

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE NUMANCIA DE LA SAGRA.**

=====

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.
PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.- Partes Contratantes y Ámbito de aplicación.

Conciertan el presente Convenio Colectivo, de un lado, el Excelentísimo Ayuntamiento de Numancia de la Sagra y, de otro el delegado de personal.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo afectarán al personal laboral del Ayuntamiento de Numancia de la Sagra, siempre que se encuentren en activo.

Artículo 2.- Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2008 una vez aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, si dicha aprobación fuese posterior se considerará a todos los efectos con carácter retroactivo a efectos económicos a excepción del artículo quinto.

La vigencia del mismo terminará el día 31 de Diciembre del 2010, quedando automáticamente prorrogado hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo. No obstante ambas partes se comprometen a negociar un nuevo convenio colectivo antes de Enero del año 2011. Anualmente se negociarán los incrementos retributivos, la valoración de puestos de trabajo, la cuantía y distribución de los fondos adicionales, la jornada y horarios, las prestaciones sociales, el fomento de empleo y las jubilaciones.

Artículo 3.- Comisión de seguimiento.

Se constituirá de forma paritaria entre la Corporación y el representante del personal laboral y un representante de las Centrales Sindicales firmantes con voz pero sin voto, que constituirán una única Comisión de Seguimiento de este Convenio Colectivo.

Las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán:

- a) Velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- b) Interpretar y desarrollar las normas que integran el Convenio Colectivo.
- c) Resolver cuantos aspectos conflictivos surjan o puedan surgir en la interpretación y aplicación de las disposiciones que integren el presente Convenio Colectivo.

- d) Actualización de las normas del presente convenio colectivo cuando venga determinado por disposiciones legales.
- e) Negociar la preparación de la oferta de empleo público en los términos establecidos en la legislación vigente.
- f) Deberá emitir informe con carácter previo a cualquier modificación en la plantilla que afecte a los diferentes servicios.

Sus resoluciones, en el marco del presente Convenio Colectivo, tendrán carácter vinculante, sin perjuicio de las competencias de la Administración.

Su constitución se llevará a efecto dentro de los 15 días siguientes a la aprobación de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará presidida por el Sr. Alcalde o Concejal en quien delegue y será su Secretario el de la Corporación o funcionario en quien delegue. Esta Comisión se reunirá, como máximo, antes de los 15 días siguientes al de la fecha de registro de la cuestión planteada.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento serán cada seis meses y estará validamente constituida en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas, y en segunda convocatoria con la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros.

CAPITULO II.- PUESTOS DE TRABAJO Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 4.- Grupos de clasificación

Al personal laboral que ingresen en el ayuntamiento de Numancia de la Sagra les serán exigidas las siguientes titulaciones:

Grupo A1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto O equivalente.

Grupo A2: Título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente. A estos efectos, se considerará Diplomados universitarios a quienes acrediten haber superado tres cursos completos de licenciatura.

Grupo C1: Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo C2: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo AP: Sin titulación.

Artículo 5.- Jornada laboral.

La jornada laboral de trabajo, que entrará en vigor desde la aprobación por el pleno del presente convenio, será equivalente a 35 horas semanales de trabajo efectivo. Se realizará en jornada de lunes a viernes, considerándose trabajo efectivo los veinte minutos para el desayuno, merienda o cena, en cada jornada de trabajo continuada de seis horas.

Los horarios de trabajo se distribuirán por Departamentos ó Dependencias según el siguiente detalle:

OFICINAS MUNICIPALES:

- De 8:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes y una tarde a la semana de 16:00 a 19:00 hora, saliendo ese día para almorzar a las 14:30 horas.

PERSONAL DE LIMPIEZA DE DEPENDENCIAS MUNICIPALES, EXCEPTO COLEGIO PÚBLICOS Y AYUNTAMIENTO:

- De 9:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 18:00 horas, de Lunes a Jueves ,
Viernes 9:00 a 14:00 horas respetando los acuerdos individuales.

PERSONAL DE LIMPIEZA DE DEPENDENCIAS COLEGIO PÚBLICOS:

- De 15:00 a 21:00 horas, de lunes a viernes.

PERSONAL DE LIMPIEZA DE DEPENDENCIAS DEL AYUNTAMIENTO:

- De 15:00 a 19:00 horas, de lunes a viernes.

PERSONAL DE JARDINERIA, LIMPIEZA VIARIA, OFICIALES Y PEONES DE OBRAS PÚBLICAS EN GENERAL:

- De 9:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 18:00 horas, de lunes a Jueves
Viernes 9:00 a 14:00 horas

PERSONAL DE OTRAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES (Biblioteca, Centro de Atención a la Infancia, Centro Operativo Local, Auxiliares Servicio Ayuda a Domicilio, etc.)

- Por motivo del servicio este personal desarrollará el horario y la jornada que hasta ahora y según sus contratos vienen desarrollando.
- Del 1 de junio al 31 de Agosto se hará jornada continua. La jornada continua será de 7 a 14 horas.

* Si por circunstancias del servicio hubiera que trabajar fuera de la jornada habitual, días festivos ó fines de semana (sábados y domingos), las horas trabajadas se abonarán de acuerdo a lo establecido en el **artículo 36 "Horas Extraordinarias"** de este Convenio.

CAPITULO III.- VACACIONES, LICENCIAS PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 6.- Vacaciones.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal laboral serán de treinta días naturales o 22 días hábiles por año completo de servicio (estas se solicitarán antes del 31 de Marzo del año en curso) o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo y se disfrutará por los trabajadores dentro del año natural, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días:

- Quince años: veintitrés días hábiles.
- Veinte años: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años: veintiséis días hábiles.

EL periodo de vacaciones no se interrumpirá por causas de incapacidad, enfermedad o accidente (I.T.). Aquellos casos que por su excepcionalidad lo demanden serán estudiados por la Comisión de Seguimiento.

Artículo 7.- Calendario laboral.

Se establecen con carácter general como días festivos:

- Las fiestas declaradas de ámbito Nacional o en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Y las 2 de ámbito local.

Artículo 8.- Licencias retribuidas.

El empleado público, previa justificación, según los casos, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida, por el tiempo y causas siguientes:

- Por matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente, quince días naturales.

- Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día si es en Numancia de la Sagra o provincia y dos días si es fuera de la provincia.
- Por nacimiento de un hijo o adopción, 3 días naturales.
- Por cambio de domicilio habitual, un día si se produce en la misma localidad y dos días si es en distinta localidad.
- Para someterse a exámenes oficiales reconocidos por la Administración, el tiempo indispensable debidamente justificado.
- Por fallecimiento del cónyuge o conviviente y de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 3 días naturales a partir del hecho causante si es en la misma localidad y 5 días naturales si el fallecimiento se produce en distinta localidad.
- Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 2 días naturales a partir del hecho causante si es en la misma localidad y 4 días naturales si el fallecimiento se produce en distinta localidad.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo. Su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, tendrá también derecho a este permiso siempre que acredite la imposibilidad de acudir a estos exámenes en horario no laboral.
- El empleado público con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este periodo podrá acumularse en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 1 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que no necesite ingreso hospitalario pero sí reposo domiciliario del cónyuge, padres o hijos, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y de personas con quien conviva maritalmente, 3 días naturales si el hecho se produce en la misma localidad y 5 días naturales si el hecho se produce fuera de la localidad. Se entenderá por enfermedad grave aquella que requiera intervención quirúrgica, hospitalización o estado comatoso.

- Por asuntos particulares, 6 días que se distribuirán de la siguiente manera: dos días coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre salvo que estos días coincidan en sábado o en domingo. En todo caso los permisos para asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el quince de enero del siguiente año, siempre y cuando lo permita las necesidades del servicio, no pudiendo acumularse a las vacaciones reglamentarias.

- Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración pública, los empleados tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el 6° trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8°.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de ocho años de edad o un minusválido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones.

- Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones el trabajador 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.

- Además podrán concederse licencias a los empleados públicos para asistencia a cursos, cursillos, seminarios o congresos relacionados con su formación profesional, hasta un máximo de cuarenta horas al año.

- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter no retribuido, por

razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de 1 mes.

Los empleados públicos que, al objeto de disfrutar de estas licencias, aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal objeto, la Corporación podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, así como a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 9.- Licencias no retribuidas.

El trabajador que lleve un mínimo de un año efectivo podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a seis meses cada dos años ni inferior a diez días. Dicha licencia le será concedida siempre que lo solicite con la debida antelación.

Artículo 10.- Excedencias.

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo. La Corporación se compromete a no cubrir la plaza en propiedad durante 2 años, debiéndose cubrir en régimen de interinidad.

CAPITULO IV.- ACCESO, PROMOCION Y FORMACION

Artículo 11.- Acceso, promoción y provisión de vacantes.

La promoción de los trabajadores y el acceso a puestos de superior categoría se realizará de acuerdo con la normativa que lo regule en su caso. (R. Decreto 364/1995).

El Delegado de Personal conocerá previamente todo lo concerniente a la promoción y provisión de vacantes.

La Corporación facilitará la promoción, consistente en el ascenso desde los cuerpos o escalas de grupo inferior a otros

correspondientes de grupo superior, siendo necesario reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

En las respectivas convocatorias, la Corporación reservará para este tipo de promoción de Cuerpos o Escalas, para su ascenso a otros correspondientes del grupo superior, el 50% de las vacantes convocadas.

Artículo 12.- Ampliación de plantilla.

Cuando se superen las 1.200 horas extraordinarias al año sobre la jornada normal de trabajo, la Corporación, oído el Delegado de Personal, estudiará la creación de nuevos puestos de trabajo.

Artículo 13.- Oferta pública de empleo.

En cumplimiento de la normativa vigente, de aplicación a la Administración Local, en la Oferta Pública de Empleo, la Mesa General de Negociación revisará y propondrá la plantilla orgánica, así como las vacantes que han de ser cubiertas por el sistema de concurso oposición u oposición libre y promoción interna.

Artículo 14.- Sistema de acceso.

El sistema de acceso a la plantilla del Ayuntamiento será el establecido en la normativa vigente.

En los programas selectivos del personal, el trabajador de carrera que forme parte del Tribunal, lo propondrá al Delegado de Personal de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 15.- Contrataciones.

En las pruebas que se realicen por el Ayuntamiento para nuevas contrataciones estará presente el Delegado de Personal.

Los criterios de selección son los establecidos en las disposiciones generales y en las bases generales aprobadas por el Ayuntamiento.

Las contrataciones de personal interino y de personal laboral se realizarán mediante convocatoria pública y por el sistema de concurso, concurso-oposición y oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad marcados por la Ley.

Anualmente se determinarán, por negociación con el Delegado de Personal, las plazas que se reservarán para promoción interna.

Los Sindicatos podrán asistir por medio de sus representantes, a todo el proceso de selección, como observadores.

Artículo 16.- Movilidad interna.

Antes de la incorporación de los trabajadores procedentes de la oferta de Empleo Público, las vacantes serán ofertadas a los trabajadores, a través de concursos de traslado, dándose la suficiente publicidad.

Artículo 17.- Trabajo de superior categoría

Cuando se produzcan sustituciones por razón del servicio, se remunerará al trabajador que ocupe provisionalmente la plaza con la retribución que corresponda al puesto que sustituye.

Artículo 18.- Formación

Dada la importancia de la formación profesional, se llevarán a efecto cuantos cursos de formación y reciclaje sean necesarios, cuya finalidad es la obtención de mayores niveles de eficacia y profesionalidad, siendo los gastos reales ocasionados por cuenta del Excmo. Ayuntamiento.

CAPITULO V.- PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 19.- Fondo de asistencia a los trabajadores.

Se darán ayudas, mediante este fondo, para gafas, prótesis, dentista, guarderías y estudios.

El importe que la Corporación destinará a este Fondo para atenciones de carácter social será de 3.000 euros, que se incrementará con el I.P.C. anual. Este Fondo se distribuirá de acuerdo con la valoración de la Comisión de Acción Social.

Los requisitos para solicitar ayudas serán justificadas documentalmente y se dotarán con cargo a este Fondo, siendo de público conocimiento.

El importe destinado para ayudas que le corresponde al trabajador vendrá determinado por el grupo al que pertenezca, siendo el porcentaje a aplicar el siguiente:

Grupo A1: 50%
Grupo A2: 65%
Grupo C1: 80%
Grupo C2: 90%
Grupo AP: 100%

Sin que en ningún caso el importe correspondiente a la ayuda pueda sobrepasar los 200 euros.

Serán beneficiarios de este fondo los trabajadores del Ayuntamiento de Numancia de la Sagra, su cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro e hijos menores de edad que convivan con el trabajador siempre que el cónyuge o hijos no tengan rentas del trabajo o rentas del capital.

El trabajador beneficiario de este fondo no podrá solicitar la ayuda por el mismo concepto en el mismo año.

Artículo 20.- Comisión de Acción Social.

La Comisión de Acción Social será única y estará integrada por las siguientes personas:

- Presidente: El Alcalde o Concejal en quien delegue.
- Vocales: dos de libre designación del Alcalde.
- El Delegado del personal laboral.

1. Las funciones de esta Comisión de Acción Social serán las siguientes:

- a) La regulación y determinación de los criterios para la concesión de ayudas con cargo al Fondo de Acción Social a que se refiere el artículo 19 de este Convenio Colectivo.
- b) La determinación de los criterios para la concesión de anticipos reintegrables, a que se refiere el artículo 23.
- c) La negociación con el Delegado de Personal para la suscripción de la póliza de accidentes de trabajo.
- d) Aquéllas otras funciones que le puedan ser asignadas.

2. Las propuestas a esta Comisión deberán ser ratificadas por el Órgano Municipal competente.

Artículo 21.- Revisión Médica anual.

Se realizará un chequeo anual a todos los trabajadores del Ayuntamiento. Dicho reconocimiento tendrá carácter voluntario.

Artículo 22.- Prestaciones varias.

En caso de accidente de trabajo el trabajador percibirá el 100% de su salario hasta un máximo de 18 meses. Este complemento se abonará a los accidentados que se produzcan a partir de la aprobación por el Pleno del Ayuntamiento del presente Convenio.

Artículo 23.- Anticipos.

El Ayuntamiento podrá conceder anticipos de hasta dos mensualidades de su salario a los trabajadores acogidos a este Convenio Colectivo.

Para su concesión se tendrá en cuenta el siguiente orden de prelación:

- 1°.- Gastos de enfermedad y siniestros.
- 2°.- Adquisición de la primera vivienda.
- 3°.- Intereses de préstamo para la adquisición de la primera vivienda.
- 4°.- Reforma de la primera vivienda.
- 5°.- Estudios propios.

El reintegro de las cantidades percibidas en concepto de anticipo se hará mediante descuento en nómina, a lo largo de catorce mensualidades, si es de 1 mensualidad con carácter general a descontar de la siguiente desde la concesión del anticipo. No obstante y a petición del interesado, que deberá figurar en su solicitud, este plazo podrá ampliarse hasta dieciocho mensualidades. El reintegro total del anticipo podrá realizarse por el beneficiario del mismo en cualquier momento.

Si el solicitante del anticipo tiene la condición de personal contratado por tiempo determinado, el plazo previsto para su reintegro no podrá exceder, en ningún caso, del tiempo de duración de su contrato de trabajo. No podrá concederse ningún tipo de anticipo a este tipo de personal cuando les falten dos meses o menos para el vencimiento del contrato correspondiente.

Igual norma se seguirá para el personal fijo de inminente jubilación.

No podrá concederse un nuevo anticipo sin la previa cancelación del último concedido.

Artículo 24.- Pólizas de seguros.

El Ayuntamiento de Numancia de la Sagra concertará una póliza que cubra el riesgo de la **responsabilidad civil** en que pudieran incurrir los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, incluyendo la asistencia jurídica a los mismos.

Asimismo contratará una póliza de **accidentes de trabajo** que garantice una indemnización en caso de muerte o invalidez permanente (total, absoluta o gran invalidez) por los capitales recogidos en el Convenio general de la construcción, para todos los trabajadores afectados por este convenio.

Artículo 25.- Dietas y desplazamientos.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho a recibir dietas de acuerdo a las normas establecidas para ello, con justificación documental de los gastos ocasionados:

Por alojamiento.....	60 €.
Por manutención.....	45 €.
Dieta completa.....	105 €.

Asimismo, cuando por razones del servicio, algún trabajador efectúe desplazamientos con el vehículo de su propiedad o en transporte público, se abonará el kilómetro recorrido a razón de 0,19 €.

CAPITULO VI.- SALUD LABORAL

Artículo 26.- Salud laboral.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores/as del Ayuntamiento tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en practica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 27.- Vestuario de trabajo.

El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo y calzado siempre que se acredite mediante la entrega de los anteriores, a los trabajadores que lo necesiten, de acuerdo a lo establecido. Este vestuario se acomodará a las características de cada puesto de trabajo y a la época anual en la que tengan que ser utilizadas, siendo su utilización de obligado cumplimiento.

El vestuario de invierno se facilitará en el mes de Octubre y el de verano en el mes de Abril y, será entregado a la empresa una vez finalizada la prestación del servicio y en especial todas las prendas que lleven el anagrama del Ayuntamiento.

CAPITULO VII.- COMPETENCIAS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 28.- Competencias sindicales.

Sin perjuicio de las competencias que la Ley le atribuye al Delegado de Personal y a las secciones sindicales legalmente constituidas, tendrán las siguientes:

- a) Elegir representantes en la Comisión de Seguimiento, que es en la que se tratan los asuntos relacionados con el personal al servicio del Ayuntamiento.
- b) Conocer con antelación los asuntos y expedientes que vayan a tratarse en relación con el punto anterior.
- c) Se podrá convocar Asambleas dentro del horario de trabajo, previa solicitud y aprobación del Ayuntamiento, responsabilizándose de su normal desarrollo. En todo caso, la celebración de las reuniones no afectará a la prestación de los servicios imprescindibles.

Artículo 29.- Garantías sindicales.

Sin perjuicio de las que las Leyes atribuyen a los Delegados de Personal y las secciones sindicales que se podrán constituir independientemente del número de trabajadores que integren la plantilla, tendrán las siguientes garantías:

- a) No ser trasladados de servicio si no es por causas objetivas, por conformidad manifestada o previa solicitud del trabajador y, sobre todo, cuando pueda causarle perjuicio económico o en su horario de trabajo.
- b) Los representantes de los trabajadores que además ostenten cargos en su sindicato, de ámbito provincial, regional o estatal, disfrutará de un número adicional de horas sindicales, en función de las convocatorias para las que fuera citado oficialmente.

Artículo 30.- Derecho de huelga.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho al ejercicio de huelga, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

Dado el carácter de servicio público que el Ayuntamiento representa, los servicios mínimos serán negociados con el Delegado de Personal y deberán ser garantizados.

Artículo 31.- Obligaciones sindicales.

Serán las establecidas en la Ley 9/87, Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de Agosto y en la Ley 7/90.

Artículo 32.- Jubilaciones anticipadas.

Al objeto de incentivar las jubilaciones y la consiguiente renovación de los puestos de trabajo, el Ayuntamiento primará a los trabajadores que opten por la jubilación anticipada y que reúnan los requisitos que se establecen la cuantía resultante de acuerdo con el presente Convenio:

- Base para el premio de jubilación:

EDAD DE JUBILACION

-----	-----
60 AÑOS.....	4.000,00 €
61 AÑOS.....	3.500,00 €
62 AÑOS.....	3.000,00 €
63 AÑOS.....	2.500,00 €
64 AÑOS.....	2.000,00 €
65 AÑOS	1.500,00 €

Tienen derecho a percibir estas cantidades siempre que la fecha de petición de jubilación surta efecto dentro del mes siguiente al de haber cumplido la edad en cualquiera de las modalidades indicadas, en caso contrario, se computará un año más. En todo caso el trabajador deberá tener una antigüedad superior a 12 años de servicio en el Ayuntamiento de Numancia de la Sagra previamente a la petición de jubilación.

A efectos del desajuste presupuestarios que se pueda producir, las cantidades devengadas por la aplicación de este sistema de jubilación serán abonadas dentro del primer trimestre del ejercicio económico posterior.

Para aquellos trabajadores que cuenten con más de 25 años efectivos de servicio en el Ayuntamiento de Numancia de la Sagra y se jubilen a partir de los 65 años de edad se establece unos premios por jubilación de acuerdo con los siguientes criterios:

Con más de 25 años de antigüedad y menos de 30 : 3 mensualidades.
Con más de 30 años de antigüedad y menos de 35: 5 mensualidades
Con más de 35 años de antigüedad y menos de 40: 7 mensualidades.

Con más de 40 años de antigüedad : 9 mensualidades

Si después de cursada la petición de jubilación anticipada y cumpliendo los requisitos , mientras se trata , se diera la circunstancia de fallecimiento del trabajador , la indemnización se haría efectiva a los herederos legales

Artículo 33.- Régimen disciplinario.

El cuadro de faltas y sanciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo, así como el procedimiento y

régimen disciplinario en general, se acomodará a la legislación vigente.

CAPITULO VIII.- CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 34.- Antigüedad.

Todo el personal laboral percibirá por trienios una cantidad igual para cada trabajador, por cada tres años de servicios prestados. Se devengará automáticamente el 1º día del mes en que se cumplan los tres años de servicio efectivo. La cuantía por trienio y mes será de 30 euros por jornada completa. Los trabajadores a tiempo parcial cobrarán en proporción a su jornada laboral.

Artículo 35.- Pagas Extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo, percibirá dos pagas extraordinarias por un importe cada una de ellas, de una mensualidad de salario base y antigüedad. La primera de las pagas se hará efectiva con la nómina del mes de Junio y la segunda paga, durante la tercera semana del mes de Diciembre.

Artículo 36.- Horas Extraordinarias.

Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. Los trabajadores que las realicen recibirán una gratificación económica fijada de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Para las realizadas de lunes a viernes el precio de la hora será el siguiente:

- A 13 euros la hora para todos los trabajadores.

b) Para las realizadas en días festivos, sábados, domingos y nocturnos, el precio de la hora será el siguiente:

- A 14 euros la hora para todos los trabajadores.

c) A los oficiales y encargados, cuando el trabajo a realizar sea dentro de su categoría:

- las realizadas de lunes a viernes: a 14 euros la hora.

- las realizadas en festivos, sábados, domingos y nocturnos, el precio de la hora será a 16 euros hora.

d) Para el personal de oficina será el siguiente:

- Las realizadas de lunes a viernes: a 17 euros la hora.
- Las realizadas los días festivos, sábados, domingos y nocturnos el precio será el siguiente: a 19 euros la hora.

La gratificación por horas extraordinarias se abonará según el siguiente detalle:

- las realizadas entre el 1 y 15 de cada mes en la nómina del mismo mes.
- Las realizadas del 16 al 31 de cada mes en la nómina del mes siguiente al servicio prestado.

Aquellos trabajadores que lo soliciten podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por días libres de trabajo.

Artículo 37. Bajas voluntarias

En caso de que un trabajador cause baja voluntaria, éste vendrá obligado a comunicar por escrito se decisión con un mínimo de 15 días de antelación. Si no realizase el preaviso, se podrá deducir de su liquidación un número de días de salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la mesa General de Negociación, ante la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales, que afecten a empleados públicos, funcionarios y laborales, que sean publicadas en el Boletín Oficial del Estado, serán de aplicación a los trabajadores del Excelentísimo Ayuntamiento de Numancia de la Sagra.

Numancia de la Sagra, 23 de Junio de 2008.

POR EL AYUNTAMIENTO,

LA REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES,

Sr. Alcalde-Presidente
D. Lorenzo Toribio Tapiador

Fdo. Carmen Alferez Requena

Concejal de este Ayuntamiento
D. Andrés Escobero Ruiz

LA CENTRAL SINDICAL C.S.I. - C.S.I.F.

Concejal de este Ayuntamiento
D^a Manuela Alen López

Fdo. Juan Manuel Calvillo Pinto

Asesor jurídico del Ayuntamiento
D. Mario Casarrubios Redondo