

Artículo 37. *Premio de permanencia*

La Corporación concederá a sus trabajadores un premio en metálico por los años de servicio efectivamente prestados con arreglo a la siguiente escala:

- a) A los 10 años: 345,12 euros.
- b) A los 15 años: 536,46 euros.
- c) A los 20 años: 727,80 euros.
- d) A los 25 años: 919,14 euros.
- e) A los 30 años: 1.110,48 euros.
- f) A los 35 años: 1.301,82 euros.
- g) A los 40 años: 2.000,00 euros.
- h) A los 45 años: 2.500,00 euros.

Si el trabajador fallece o se jubila dentro de los veinticuatro meses anteriores en que debería producirse el derecho a favor del mismo, el premio en concepto de permanencia, será entregado al propio trabajador en caso de jubilación, y en el caso de fallecimiento, al cónyuge, pareja de hecho (legalmente reconocida), hijos o a quién el trabajador haya previamente designado. De no producirse en los veinticuatro meses previo de su jubilación le corresponderá la parte proporcional.

Artículo 38. *Jubilaciones*

a) Los trabajadores que se jubilen voluntariamente percibirán por cada año de servicios prestados al Ayuntamiento las cantidades que se establecen en el siguiente cuadro:

Grupos	Antes un año edad reglamentaria	Antes 2 años edad reglamentaria
A, B, C, D y E	750	1.000

b) Premio de jubilación:

Los trabajadores percibirán en el momento de su jubilación forzosa un premio de jubilación de la cantidad que a continuación se expresa para cada categoría laboral, por cada año de servicios prestados a la Corporación.

Grupos	Euros/año servicio
A, B, C, D y E	400

Esta misma cantidad la percibirá el trabajador como compensación por invalidez permanente total o superior, sea cual fuere la edad de los mismos.

Este premio sólo se percibe en los supuestos de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad reglamentaria o por invalidez permanente total o superior en grado, de forma que es incompatible con la indemnización por jubilación anticipada.

c) Desde la fecha de extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador hasta que la Seguridad Social le haga efectivo el pago de la pensión, el Ayuntamiento adelantará al interesado el 80% de la prestación total a reserva de la liquidación posterior que le practique la Seguridad Social, debiendo el trabajador reintegrar al Ayuntamiento las cantidades anticipadas tan pronto como sea resuelto el expediente de jubilación.

d) En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará a su cónyuge, pareja de hecho (legalmente reconocida), hijos o a quien el trabajador determinara la cantidad que resulte de la aplicación del artículo 28 b) por cada año de servicio prestado por el trabajador hasta la fecha de su fallecimiento.

e) Toda persona que se jubile en el Ayuntamiento tendrá una mención especial en la sesión del Pleno Ordinario.

Artículo 39. *Comité de empresa*

El comité de empresa es un órgano representativo y colegiado del colectivo de los trabajadores, para la defensa de sus intereses.

En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros de los comités, se estará a lo establecido en las normativas vigentes.

Competencias sindicales.

1. Son competencias del comité de empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de los respectivos centros de trabajo o brigadas de este Ayuntamiento adscritos al presente convenio, y en particular cuando ésta sólo afecte a los trabajadores.

El comité de empresa tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:

- a) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador siempre que lo autorice el interesado, se le entregará al comité el pliego de cargos, pudiendo emitir informes en cualquier momento procesal antes de la resolución definitiva de los expedientes, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales. Igualmente el comité podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación, siempre que lo autorice el interesado.
- b) Todos los nombramientos eventuales y los contratos laborales de carácter individual o por grupos de trabajo, así como de estas contrataciones.
- c) De la asignación que se efectúe de complementos, gratificaciones y demás conceptos retributivos.
- d) De la cesación de los contratos laborales y nombramientos interinos.
- e) De los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.
- f) Del grado de aplicación del convenio y de las dificultades encontradas; información que recibirá de la comisión de vigilancia.

2. La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todos los trabajadores, conforme a la Constitución y legislación vigente.

3. El comité deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

4. En el caso de contrataciones y concursos, el comité, o persona que el comité designe, estará presente en la selección de personal, con voz y voto.

5. El comité expresará libremente su opinión en materia concerniente a la esfera de representación de los trabajadores. Así mismo promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

6. Para los asuntos plenarios o delegados por el Pleno a otras instancias, en materia de personal, en que sea preceptivo el informe con carácter previo del comité de empresa, la Corporación solicitará dicho informe con una antelación de, al menos, 48 horas antes de la celebración del Pleno, excepto en los asuntos urgentes, facilitando el acceso al comité para que pueda conocer el expediente completo.

7. Los gastos generales (dietas, locomoción, etc.) de los miembros del Comité de Empresa ocasionados como consecuencia del ejercicio de sus funciones correrán a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 40. *Garantías sindicales*

El comité de empresa tiene las siguientes garantías:

- a) Ser oído preceptivamente en los supuestos de que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- c) Disponer cada uno de sus miembros de 35 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, con las siguientes especificaciones:

1. Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros del comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento previo de quién acumula y de quién procede, teniendo en cuenta la proporcionalidad del sindicato en la composición.

2. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación.