1.– El grado personal.

a). Todo el personal laboral posee un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

b). El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el personal laboral desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal laboral que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

c). El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen, previa la correspondiente negociación con la Comisión Paritaria, por el órgano de la Corporación que corresponda, según la legislación vigente del momento.

El procedimiento de acceso a los cursos y la fijación de los otros 3 requisitos objetivos se fundarán exclusivamente en criterios de méritos y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso.

2.– La garantía del nivel del puesto de trabajo.

a). El personal laboral tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, al percibo, al menos del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

b). El personal laboral que cese en un puesto de trabajo, sin obtener otro por los sistemas previstos en el artículo anterior, quedará a disposición de la Corporación, que le atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su categoría.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, quienes, cesen por alteración del contenido o supresión de sus puestos en La Relación de Puestos de Trabajo, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuye otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las cuyo contenido haya sido alterado.

c). El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de consolidación del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio o en el que posteriormente se hubiera obtenido por concurso.

Artículo 13. *Promoción interna.*

1.– La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo de titulación a otro inmediato superior. El personal laboral deberá para ello poseer titulación exigida para el ingreso en el último, tener una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo en el que permanezca, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

2.- El personal que acceda a otros grupos por el sistema de promoción interna tendrá en todo caso preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

3.- Asimismo, conservará el grado personal que hubiera consolidado en el grupo de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo grupo y el tiempo de servicios prestados en aquél será de aplicación en su caso para la consolidación de grado personal en éste.

4.- En las convocatorias para el ingreso en los referidos grupos deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en el grupo de Origen, siempre y cuando las pruebas hayan sido idénticas. Sin perjuicio de las pruebas encaminadas a acreditar los conocimientos necesarios para ocupar la plaza de promoción interna a la que se opta.

Artículo 14. *Formación y perfeccionamiento profesional.*

1.- El Ayuntamiento facilitará la asistencia a cursos, jornadas, seminarios, etc. a sus trabajadores/as.

2.- Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas tecnologías en su área de trabajo, la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo.

3.- Las horas lectivas de los cursos de formación serán consideradas extraordinarias, siempre que se celebren fuera de la jornada laboral, pudiendo ser compensadas con descanso en tiempo real y equivalente de duración del curso y se abonarán igualmente los desplazamientos y manutención oportunos.

Las horas de concepto de formación se computarán como tiempo de trabajo efectivo siempre que los cursos estén contemplados en los Planes de Formación que ofrecen organismos oficiales como Diputación, FAMP, IAAP, INAP u otros.

Las secciones sindicales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento profesional.

4.- Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad y paternidad.

Artículo 15. *Grupos de clasificación.*

Las distintas categorías profesionales del Personal Laboral se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos económicos:

Grupo A: Dividido en dos subgrupos A1 y A2.

A1: Título universitario de Grado o Licenciado/a.

A2: Título universitario de Grado o de Diplomado/a.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado, Licenciado/a o de Diplomado/a. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C: dividido en dos Subgrupos, C1 y C2.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Grupo E: Agrupaciones profesionales a que hace referencia la dispo. Adicional 6.º del E.B.E.P.

CAPÍTULO III

Jornada y régimen de trabajo

Artículo 16. *Calendario laboral.*

El calendario laboral será el que de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central, Autónoma y Local corresponda al Ayuntamiento de Pedrera que será negociado y acordado con los/as representantes de los trabajadores.

El documento al que se refiere el párrafo anterior, su distribución y cuadro de horarios de los diferentes servicios municipales se negociará entre el ayuntamiento y el comité de empresa, tendiéndose en todos los servicios a la equidad e igualdad en los respectivos cuadrantes de los trabajadores/as.

El calendario laboral se expondrá en todos los servicios y deberá estar negociado antes del 1 de diciembre de cada año, revisándose anualmente. Dentro de este calendario se incluirá el horario laboral y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles, así como el horario estival de determinados servicios.

Artículo 17. *Jornada laboral.*

1.- La jornada de trabajo será la establecida en la legislación vigente para los empleados públicos. En la contratación a tiempo parcial será tomada como referencia la jornada a tiempo completa establecida en dicha legislación.

El horario con carácter general para el personal laboral será de mañana, y de lunes a viernes atendiéndose al calendario laboral anual en los distintos servicios. Se podrá determinar un horario diferente y proporcional para algunos servicios que por sus características así lo exigiera, a petición de una de las partes trabajador/a - Ayuntamiento, debiéndose en todo caso negociar y acordar con el Comité de Empresa.

2.- La jornada de trabajo será realizada, preferentemente, de forma continuada, salvo que por acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando, en todo caso el descanso entre jornadas.

3.- El trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo por la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, sin deterioro grave al servicio.

4.- El trabajador/a que curse estudios en centros de enseñanza oficial impartido por un organismo público tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio, siempre que no genere perjuicio para la Administración

5.- Si por necesidades del Servicio, el Ayuntamiento necesita modificar el horario de algún trabajador/a, podrá hacerlo, siempre que dicha modificación sea inferior a una semana. En caso de ser superior tendrá que negociar con el Comité de Empresa.

6.- Aquellos trabajadores que realizan sus funciones a la intemperie o bajo las inclemencias meteorológicas (altas temperaturas) podrán acogerse a la jornada intensiva desde el día 1 de mayo hasta el 15 de septiembre, modificándose la hora de inicio y la de fin de jornada, y siempre cumpliendo la totalidad de horas que por ley se establezcan.

Análogamente podrán acogerse al turno de mañana los empleados/as que estén en turno de tarde o con jornada partida.

7.- El cambio de horario de los diferentes servicios será el que establezca el Ayuntamiento previa consulta con los afectados y negociación con el Comité de Empresa.

8.- Horarios especiales:

- Carnaval, Feria y Semana Santa: El Miércoles de Ceniza, el Jueves y Viernes de Feria y el Lunes, martes y miércoles de Semana Santa se establece una reducción de la jornada de trabajo con el horario de 9.00 de la mañana a 13.00 horas. A aquellos servicios que tengan que hacer la jornada completa se les abonará la diferencia en horas extraordinarias.

- Los días 24 y 31 de diciembre son festivos a todos los efectos. Y como tales se retribuirán en caso de que haya que trabajarlos

9.- Cualquier excepcionalidad a esta jornada de trabajo tendrá la correspondiente repercusión económica proporcional, recoigiéndose en el complemento de puesto de trabajo como concepto de especial dedicación, previa negociación con el Comité de Empresa.

Artículo 18. *Otros tipos de horarios y jornadas.*

1.º En los servicios administrativos, previa petición del interesado se podrá autorizar, que por periodos mínimos mensuales, cualquier trabajador/a pueda incorporarse al puesto de trabajo a las nueve horas. Las horas a recuperar deberán efectuarse durante el mes en curso, bajo la coordinación del responsable de cada servicio, que garantizará su realización.

2.º Se podrán establecer jornadas reducidas a aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten, en los supuestos no previstos en las normas y siempre que no vaya en detrimento de del servicio y reduciéndose proporcionalmente todos los conceptos retributivos, para ello será necesario el informe no vinculante de la Jefatura del Servicio, la previa información y audiencia a la Comisión de seguimiento y aprobación de los órganos competentes. Tanto para la incorporación como para la prórroga será necesarios preavisos con 15 días de antelación, la empresa contestará en el plazo de 7 días.

3.º En aquellos servicios en que por la naturaleza del mismo cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo y haya que implantarse la jornada a turnos, se dará lugar al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

La realización de la jornada a turnos dará derecho a la percepción de un complemento por turnicidad, de igual forma, los servicios prestados en el turno de noche serán retribuidos, asimismo, con un complemento de nocturnidad.

Cuando la realización concreta en el sistema de trabajo a turnos implique la prestación de servicios en domingos o festivos, se percibirá además el complemento por trabajo en domingos o festivos, salvo que se opte a voluntad de la persona trabajadora por un descanso adicional de siete horas, computables como de trabajo efectivo y que se podrá acumular al periodo de vacaciones. Cuando la realización de la jornada a turnos implique la prestación de servicio en sábado se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos, sin que se genere el derecho al descanso adicional de siete horas.

En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por el personal, salvo causa de fuerza mayor que será comunicada a los representantes del personal o permuta con otro trabajador, siendo necesario en éste último caso, el previo visto bueno de la persona responsable del servicio.

En todo caso, el cómputo anual de los turnos referidos no podrá superar el límite fijado para la jornada máxima establecida.

Artículo 19. *Descanso diario.*

1.- El personal laboral tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornadas diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, siempre que trabaje como mínimo cinco horas continuadas.

2.- El tiempo de descanso continuado mínimo entre la finalización de una jornada de trabajo y comienzo de la siguiente será 12 horas para garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo.

Artículo 20. *Descanso semanal.*

1.- El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas, como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.

2.- Dicho descanso se disfrutará preferentemente en fines de semana, entendiéndose por fines de semanas el periodo transcurrido entre las 20.00 horas del viernes y las 6.00 horas del lunes siguiente; no obstante, atendiendo a las peculiaridades de los servicios, se podrá pactar con el Comité de Empresa otra toma de descanso.

3.- En los trabajos en régimen a turno cerrado, se garantizará el descanso semanal de 48 horas en fines de semana, como mínimo uno de cada tres. A todos los efectos el descanso semanal del personal en régimen de turno se computará como si festivos fuera, en caso que por fuerza mayor o necesidades extraordinarias del servicio haya que trabajarlo.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 20. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones percibidas por el personal laboral se clasifican en básicas y complementarias, y cada una de ellas vendrá reflejada y desglosada en nómina con las cantidades que les corresponda a cada una de ellas.

A.- Las retribuciones básicas son las que retribuyen al trabajador según la adscripción a un grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en la Administración Pública.

Tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que la establecida para todo el Sector Público. En este aspecto se estará a lo dispuesto en el artículo 21 y ss. del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el resto de normativa que le es de aplicación.

- Salario base o sueldo
- Trienios o Antigüedad
- Pagas extraordinarias

B.- Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características del puesto de trabajo que se desempeñan en concreto, así como la carrera profesional o el desempeño o rendimiento del trabajador/a:

- Complemento de destino o categoría.
- Complemento específico o de puesto de trabajo.
- Complemento de productividad.
- Gratificaciones por horas extraordinarias.
- Indemnizaciones: dietas y desplazamientos.

Artículo 21. Salario base o sueldo.

El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos municipales.

El sueldo de cada uno de los grupos será el que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público o en su caso, norma que la sustituya. Se respetará el principio de igualdad e equidad, mismo grupo, mismo trabajo, misma remuneración.

Artículo 22. Trienios o antigüedades.

1.- Para todos los trabajadores/as laborales del Ayuntamiento con contrato Laboral en sus distintas modalidades, se establecerá el reconocimiento, según se establece en el Real Decreto 1 461 /1 982 de 25 de junio, a efectos de antigüedad y trienios, de los periodos trabajados en el Ayuntamiento de Pedrera (Sevilla) y/o cualquier otra Administración Pública, procediendo su abono en el mes siguiente a la presentación de la solicitud por el trabajador/a.

2.- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo, por cada 3 años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

3.- Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de contratado en régimen de derecho laboral como en régimen de derecho administrativo o funcionario.

4.- En el caso de que un trabajador/a preste sus servicios sucesivamente en distintas categorías o, en su caso, subescalas, clases o categorías, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los anteriores. Cuando un trabajador/a cambie de categoría, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en la nueva a que pase a pertenecer.

5.- El valor de trienio de cada uno de los grupos será el que establezca la Ley de Presupuesto Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público, o en su caso, norma que la sustituya. Y éstos se computarán a efectos de días adicionales de vacaciones y asuntos particulares al igual que en la función pública.

6.- Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años de servicio efectivo.

7.- Los trienios serán reconocidos por resolución de la Alcaldía.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias del personal laboral serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo la productividad, horas extraordinarias e indemnizaciones, según se establezca en los Presupuestos Generales del Estado.

Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de julio y de diciembre. Con carácter excepcional se podrá anticipar el abono de dicha paga extraordinaria previa solicitud que será concedida por resolución de Alcaldía.

Solamente se prorratearán las pagas extraordinarias a solicitud del trabajador/a.

Artículo 24. Complemento de categoría o de destino.

1.- El complemento de categoría o destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

2.- La cuantía del complemento de categoría, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público y en todo caso se respetará el principio de igualdad.

Artículo 25. Complemento de puesto de trabajo o específico.

1.- El complemento de puestos de trabajo retribuirá las condiciones particulares de éste, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, turnicidad y disponibilidad. Este complemento se valorará de igual forma para aquellos puestos de trabajo iguales en el mismo servicio, para ello se requerirá información a la jefatura del servicio o de la persona que los coordine.

2.- En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada uno de éstos, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3.- El establecimiento o modificación del complemento de puesto de trabajo exigirá, con carácter previo, que por parte del Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento, señalando su cuantía.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento de puesto de trabajo deberá ser negociada en la Comisión Paritaria, y su relación se publicará en un anexo junto al presente convenio.

Artículo 26. Complemento de productividad.

1.- El Ayuntamiento establecerá sistemas que permitan la productividad de sus empleados. La productividad es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados u objetivos asignados al mismo.

2.- Los sistemas de productividad se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

3.- En ningún caso las cuantías asignadas en el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originará ningún tipo de derecho individual con respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4.- Las cantidades que perciba cada trabajador/a por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de La Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros de la Delegación de Personal.

5.- Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico de funciones de puestos de trabajo que, de realizarse habitualmente comportarían el derecho a devengar complemento específico.

La productividad así retribuida, se devengará por unidad de actuación y en proporción a la cuantía que se determinen por el complemento específico correspondiente.

6.- Con carácter general este complemento será abonado en el mes correspondiente al servicio prestado.

Artículo 27. *Gratificaciones por horas extraordinarias.*

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, siempre con carácter voluntario.

Las horas extraordinarias por fuerza mayor se realizarán de forma obligatoria en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y deberán estar debidamente justificadas.

Cualquiera de estas horas extraordinarias necesitará la petición de la jefatura del servicio y el visto bueno de la concejalía a que pertenezca éste. Serán pagadas al menos el 50% de las horas extraordinarias realizadas y compensadas en días de descanso las restantes. Aún así el trabajador/a podrá decidir si compensar en días de descanso la totalidad de horas extraordinarias realizadas.

2.- La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual a la representación sindical del personal, y además deberán constar como tales en las nóminas indicando el número e importe.

- El pago de las horas extraordinarias se efectuará sobre la nómina del mes siguiente cuya cuantía será de 75% (mínimo ET 1,75) más por la hora diurna, y 100% más por la hora nocturna o realizada en domingos o festivos.

- Se compensarán por 1 hora y 45 minutos de descanso las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes y por 2 horas de descanso las realizadas en sábados, domingos, festivos y noches.

Artículo 28. *Indemnizaciones por desplazamientos.*

Cuando el trabajador/a, dentro de su jornada de trabajo, y en ejercicio de su puesto de trabajo, haya de realizar desplazamientos por motivo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así el trabajador/a podrá optar entre el uso de su vehículo particular, abonándosele la cantidad establecida para los empleados públicos de la Administración Civil del Estado o en su defecto el importe del transporte público.

Artículo 29. *Indemnizaciones por dietas.*

1.- Tendrán derecho a indemnización los trabajadores/as que realicen cometidos especiales a los que circunstancialmente se les ordene y que deba desempeñar fuera del término municipal.

2.- No darán lugar a indemnización las comisiones que tengan lugar a iniciativa propia.

3.- Las dietas se abonarán según la duración del cometido, asignándose media dieta por manutención a los servicios que se realicen desde las 15 horas hasta las 20 horas y dieta completa a los servicios que se realicen a partir de las 20,00 horas.

4.- El Ayuntamiento abonará en la nómina mensual correspondiente la dieta que corresponda, en todo caso, el/la trabajador/a estará obligado a presentar el justificante que exija la Legislación vigente. El ayuntamiento abonará, previa petición del trabajador, un anticipo de sus haberes.

5.- Las cuantías serán las establecidas en la legislación vigente.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 30. *Vacaciones.*

1.- El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

2.- En relación a los días de vacaciones según la antigüedad del trabajador, se aplicará el mismo régimen que el Gobierno habilite para los funcionarios.

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

A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo petición concreta del interesado y sin perjuicio del servicio, pudiendo dividirse en periodos mínimos de cinco días hábiles. No obstante, se podrá reducir este periodo mediante acuerdo expreso de las partes y siempre que ello no suponga perjuicio para el servicio.

El trabajador/a que no disfrute sus vacaciones entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrá 1 día natural más de permiso por cada 11 días naturales de vacaciones disfrutadas fuera de periodo mencionado.

Si algún trabajador/a es instado a interrumpir sus vacaciones por urgencias del servicio, el tiempo de interrupción se compensará con posterioridad en cuantía doble y no será retribuido, salvo acuerdo de las partes.

3.- Antes del día 15 de mayo se confeccionará el calendario de vacaciones entre la Jefatura del Servicio y la representación de la Comisión Paritaria. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador/a en cuanto a la época del disfrute y conciliando los intereses del Ayuntamiento, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. Excepcionalmente, se podrá solicitar el cambio de la fecha de disfrute de vacaciones, justificándolo debidamente.

No se podrá denegar la solicitud de vacaciones de un trabajador/a de un mismo periodo de tiempo por dos veces consecutivas, siempre que se garantice que quedan cubiertos todos los servicios.

4.- El periodo de baja por enfermedad, accidente o maternidad y licencias o permisos retribuidos será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que corresponde disfrutar al trabajador/a dentro del año.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el trabajador/a pasara a la situación de baja por enfermedad o maternidad, debidamente acreditada por parte de la Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Jefe de Personal, dentro de los 3 días laborales siguientes, salvo causa de fuerza mayor, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden. En caso de no poder realizarlas dentro de ese mismo año, se podrán realizar dentro del año siguiente.

5.- El personal laboral de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación de su contrato; si éste ha de producirse dentro del año.

6.- El trabajador/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo para el que fue contratado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya

en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

En caso de que el trabajador/a cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación, el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo del tiempo trabajado dentro del año.

En el Servicio de ayuda a domicilio por cuestiones organizativas y de atención los usuarios se establecen 8 días azules en el año, considerados no hábiles para toda la plantilla de Auxiliares a Domicilio, los cuales corresponden a: Jueves y Viernes Santo, 24,25,31 de diciembre, 1 de enero y los dos festivos locales de San Antonio y Carnaval. Y todo ello sin perjuicio del cómputo anual de horas que le es de aplicación a los empleados públicos, siendo compensadas económicamente las horas trabajadas en dichos días.

Artículo 31. *Permisos retribuidos.*

1.- El personal laboral tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolo debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante:

a) 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 distinta localidad.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del tercer y cuarto grado, 1 día.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día y si hubiera cambio de municipio dos días.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para /a 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 trabajadora 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 del parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador 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 más, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a 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/la trabajador/a 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, se 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. Pudiéndose solicitar la sustitución del tiempo reducido por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas.

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, seis días al año y siempre que no se establezca por ley un número mayor de días para la función pública, en cuyo caso se estará a lo que se disponga en ésta.

l) por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho, quince días.

Artículo 32. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

1.- El personal laboral del Ayuntamiento de Pedrera gozará en todo caso de los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciocho 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 el supuesto 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/la otro/a progenitor/a 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 dieciocho 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 en aquéllos 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 dieciocho 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/ar, 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 dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

En 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 determine.

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, previsto 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 nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cinco semanas, 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 el 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 computara 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, 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 normativo aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Las/os trabajadoras/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad o 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: 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 de Igualdad, 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 y otra enfermedad grave: El personal laboral 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 aquella, 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 les sea de aplicación, el trabajador/a 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 la 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, solo 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, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Por acuerdo entre partes se podrá establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas.

Todas las mejoras que, en este sentido, se otorguen, con carácter general, a los funcionarios de la Administración dependiente de la Administración General del Estado, serán incorporadas en este Convenio.

2.- Además de lo establecido en el apartado anterior, si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales, el permiso se podrá prorrogar hasta un máximo de 7 días naturales.

3.- Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas, a través de los servicios de personal, con la antelación que se establecerá en la tabla efectuada al efecto por la Comisión Paritaria.

4.- Para conciliar la vida personal, familiar y laboral, fuera de los casos enumerados anteriormente, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 7,5 h. año.

5.- Serán aplicables igualmente a los trabajadores/as de esta Corporación las medidas que en materia de flexibilización horaria apruebe la Administración Autónoma o supletoriamente la Estatal tendentes a conciliar la vida laboral y familiar y a la protección de las empleadas víctimas de violencia de género, cuando resulten más favorables.

Artículo 33. *Permisos no retribuidos.*

1.- Podrán concederse licencias para asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

2.- Excepcionalmente, cuando el trabajador/a tenga una antigüedad mínima de 1 año al servicio del Ayuntamiento, dicho permiso podrá ser retribuido hasta un máximo de 15 días naturales al año, a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del Servicio y de la comisión Paritaria, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

3.- Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con la antelación que se establezca por la comisión Paritaria.

Artículo 34. *Excedencias.*

El personal laboral del Ayuntamiento de Pedrera podrá acogerse a las excedencias reconocidas al personal funcionario en el artículo 89 del Estatuto Básico del Empleado Público con las mismas condiciones y requisitos que este, o norma que lo sustituya.

CAPÍTULO VI

Derechos sociales

Artículo 35. *Garantías.*

1.- El Ayuntamiento tomará a su cargo la defensa de los/as trabajadores/as que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, multas e indemnizaciones, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia conducta dolosa y asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o ser el Ayuntamiento el demandante. Dicha asistencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la Corporación sus vehículos, estando debidamente autorizados.

2.- El tiempo que el trabajador/a emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

3.- El ayuntamiento garantizará la adscripción del empleado al que le sea retirado el carnet de conducir, cuando derive del ejercicio de sus funciones, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, respetándole sus retribuciones económicas, salvo el complemento que se recibiese por el desarrollo de la conducción del vehículo.

4.- El Ayuntamiento y a su cargo, designará la defensa de la persona trabajadora que dentro del ámbito laboral sufra acoso moral, sexual, por razón de sexo, o laboral, dando lugar a actuaciones judiciales.

5.- La corporación asesorará convenientemente en derecho al personal laboral cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

6.- En caso de detención de un/a trabajador/a por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias del puesto de trabajo injustificadas, si con posterioridad, resultase absuelto o se archivaran las actuaciones judiciales sin condena. Se aplicarán los mismos efectos económicos que en el caso de suspensión de funciones del régimen disciplinario.

7.- En caso de autorización previa para la utilización voluntaria de su vehículo privado por parte del personal laboral, para la realización de servicios municipales, la Corporación en caso de accidente o cualquier siniestro con el mismo, asumirá la diferencia económica entre el importe de la reparación de los daños del vehículo autorizado y lo cubierto por la póliza, salvo en los casos de infracción de la ley de la persona trabajadora.

Artículo 36. *Seguro por responsabilidad civil y penal.*

El Ayuntamiento contratará, en el plazo de 30 días de la firma de este Convenio, una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y la defensa penal para todo el personal del Ayuntamiento, por razón de trabajo o servicio. Cuando se abone la prima del Seguro, se remitirá una copia de la misma a la Comisión de Seguimiento y a los Órganos representativos de este Ayuntamiento

Artículo 37. *Ayudas.*

1.- Prótesis: Se establece una ayuda de 100 euros al año para prótesis de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita por facultativo competente, al trabajador/a o familiar con derecho a asistencia médica a cargo de él.

Las actuaciones serán acumulables, no pudiendo superar la cuantía máxima de 100 euros al año y se abonarán previa presentación de la factura correspondiente, en las que se incluyan:

a) Ortopédicas: calzado corrector seriado con o sin plantillas incorporadas al mismo, y plantillas ortopédicas no incorporadas al calzado corrector, Andadores, Muletas y bastones ortopédicos, Ortopedias correctoras, Ortesis, fajas, férulas, corsés, rodilleras, etc,

b) Vehículo de inválidos: Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales.

c) Dentarias: Dentadura completa, Dentadura superior o inferior, piezas dentarias sueltas o endoncias, implantes osteointegrados, ortodoncias, obturaciones o empastes.

d) Oculares: Gafas de lejos o de cerca, Gafas bifocales, Gafas progresiva, Gafas tele lupa, Lentillas, Cristales, Lentes intraoculares.

e). Audifonos.

2.- Formación: Para los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios universitarios o de formación profesional homologados en centro oficial, público o privado, y vinculados con el puesto de trabajo: 300 euros.

La vinculación de los estudios con el puesto de trabajo, en caso de discrepancia, se analizará por la Comisión Paritaria.

3.- Fallecimiento: Se abonará al trabajador/a 300 euros en caso de fallecimiento del cónyuge o hijo/a, para gastos de sepelio.

Si el fallecimiento fuera de la persona trabajadora del Ayuntamiento o ésta pasara a situación de Incapacidad permanente en sus distintos grados, total, absoluta o gran invalidez, se entregarán 1000 euros al cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, o a quien haya determinado el/la trabajador/a.

4.- Acción social.

a). Por natalidad: 300 € por cada hijo/a.

b). Por nupcialidad y constitución de pareja de hecho, con un límite de cinco años desde el anterior: 300 €

c) Ayuda por hijo/a discapacitado/a con discapacidad reconocida entre el 33% al 65%: 250 € año y 400 € al año si la discapacidad supera el 65%.

5.- Anticipo de pensión.

Hasta tanto se formalicen indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un trabajador/a en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento de Pedrera (Sevilla) continuará pagando al viudo/a, y a los hijos/as menores, si los hubiere y lo solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a los beneficiarios/as que tuvieran derechos, a una cantidad equivalente al 80% del sueldo base, más trienios, que viniera percibiendo el/la empleado/a siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los/as mismos/as vayan a percibir de la Corporación.

Esta misma circunstancia será de aplicación también a los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, que accedan a la jubilación anticipada, siendo en este caso a cuenta de la indemnización de jubilación, si la hubiere, y/o de los atrasos que le pudieran corresponder.

Los beneficiarios para poder percibir estas cantidades, deberán comprometerse, por escrito, a su reintegro en el momento que perciban la liquidación de atrasos que en su momento se practique.

6.- Premio a la constancia.

Se establece para todos los trabajadores/as un premio a la constancia consistente en el abono de un 75% de una mensualidad de sus retribuciones íntegras, al cumplir los veinticinco años de antigüedad.

7.- Se establece un premio a la jubilación del trabajador o trabajadora de un 100% de una mensualidad.

8.- El Ayuntamiento abonará la totalidad del importe de la renovación periódica de los permisos de conducción de los trabajadores/as que así lo requieran para su trabajo, previa presentación de las facturas correspondientes.

Artículo 38. *Situación de enfermedad y accidente.*

Las cuantías retributivas a percibir por el personal laboral en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento serán las siguientes:

1.ª En los supuestos en los que la incapacidad temporal se origine por contingencias profesionales, por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica, se abonará el 100 por cien de las retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al causarse la incapacidad. Asimismo, se percibirá el 100% también en caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

2.º En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, que no generen hospitalización o intervención quirúrgica, las retribuciones económicas a percibir se calculará:

- Desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el tercer día inclusive, se abonará el 50 por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Desde el cuarto día de la incapacidad temporal hasta el vigésimo día, inclusive, se abonará el 75 por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- A partir del día vigésimo primero inclusive, se abonará el 100 por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3.ª El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100 por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse tal situación.

Lo dispuesto en este artículo será de aplicación a los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento o reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El listado de enfermedades profesionales se establece en el Real Decreto 1299/2006, en cuanto a las enfermedades graves y riesgo durante el embarazo, además de las establecidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, se recoge un anexo al presente Convenio.

Artículo 39. *Premios a la jubilación anticipada.*

1.- La jubilación forzosa para los trabajadores/as se producirá a la edad legalmente establecida.

2.- Se establece un premio de jubilación voluntaria, que sólo se concederá cuando el trabajador/a solicite la jubilación dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación, con arreglo a las siguientes escalas:

a). Con un año de antelación: 3.500 €

b). Con dos años de antelación: 4.950 €

c). Con tres años de antelación: 6.400 €

d). Con cuatro o más años de antelación: 7.850 €

Artículo 40. Plan de pensiones.

1.- Se estudiará la propuesta de establecer un Plan de Pensiones para el personal laboral cuando lo permita la Ley.

Artículo 41. Anticipos reintegrables.

1.- El Ayuntamiento incluirá en el Presupuesto de cada año una bolsa de 30.000 € para anticipos reintegrables a sus trabajadores/as, a la cual se destinarán las cantidades que se vayan reintegrando de los mismos.

2.- Los anticipos se concederán como máximo por la cuantía de dos mensualidades de sueldo bruto y se reintegrarán, sin intereses, hasta en 24 mensualidades, no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que se cancele el anteriormente concedido.

Artículo 42. Capacidad disminuida.

Cuando por alguno de los siguientes casos: Por edad (a partir de los 58 años), por enfermedad, o por accidente, un trabajador/a no pueda ejercer su puesto habitual y no corresponda la declaración de invalidez absoluta o permanente al trabajador/a, podrá adecuarse a un nuevo puesto de trabajo o segunda actividad dentro del mismo departamento u otro si no lo hubiera, y siempre que fuera posible, con mantenimiento de sus condiciones económicas, salvo las específicas del puesto si éstas no se dieran.

CAPÍTULO VII**Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral****Artículo 43. Seguridad e higiene.**

1.- El Ayuntamiento de Pedrera (Sevilla) adecuará las condiciones de trabajo de sus empleados a La Ley 31/1 .995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a su normativa de desarrollo, y velará por el funcionamiento y eficacia del Comité de Seguridad e Higiene y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo tendrá elaborada y actualizada La Evaluación de Riesgos Laborales del Ayuntamiento.

2.- El trabajador/a está Obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3.- El trabajador/a en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz de su integridad física, psíquica y moral.

4.- El trabajador/a tiene derecho a participar en la inspección y control de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, a través de sus representantes legales en el centro de trabajo.

Artículo 44. Revisión médica.

1.- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico voluntario, en horas de trabajo, a todos los trabajadores/as, de cuyo resultado que será confidencial deberá dárseles conocimiento.

2.- No será necesario este reconocimiento cuando a juicio del médico encargado de hacerlo el trabajador/a justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.

3.- El trabajador/a que actúe con pantalla de ordenador deberá pasar una revisión Oftalmológica cada año.

Artículo 45. Protección a la maternidad.

1.- La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de toxicidad y contagio, desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar y, en los casos de peligrosidad o penosidad, la designación se efectuará en el cuarto mes de embarazo.

2.- Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes, quedando prohibido los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

Artículo 46. Ropa de trabajo.

1.- El Ayuntamiento proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignan se determinará de acuerdo con el órgano de representación de los trabajadores/as y el reglamento de uniformidad.

2.- Se dotará al personal de uniformes de verano y de invierno, con antelación suficiente, y una periodicidad anual. Entregándose en los meses de febrero y marzo la uniformidad de verano y la de invierno en los meses de septiembre y octubre.

3.- Se procederá a la entrega excepcional de uniformes de trabajo, cuando exista deterioro a causa de su uso en el trabajo.

Artículo 47. Material de seguridad.

Aquellos puestos de trabajo que así lo exijan, deberán ser provistos de los elementos de seguridad necesarios.

Artículo 48. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto.

CAPÍTULO VIII**Derechos sindicales****Artículo 49. Acción sindical.**

El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador/a podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 50. Representantes de los/as trabajadores/as.

1.- El comité de empresas es el órgano unitario de representación del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento de Pedrera (Sevilla), que se constituye para la defensa de los intereses de los trabajadores/as y, como tal, Órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales que hayan accedido a él y sin perjuicio de la representación que corresponda a las secciones sindicales.

2.- Sus funciones y competencias serán, entre otras, las siguientes:

a). Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, de empleo y de seguridad e higiene.

b). Recibir información sobre la oferta de empleo público, así como de las contrataciones que se realicen.

c). Recibir copia básica de los contratos, y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

d). Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador/a como consecuencia de falta grave o muy grave, les serán notificadas con carácter previo al comité de empresa, antes de que se adopte alguna resolución por el Ayuntamiento, pudiendo ser acompañado el trabajador/a afectado por el representante laboral que solicite.

e). Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente, sin más requisito que la comunicación previa al Jefe de Personal.

f). Tendrán derecho a la siguiente información por escrito:

Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nomina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.

Trimestralmente: Planes de Formación, inversión u obras en los Centros y Servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.

3.- Se reconoce al comité de empresa, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesado, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato, En todo caso ningún documento reservado entregado por el Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo, o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

El Ayuntamiento habilitará a los representantes de los trabajadores/as el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a sus miembros al uso de ordenador, internet, fotocopiadora, teléfono, fax y material de oficina para la actividad ordinaria del mismo.

Artículo 51. *Garantías y créditos horario.*

Los miembros del comité de empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del estatuto de los trabajadores/as con las normas que en el futuro las sustituyan, hasta año y medio después de su cese como delegado.

2.- Los miembros de este órgano dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas según el artículo 41 apartado d) del Estatuto Básico del Empleado Público, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, siempre que sean en reuniones conjuntas.

3.- El uso del crédito horario se hará con preaviso horario de 48 horas, y justificación a petición del representante de la corporación. Quedan excluidas del preaviso aquellas reuniones o casos urgentes que sólo tendrán el requisito de avisar en el acto.

4.- Los distintos miembros del comité podrán acumular sus créditos horarios sindicales mensualmente, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total, siendo posible que alguno de ellos quede relevado del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Para ello es necesario, ponerlo previamente en conocimiento de la Jefatura de Personal, que lo comunicará a la dirección del servicio donde está adscrito.

Artículo 52. *Secciones sindicales.*

1.- Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores/as, y gozarán de las garantías que recoge tanto este Convenio como La legislación vigente.

2.- Las secciones sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, dispondrán de 18 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización avisando con dos días laborales de antelación, a los servicios de personal.

3.- Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

a). Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el comité de empresa y la Corporación.

b). Representar y defender los intereses de la central sindical que representan y de los afiliados/as de la misma y servir de instrumento de colaboración entre aquella y la Corporación.

c). Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantilla e implantación de sistemas de organización de trabajo.

d). Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición del comité de empresa.

4.- Cada Sección Sindical legalmente constituida, podrá nombrar a un Delegado Sindical, que tendrá las mismas garantías que los miembros del comité de empresa. Los Delegados de las Secciones sindicales gozarán de quince horas mensuales de crédito. Si ambos cargos, miembro del comité de empresa y delegado Sindical recayesen en una misma persona, no serán acumulables.

5.- El Ayuntamiento habilitará el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones; igualmente, autorizará a sus miembros al uso de ordenador, internet, fotocopiadora, teléfono, fax y material de oficina para la actividad ordinaria del mismo.

6.- Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablón de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en espacios visibles.

7.- El Ayuntamiento habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.

8.- A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de tres días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados a aquéllas, permisos retribuidos por un máximo de siete días al año, debiendo justificarse debidamente la asistencia a los mismos.

Artículo 53. *Mesa general de negociación.*

1.- La Mesa General de Negociación en el Ayuntamiento de Pedrera (Sevilla) tendrá una composición mixta, integrada de forma paritaria por los representantes del personal laboral y miembros designados por la Corporación, en los que se incluirá al menos un representante de la oposición.

2.- Corresponde a La Mesa General de Negociación la defensa de los intereses generales y específicos del personal laboral del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de las siguientes materias:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal laboral del Ayuntamiento.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para La formación y La promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en La normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a Las retribuciones de los empleados públicos, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.»

Artículo 54. *Asambleas generales.*

1.- El comité de empresa y las Secciones Sindicales podrán convocar asambleas de carácter general con los trabajadores/as en sus respectivos puestos de trabajo y se responsabilizarán del normal desarrollo de las mismas.

2.- A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

a). Comunicarlo con una antelación de 2 días laborales.

b). Señalar día, hora y Lugar de celebración.

c). Acreditar la legitimación de los convocantes.

d). Remitir el orden del día.

3.- Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores/as siempre que el mismo sea igual o superior al 33 % de la plantilla.

4.- Si el Ayuntamiento no contesta antes de las 24 horas de la celebración de la reunión, ésta se podrá celebrar sin Otro requisito.

5- El crédito de horas para asambleas será el siguiente: si la convoca el comité de empresa, 30 horas anuales, y si Lo hace alguna Sección Sindical, 10 horas anuales para cada sección.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 55. *Régimen disciplinario.*

A los trabajadores/as afectos al presente Convenio les será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que las Leyes de la Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto, en lo no previsto en este Título se regirá por la legislación laboral.

La Corporación remitirá informe a los representantes sindicales de todos aquellos expedientes de responsabilidad disciplinaria que se incoen a cualquier trabajador/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a los representantes sindicales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— En lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Estatuto de Los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 3/2007, de 2 de marzo, para La igualdad efectiva de hombres y mujeres, Estatuto Básico del Empleado Público o cualquier otra normativa que resulte de aplicación).

Segunda.— Los artículos que hacen referencia en este Convenio a las condiciones económicas, horas extraordinarias y prestaciones sociales del personal Laboral serán objeto de revisión anualmente, según lo establecido en él y en la Ley.

Las partes se comprometen, una vez que sea posible por ley, a recuperar el IPC perdido desde la entrada en vigor del presente Convenio, en lo referente a condiciones económicas, salario, prestaciones sociales, horas extraordinarias, disponibilidad, etc.

Tercera.— El ayuntamiento de Pedrera cumplirá con prioridad, el acuerdo adoptado por la mesa negociadora en fecha de 4 de mayo de 2018, donde se aprueba la propuesta económico-salarial del personal al que afecta este convenio y que figura como anexo.

Cuarta.— Las ayudas económicas-sociales a que hace referencia el artículo 37 de este convenio, entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2019.

Quinta.— Se establece el compromiso por parte de la corporación de estabilización de puestos de trabajos temporales, y su conversión en fijos o indefinidos, siempre que hayan estado dotados presupuestariamente y ocupados de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores.

Sexta.— El Ayuntamiento de Pedrera se compromete a realizar la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral, en el plazo de un año a partir de la firma del presente Convenio.

Séptima.— En el presente Convenio se equiparan las parejas de hecho a las de derecho, al igual que sus descendientes, en lo referente a todos los derechos, prestaciones y garantías, indistintamente del sexo, y siendo único requisito la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

Tercera.— Se respetarán las condiciones individuales legales que en su conjunto sean más beneficiosas para los trabajadores/as que las establecidas en el presente Convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

8W-7525

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.—Sevilla

SALA DE LO SOCIAL

N.I.G.: 4109144S20160009983
 Negociado: P
 Recurso: Recursos de Suplicación 2471/2017
 Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº7 DE SEVILLA
 Procedimiento origen: Procedimiento Ordinario 925/2016
 Recurrente: CARMEN MARIA JEREZ GUERRERO
 Representante: ISABEL MENA MORENO
 Recurrido: SEPE y AGRICOLA EXPINO SLU

EDICTO

D. ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, DE LA SALA DE LO SOCIAL DE SEVILLA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA.

HACE SABER:

Que en el recurso de casación para unificación de doctrina, interpuesto contra la sentencia dictada en fecha 11/07/18 en el Recurso de Suplicación nº 2471/17, dimanante del Procedimiento nº 925/2016 del Juzgado Social nº SIETE de SEVILLA, se ha dictado Diligencia de Ordenación con fecha 02/10/18, acordando el emplazamiento de las partes por término de diez días ante el Tribunal Supremo.

Del contenido de la diligencia de ordenación el interesado podrá tener conocimiento mediante comparecencia en esta Sala, haciéndosele saber que contra la misma podrá interponerse recurso de reposición ante el Secretario Judicial, en el plazo de cinco días hábiles, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Y para que conste y sirva de CÉDULA DE NOTIFICACIÓN Y EMPLAZAMIENTO a AGRICOLA ESPINO SLU, cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sevilla a 2 de octubre de 2018.—El Secretario de la Sala, Alonso Sevillano Zamudio

4W-7456

SALA DE LO SOCIAL

N.I.G.: 4109144S20120012932
 Negociado: L
 Recurso: Recursos de Suplicación 2689/2017
 Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 11 DE SEVILLA
 Procedimiento origen: Ejecución de títulos judiciales 124/2016
 Recurrente: MANUEL ROMAN DIAZ
 Representante:
 Recurrido: INSS Y TGSS, MUTUA FREMAP y REGOLA JOAQUIN SL
 Representante: JOSE MARIA HORMIGO MUÑOZ

EDICTO

ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA. SALA DE LO SOCIAL SEDE SEVILLA

Que en el Recurso de Suplicación nº 2689/17, se ha dictado resolución por esta Sala, con fecha 04/10/18, resolviendo recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 11 de Sevilla, en Procedimiento nº 124/16.

Del contenido de la sentencia podrá tener conocimiento mediante comparecencia en esta Sala, haciéndosele saber que contra la misma podrá preparar Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina en el plazo de los diez días siguientes a la presente notificación.

Y para que conste y sirva de NOTIFICACIÓN a Regola Joaquín S.L., cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Sevilla a 4 de octubre de 2018.—El Letrado de la Administración de Justicia de la Sala, Alonso Sevillano Zamudio.

6W-7571