

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de La Luisiana.
Expediente: 41/01/0075/2016.
Fecha: 17 de junio de 2016.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinataria: Caridad del Águila Galiano González.
Código: 41100351012016.

Visto el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de La Luisiana, código 41100351012016, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2017.

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 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 y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que 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 la disposición transitoria única del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio del Ayuntamiento de La Luisiana, código 41100351012016, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2017.

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

En Sevilla a 17 de junio de 2016.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA LUISIANA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio tiene como finalidad establecer y regular las condiciones económicas, sociales y laborales del personal laboral de todos los centros y dependencias del Ayuntamiento de La Luisiana englobando a todas aquellas personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de La Luisiana en régimen laboral y que tengan la condición de fijos o indefinidos.

Al personal laboral sujetos a programas subvencionados con dotación financiera externa, no les afectará lo regulado en este convenio en lo referente a condiciones económicas salariales, sí les afectará a todo el personal laboral que lleven más de dos años prestando servicio en este Ayuntamiento, todo lo relativo a condiciones sociales.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias, regulando las relaciones laborales del personal laboral afectado, aun cuando desempeñen sus funciones fuera del término municipal de La Luisiana

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, no obstante, surtirá efectos desde el día de su firma sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, surtiendo sus efectos, sin perjuicio de lo señalado en párrafo siguiente, hasta el 31 de diciembre de 2017.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a 2 meses, manteniéndose la vigencia del presente Convenio, salvo acuerdo expreso de ambas partes, hasta que resulte de aplicación un nuevo convenio o se haya dictado al respecto un laudo arbitral.

Si ninguna de las partes que suscribe el presente Convenio formulase solicitud de revisión o rescisión de este con dos meses de antelación, como mínimo, a fecha de finalización de vigencia del presente Convenio Colectivo o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará automáticamente prorrogado hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones establecidas en el Presente Convenio Colectivo, tanto normativa como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e indivisible, pero siempre con referencia a cada trabajador y trabajadora en su respectiva categoría y cómputo anual.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente Convenio, si las partes no llegasen a un acuerdo se recurrirá al SERCLA.

Artículo 5. *Comisión paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo.*

La vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo se llevará a cabo por una Comisión Paritaria compuesta por 3 representantes del Ayuntamiento de La Luisiana y 3 representantes de los trabajadores atendiendo a los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal laboral, garantizándose así una adecuada proporcionalidad de la representación sindical.

Será presidida por el Alcalde, Concejala/a Delegado/a de Personal o persona en quien delegue y cumplirá las funciones de Secretario el Alcalde o persona en quien delegue del Ayuntamiento.

Las distintas partes podrán ser asistidas por cuantos asesores consideren necesario según la materia a tratar, los cuales tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo, los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Con la finalidad de constituir la mencionada Comisión Paritaria y designar vocales, las partes se reunirán en los treinta días hábiles siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo. Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán por la Alcaldía en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación; en todo caso, existirá una reunión semestral que se efectuará en la última semana del mes.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión Paritaria, las partes acudirán, si así lo estiman, al procedimiento arbitral que se determine.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- d) Negociación de ofertas de empleo, bases, convocatorias, etc...
- e) Los planes de formación, así como la determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo.
- f) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por la Ley.

Artículo 6. *Garantías salariales.*

Se respetarán, tanto las condiciones individuales como colectivas, que en su conjunto sean para los trabajadores y trabajadoras, más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerían.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización y racionalización.*

1. La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo pactado en el presente Convenio, basándose en los siguientes criterios:

- a) El interés público.
 - b) La jerarquía formal de normas.
2. La racionalización y método de trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:
- a) La mejora de las prestaciones de servicio a la ciudadanía.
 - b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
 - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.
 - e) Previo informe a la comisión paritaria en aquellos supuestos que determine la ley.

Artículo 8. *Relación de puestos de trabajo.*

1. El Ayuntamiento de La Luisiana elaborará anualmente junto con el presupuesto municipal la plantilla del personal laboral, que deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados al personal laboral al que resulte de aplicación el presente Convenio.
2. La relación de puesto de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realizará la Organización del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:
 - a) La R. P. T. comprenderá los puestos de trabajo, número y característica de todo el personal laboral, de cada centro de trabajo o servicio.
 - b) La R. P. T. indicará, en cada caso, la denominación y características de cada puesto de Trabajo; los requisitos exigidos para su desempeño. A cada R.P.T. deberá acompañar el organigrama y ficha descriptiva de valoración de los puestos de trabajo.
 - c) La creación, modificación o refundición de puestos de trabajos se realizará a través de la R.P.T., y ésta deberá ser actualizada anualmente. Para cualquier actuación de este apartado en referencia a la R.P.T. tendrá que ser negociada con la representación del personal laboral.

Artículo 9. *Clasificación del personal.*

Los puestos de trabajo ocupados por el personal laboral del Ayuntamiento de La Luisiana se clasifican en la medida de lo posible, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos adecuándose a lo señalado en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.
Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. 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, según la titulación exigida para el ingreso, C1, título de bachiller o técnico y C2, título de graduado en educación secundaria obligatoria.
- Otras agrupaciones profesionales, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Artículo 10. *Ingreso en plantilla.*

La representación del personal será informada con carácter previo a la aprobación anual de la plantilla del Ayuntamiento de La Luisiana.

La selección de todo el personal laboral se realizará de acuerdo con la legislación vigente y la oferta de empleo, en cuyos planes de preparación participará la representación de personal laboral.

Artículo 11. *Selección de personal.*

La selección y acceso de todo el personal laboral deberá realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública, libre o promoción interna y a través del sistema oposición libre, concurso o concurso oposición. Se garantizará en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad y transparencia.

El ingreso del personal laboral se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el 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.

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba el cual no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Ayuntamiento, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 13. *Promoción interna.*

Preferentemente la provisión de puestos de trabajo cuando así resulte posible, se realizará mediante promoción interna a través procesos selectivos que garanticen en todo caso el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio deberán reunir las siguientes condiciones para el ingreso:

1. Tendrán una antigüedad de al menos dos años de servicio activo en el inferior grupo de clasificación profesional.
2. Superar las pruebas selectivas exigidas.
3. Tener titulación exigida para el puesto.

En las convocatorias de las pruebas de promoción interna podrán establecerse la exención de materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso al Cuerpo y Escala de origen (artículo 77 del Real Decreto 364/95, de 10 de marzo).

Artículo 14. *Trabajos de distinta categoría.*

El trabajador que realice trabajo de superior categoría, motivado por el servicio y a instancia del Ayuntamiento, tendrá derecho al percibo de la diferencia retributiva existente entre la retribución total que corresponda a la plaza que desempeña en propiedad y la de la función que realmente venga desempeñando de forma accidental, debiendo ser abonada en nómina como trabajo de superior categoría.

Para la determinación del trabajador para la realización de trabajos de distinta categoría se tendrá en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO III

Jornada, horario, descanso y vacaciones

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada laboral del personal del Ayuntamiento de La Luisiana será la reconocida legalmente en sus contratos. Preferiblemente se realizará en jornada de mañana, excepto en aquellos trabajos que por sus características y para óptima organización del trabajo y los recursos humanos así lo requieran, se tengan que realizar en jornada de mañana y tarde, a turnos y/o fines de semana.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para las jornadas fijadas y reconocidas anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional, que en su caso resulte de aplicación.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar al menos 12 horas. La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará por el Ayuntamiento, dando cuenta a la representación del personal laboral.

Artículo 16. *Descanso semanal.*

Con carácter general, y salvo necesidad del servicio, el/la trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados que se disfrutaran preferentemente en sábados y domingos.

En el caso de trabajos a turnos durante los fines de semana, los trabajadores y trabajadoras tendrán un descanso obligado semanal de 48 horas continuadas.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales, por año completo, serán de 22 días hábiles, no considerándose a estos efectos como hábiles los sábados. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

Las vacaciones deberán disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente al de su devengo, con las salvedades establecidas en el presente artículo.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 30 de abril de cada año, por los distintos servicios u oficinas, salvo excepciones individuales, y, en todo caso, sesenta días antes del comienzo de las mismas. En todo caso deberá garantizarse la adecuada cobertura de los servicios. Dicho calendario podrá ser alterado, de común acuerdo entre el Ayuntamiento y la Representación de los Trabajadores.

El periodo preferencial para su disfrute será durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del interesado o interesada y podrán dividirse en periodos, siendo el mínimo de cinco días hábiles consecutivos.

Con carácter general, para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá:

- La distribución se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicará a la corporación con una antelación de al menos tres meses. Sólo por causas justificadas y con informe podrá ser denegada.
- En caso de conflicto y desacuerdo entre el personal se atenderá primero a suerte y después a turnos rotativos anuales.

Queda prohibido el abono de las vacaciones no obstante cuando el trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir en metálico la parte proporcional de las vacaciones, a razón del tiempo trabajado, si aún no las hubiera disfrutado. Si las hubiera disfrutado, se le descontarán de la liquidación las vacaciones ya disfrutadas y no devengadas. En el caso de sustituciones, donde la fecha de incorporación del trabajador sustituido es incierta, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones si llega a final de año con el contrato en vigor, debiendo disfrutar de los días que le correspondan al final del mismo, salvo que opte por su abono en la liquidación que se le efectúe, una vez finalizada su relación laboral con el Ayuntamiento.

Asimismo, en caso de que el trabajador o la trabajadora cesase por fallecimiento y no hubiese disfrutado de las vacaciones correspondientes, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación la parte proporcional de las mismas.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores, que imposibilite al personal para disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en el que se hayan originado.

El trabajador o la trabajadora de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones, del mismo modo cuando el trabajador cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes.

Artículo 18. *Calendario laboral.*

Serán fiestas las señaladas en el calendario laboral oficial.

Los días 24 y 31 de diciembre son no laborables a todos los efectos.

Artículo 19. *Distribución de la jornada.*

La distribución de la jornada del personal laboral del Ayuntamiento de La Luisiana se realizará según una de estas modalidades:

- Horario de mañana: Con carácter general será de 7.30 a 15.00 horas, de lunes a viernes.
- Otros horarios: Serán los acordados por el Ayuntamiento según la necesidad del servicio de acuerdo con la reconocida legalmente en sus contratos.

CAPÍTULO IV *Retribuciones*

Artículo 20. *Conceptos retributivos.*

1. Las retribuciones percibidas por los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente. La ordenación del pago de las nóminas mensuales deberán realizarse en los primeros cinco días hábiles del mes siguiente al que corresponda. Dicha ordenación del pago de los gastos de personal, tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deban realizarse con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento de la Luisiana.
2. Las retribuciones del personal son básicas y complementarias.
 - a) *Retribuciones básicas:*
 - El salario base.
 - Trienios.
 - Pagas extraordinarias.
 - b) *Retribuciones complementarias:*
 - Complemento de nivel profesional o de destino / categoría.
 - Complemento específico / puesto de trabajo.

Artículo 21. *Salario base.*

- 1) Es la remuneración que percibe una persona por su trabajo, por puesto, categoría nivel o grupo, sin aumento de otro concepto.
- 2) Es de naturaleza colectiva pues corresponde a la totalidad del personal laboral que ocupe la posición de referencia con independencia de cualquier variable individual.

- 3) Es fijo, su cuantía no se altera por los resultados alcanzados, corresponde a la jornada laboral realizada y es por definición un concepto consolidado y el salario base sólo podrá ser incrementado por convenio.

Artículo 22. *Trienios.*

Los trabajadores a los que resulte de aplicación el presente Convenio y a partir de la entrada en vigor del mismo devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo se reflejen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral, con independencia de la modalidad de su contratación.

Los empleados y empleadas que a la firma del presente Convenio Colectivo se encuentren prestando servicios en el Ayuntamiento y que cumplan o tengan cumplidos tres años de servicio, tendrán derecho a percibir retribuciones en concepto de trienio. En el caso de que un trabajador 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 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.

El reconocimiento de trienios se efectuará previa solicitud del trabajador, procediendo su abono en el mes siguiente a la presentación de ésta.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Serán dos al año, en los meses de junio y diciembre, por un importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base, trienios y complemento de destino/categoría y complemento específico que perciba cada trabajador o trabajadora. El abono de las pagas extraordinarias de conforme a lo señalado en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrá prorratearse en las doce mensualidades previo acuerdo de las partes.

Artículo 24. *Retribuciones complementarias.*

1. El complemento de destino es el concepto que retribuye el nivel del puesto de destino de trabajo que se desempeñe. A estos efectos los puestos de trabajo están clasificados en 30 niveles. La cuantía del complemento será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público o, en su caso, norma que la sustituya.

A los efectos del devengo del complemento de nivel profesional o categoría los intervalos mínimos y máximos son los siguientes:

Grupo	Subgrupo	Mínimo	Máximo
A	A1	20	30
	A2	16	26
B		16	26
C	C1	11	22
	C2	11	22
D		9	18
Otras agrupaciones profesionales		7	14

Este complemento es de igual cuantía para cada nivel, pero no tiene por qué serlo para todos los puestos a desempeñar por trabajadores y trabajadoras un mismo cuerpo o escala de titulación. Depende de la valoración que se haga de cada puesto, y a determinar en la correspondiente RPT.

2. Complemento específico o de puesto de trabajo: Retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. La cuantía de cada complemento específico deberá fijarse a través de la correspondiente valoración de puestos de trabajo, siendo de aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria primera, a los efectos del abono hasta la ejecución y aplicación de dicha valoración.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. No obstante los servicios extraordinarios prestados por los trabajadores y trabajadoras se sujetarán a las siguientes reglas:

- Serán voluntarios.
- Será a indicación de la persona responsable del área.
- Su número no podrá ser superior a 80 al año.
- La realización de las mencionadas horas se compensará de acuerdo con lo señalado en el artículo siguiente.

Artículo 26. *Compensación de horas extraordinarias en días laborables, domingos y festivos trabajados.*

Se suprime el pago de los servicios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, de forma que dichos servicios serán compensados por tiempo de descanso, hasta completar días de asuntos particulares, de conformidad con lo establecido en este artículo.

La realización de servicios fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo causas de fuerza mayor.

Al trabajador o trabajadora, le serán compensados estos servicios dentro de los 4 meses siguientes a su realización, mediante descanso de 1 hora por hora trabajada en días laborables, domingo y festivos, cuando el trabajador así lo solicite y el servicio lo permita, y podrán ser unidas a las vacaciones.

Artículo 27. *Nocturnidad.*

Se entiende por nocturnidad el periodo entre la 22.00 horas y las 6.00 horas de la mañana siguiente.

Artículo 28. *Dietas y desplazamientos.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que se le abonen los gastos derivados de la prestación de un servicio expresamente autorizado, previa justificación de los mismos, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Igualmente, se abonará por los desplazamientos en los que se tuviera que usar, por necesidades del servicio, vehículo propio indemnizaciones por razón del servicio, que queda fijado en 0,19 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles. Estas cantidades se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise.

CAPÍTULO V *Excedencias y permisos*

Artículo 29. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 30. *Permisos.*

Los trabajadores a los que resulte de aplicación el presente convenio tendrán los siguientes permisos:

- 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 en distinta localidad.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- 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 la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- 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 de parto múltiple.

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

- h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador 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 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.
- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por asuntos particulares, seis días al año.
- l) Por matrimonio, quince días.

Artículo 31. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.*

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

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

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en 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, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

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

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

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 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 guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

- f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CAPÍTULO VI

Condiciones sociales

Artículo 32. *Uniformes y ropas de trabajo.*

El Ayuntamiento estará obligado a entregar uniformes de trabajo a los empleados y empleadas municipales que lo precisen. Este vestuario se irá reponiendo cada dos años, a medida que el trabajador lo necesite, por deterioro del mismo y adecuado al invierno y verano.

El vestuario sólo podrá ser usado en horario laboral y siempre y cuando el trabajador o la trabajadora no se encuentre en jornada de descanso o vacaciones.

Artículo 33. *Vigilancia de la salud.*

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el presente convenio serán objeto de una revisión médica anual que se efectuará por el órgano competente dentro de la jornada laboral.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores del personal laboral del Ayuntamiento de La Luisiana, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la

salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

CAPÍTULO VII

Formación profesional

Artículo 40. *Formación profesional.*

1. Con objeto de facilitar la promoción profesional y la formación, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de sus estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. El personal tendrá derecho a:

a) Adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación continua o profesional impartidos en Centros Oficiales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo así lo permitan.

b) El Ayuntamiento de La Luisiana deberá facilitar la asistencia de su personal a congresos, seminarios, jornadas, curso, mesas redondas, etc., referentes a su especialidad y trabajos específicos, cuando la asistencia a los mismos puedan derivarse mejoras en la prestación de servicios. En el supuesto de que resulte de interés para el Ayuntamiento y así se acuerde expresamente se asumirá por éste los gastos de matrícula, estancia, desplazamientos y manutención, que correspondan en su caso.

c) En el caso que se den los requisitos y circunstancias en más de un empleado o empleada para poder asistir a los cursos de formación y perfeccionamiento profesional, su realización tendrá carácter rotatorio entre los mismos, atendiendo las necesidades mínimas de cobertura de efectivos en los distintos servicios.

d) En el seno de la Comisión Paritaria se llevará cabo el estudio y elaboración de propuestas sobre acciones formativas de interés para el personal laboral del Ayuntamiento, con la finalidad de mejorar la calidad en la prestación de los servicios y un mayor aprovechamiento de los recursos disponibles en el Ayuntamiento.

CAPÍTULO VIII

Jubilación, incapacidad y pensiones

Artículo 41. *Jubilación.*

1. La jubilación del personal laboral al que resulte de aplicación el presente convenio podrá ser:

a) Voluntaria, a solicitud del trabajador.

b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.

c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el trabajador o trabajadora reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

3. Con carácter general la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el trabajador o trabajadora los sesenta y cinco años de edad. No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del 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, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

Artículo 42. *Complemento en situación de incapacidad temporal.*

La prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al que resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo será la prevista en el Régimen General de Seguridad Social.

No obstante en los supuestos en los que la incapacidad temporal se origine por contingencias profesionales, o por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica se abonará el 100% del complemento por incapacidad temporal desde el primer día del hecho causante, correspondiendo a la Comisión Paritaria reunida al efecto, determinar en estos casos la duración de esta prestación complementaria.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia de género en situación de incapacidad temporal derivada del hecho causante debidamente acreditada mediante parte médico y la correspondiente denuncia o parte de lesiones percibirán, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el 100 % de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.

CAPÍTULO IX

Salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo y asistencia sanitaria

Artículo 43. *Salud y seguridad en el trabajo y asistencia sanitaria.*

El presente artículo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 1488/1998 y demás normas reglamentarias sobre la materia. Al tener esta carácter de norma mínima de Derecho necesario; entre lo establecido por este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.

Con independencia de observarse las normas sobre salud y seguridad en el trabajo establecida en la legislación sobre la materia, por el Ayuntamiento y los representantes del personal laboral de las mismas, se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas.

1. El medio ambiente de trabajo debe de ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las actitudes físicas y mentales de trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador, a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

2. De acuerdo con la legislación vigente, hasta tanto se actualice la legislación vigente, los criterios y límites de exposición a riesgo deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales y profesionales teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

3. El Ayuntamiento contactando con la representación del personal laboral que será la misma persona que el Delegado de Salud Laboral y Seguridad realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los Centros transferidos a las Comunidades Autónomas.

4. El resultado de los estudios de medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgo de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras del que se dará información a la representación del personal laboral.

5. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

6. El Delegado de Prevención y el Ayuntamiento se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la Salud Laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos del Ayuntamiento, de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

7. En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Delegado de Prevención.

8. Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias, para que los locales y puestos de trabajo sean accesibles a los trabajadores y trabajadoras con condiciones físicas disminuidas.

CAPÍTULO X

Responsabilidad civil

Artículo 44. *Responsabilidad civil.*

El Ayuntamiento de La Luisiana se compromete a concertar un Seguro de Responsabilidad Civil, que cubra a la totalidad de la plantilla del personal laboral de este Ayuntamiento.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Potestad disciplinaria.*

1. El ejercicio de la potestad disciplinaria se ejercerá por el Ayuntamiento de La Luisiana de acuerdo con los principios regulados en el 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 y su normativa de desarrollo, así como la legislación laboral de aplicación en esta materia.

2. El Ayuntamiento corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio, cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

Artículo 46. *Faltas disciplinarias.*

El personal laboral incurrirá en responsabilidad disciplinaria en los siguientes supuestos:

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento en el ejercicio de sus funciones estarán clasificadas como muy graves, graves y leves.

1. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento por parte de los empleados y empleadas del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Andalucía, en el ejercicio de sus funciones.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a este Ayuntamiento o a la ciudadanía.

- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
 - f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en los procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
 - i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por Ley.
 - l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 - m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
 - n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
 - o) El acoso laboral.
2. Son faltas graves:
- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
 - b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
 - c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño al Ayuntamiento o a los demás trabajadores y trabajadoras.
 - d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
 - e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
 - f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
 - g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
 - h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos.
 - i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
 - j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio al Ayuntamiento o se utilice en provecho propio.
 - k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
 - m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
 - n) La grave perturbación del servicio.
 - o) El atentado grave a la dignidad del personal laboral o del Ayuntamiento.
 - p) La grave falta de consideración con los trabajadores y trabajadoras.
 - q) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
3. Son faltas leves:
- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
 - b) La falta de asistencia injustificada de un día.
 - c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
 - d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
 - e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban de ser calificados como falta muy grave o grave.

Artículo 47. *Personas responsables.*

El personal laboral incurrirá en responsabilidad disciplinaria en los siguientes supuestos:

- a) Los trabajadores y trabajadoras que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que estos.
- b) Incurrirán en responsabilidad los trabajadores y trabajadoras que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños para la administración o los ciudadanos.

Artículo 48. *Sanciones disciplinarias.*

Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas por el personal laboral al servicio del Ayuntamiento serán las que a continuación se relacionan:

- 1. Sanciones por faltas leves.
 - a) Apercibimiento o amonestación verbal o escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.
- 2. Sanciones por faltas graves.
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de cinco a sesenta días.

3. Sanciones por faltas muy graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de seis años.

b) Despido disciplinario, que comportara la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

Artículo 49. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto, la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de seis meses, por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

Artículo 50. *Prescripción de la sanciones.*

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves, a los dos años, y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de la prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el incumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto o amnistía.

CAPÍTULO XII

Garantía del delegado de personal y mandato

Artículo 53. *Garantía del delegado de personal.*

El Delegado de Personal es el único órgano representativo unitario del conjunto del personal laboral, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales respecto a la negociación colectiva y a sus afiliados.

El Delegado de Personal dispondrá de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Dirección de Centro, Ayuntamiento de La Luisiana, Negociación Colectiva y citaciones de Organismos Oficiales.

El Delegado de Personal tendrá las siguientes facultades:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre política de personal.

2. Emitir informe, a solicitud del Ayuntamiento, sobre las siguientes materias:

a) Traslado total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación de personal.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

3. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

4. Recibir las copias básicas y condiciones de las contrataciones realizadas.

5. Tener conocimiento y ser oído en las siguientes en las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

6. Conocer al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

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

8. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, asegurando el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el Centro, advirtiendo a la corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

9. Ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses del personal laboral y especialmente aquellos que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantilla.

10. Todas las sanciones que por falta grave o muy grave vayan a imponerse a cualquier personal laboral serán notificadas con carácter previo al Delegado de personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo. Los Trabajadores y trabajadoras que resulten afectados por la incoación de un expediente disciplinario podrán ser acompañados en sus actuaciones por el miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca que solicite.

11. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la Dirección del Centro o Servicio.

12. El Delegado de Personal dispondrá de un lugar y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones. Asimismo dispondrá de un tablón de anuncios de uso exclusivo para su información.

Corresponde al Delegado de Personal, legitimación para iniciar como interesado, los correspondientes procedimientos administrativos, ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

13. El Delegado de Personal deberá ser oído de la Oferta de Empleo, así como de las bases de convocatorias a concurso, con carácter previo a su aprobación.

El Delegado de Personal observará sigilo profesional en todo lo referente a los temas que el Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato.

En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Corporación o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

El Delegado de Personal, como representante legal del personal laboral dispondrá en el ejercicio de su función de las siguientes garantías y derechos:

- a. El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin que entorpezca el normal funcionamiento de las mismas.
- b. La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- c. Un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuida como de trabajo efectivo, debiendo comunicar y justificar previamente el uso de las mismas.

No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación. No podrán imponerse sanciones, cualquiera que sea la calificación de la falta, al Delegado de personal sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto.

Artículo 54. *Duración del mandato del delegado de personal.*

El mandato del Delegado de Personal será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones, pudiéndose ser reelegidos en sucesivo periodos electorales.

Se entenderá que la prórroga finalizará en el momento de la promulgación de resultados de las siguientes elecciones.

CAPÍTULO XIII

Acción sindical

Artículo 55. *Acción sindical.*

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

Artículo 56. *Información sindical.*

Se garantiza el derecho de información, consulta, competencias y participación, a la representación sindical según se establece en la L.O.L.S. y en la legislación vigente.

Artículo 57. *Secciones sindicales.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores y trabajadoras, le son propios. A los fines antes dichos, los empleados y empleadas públicos podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y organizaciones internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las Corporaciones y otros organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencias de estas últimas.

El Ayuntamiento de La Luisiana reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

El Ayuntamiento dispensará la adecuada protección a los empleados y empleadas públicos a su servicio contra todo acto antisindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

- a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que este no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
- b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado o empleada públicos o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.
- c) Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Los empleados y empleadas públicos afiliados a un sindicato legalmente constituido podrán crear Secciones Sindicales en los Centros de trabajo. Cada Sección Sindical reconocida tiene derecho al nombramiento de un Delegado Sindical y un Delegado más al llegar a los 50 primeros afiliados, por cada 50 afiliados más o fracción hasta un máximo de cinco.

Funciones:

- a) Todas las recogidas y establecidas en la L.O.L.S.
- b) representar y defender los intereses de las centrales sindicales a que pertenecen.
- d) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes Delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos sociolaborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que puedan recabar éstos.
- d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho de acceder ante los órganos del Ayuntamiento, por sí o acompañados de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.
- e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a información previa en los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisitos indispensable. Al mismo tiempo, tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral del personal laboral.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncio de uso exclusivo, que a tales efectos se establezcan en los Centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores y trabajadoras, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

Derechos y garantías:

- a) Se facilitarán los medios y recursos a las secciones sindicales para desarrollar su labor sindical.
- b) El Ayuntamiento de La Luisiana 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.
- c) No podrán ser sancionados los Delegados y las Delegadas sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica ni profesional, ni trasladados con carácter forzoso siempre que la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación durante el periodo que haya sido elegido y los tres años siguientes.
- d) En supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, las secciones sindicales remitirán informe al respecto, para que sea tenido en cuenta por del Ayuntamiento.
- e) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa notificación.
- f) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.
- g) Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados un máximo de siete días anuales de permiso no retribuido, para asistencia a cursos de formación sindical que, requerirá, preceptivamente, comunicación a la Central Sindical con cuarenta y ocho horas de antelación.
- h) Ejercer como Delegado o Delegada Sindical y en su nombre y representación, de su Sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.
- i) Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

Artículo 58. *Solución de conflicto.*

1. Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, estas podrán nombrar acuerdo mutuo, uno o varios mediadores los cuales formularán el correspondiente dictamen.
2. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito del que enviarán copia a las partes y a los efectos se estimen pertinentes.
3. Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

Cualquier aspecto no regulado en esta materia será la legislación supletoria, de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y cuantas disposiciones puedan desarrollarlo.

Artículo 59. *Derecho de reunión y asamblea.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a realizar asambleas, fuera de la hora de trabajo, con la comunicación previa a la Corporación, de cuarenta y ocho horas, salvo en los casos de urgencia, como negociación colectiva en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Delegado de personal, Secciones Sindicales o el treinta por ciento de la plantilla de trabajadores y trabajadoras mediante firmas. En los Centros donde haya trabajo a turnos, el turno entrante podrá asistir a la asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio. El Ayuntamiento facilitará de un lugar adecuado para la celebración de asambleas.

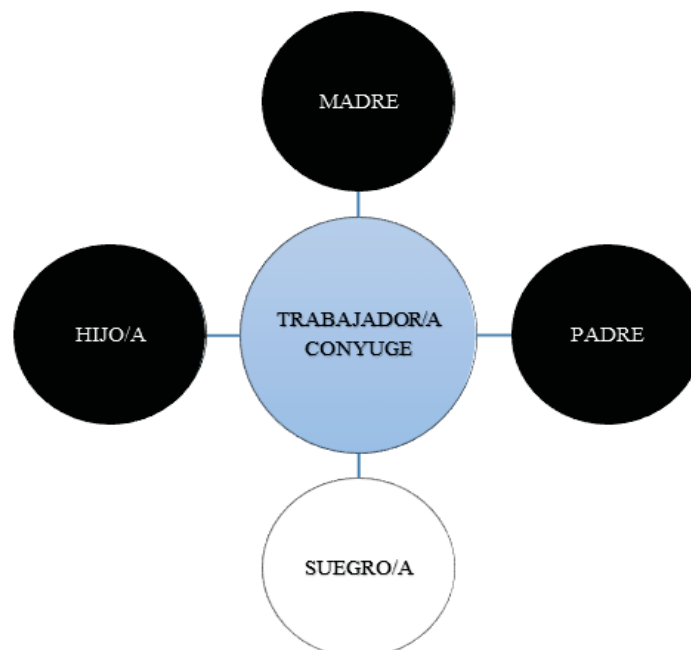
DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en la legislación vigente que resulte de aplicación.

Segunda.—Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, debe entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.

Tercera.—Cuadro resumen relaciones de consanguinidad y afinidad.

PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD



SEGUNDO GRADO CONSANGUINIDAD O AFINIDAD



Cuarta.—Igualmente se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador, de forma permanente por vínculo legal, pareja de hecho o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

Quinta.—Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

En La Luisiana a 21 de marzo de 2016.—Por la representación del Ayuntamiento: Emilio J. Gordillo Franco, M.^a Valle Espinosa Escalera; por la representación del personal laboral: Baldomero Huertas Ariza, Rosario Alonso Domínguez y Ana Fernández Fernández; el Secretario: Daniel L. Toledano Rodríguez.

8W-4590

AYUNTAMIENTOS

ALCALÁ DE GUADAÍRA

Habiendo sido sometida a informe de la Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento de fecha 18 de julio de 2016, la cuenta general correspondiente al ejercicio económico de 2015, en los términos que constan en el expediente número 5608/2016, debidamente diligenciada con el sello de órgano de este Ayuntamiento y el código seguro de verificación (CSV) 5PNQQZGC2F95TT-MQ3AG9KMPYJ, validación en <http://ciudadalcala.sedelectronica.es>, queda expuesta al público en la Intervención Municipal (plaza del Duque número 1) junto con sus justificantes y el citado informe por plazo de quince días, contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Durante este plazo y ocho días más los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos y observaciones, las cuales serán examinadas por la citada Comisión Especial, que practicará cuantas comprobaciones estime necesarias y emitirá nuevo informe.

En Alcalá de Guadaíra a 20 de julio de 2016.—El Secretario General, Fernando Manuel Gómez Rincón.

8W-5351

LA CAMPANA

Don Manuel Fernández Oviedo, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

De conformidad con el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación Municipal en sesión ordinaria celebrada el día 28 de junio de 2016, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, atendiendo a la oferta económicamente más ventajosa, tramitación urgente, con varios criterios de adjudicación, para la adjudicación del contrato de obras de «electrificación del polígono industrial El Cruce del municipio de La Campana», conforme a los siguientes datos:

1. *Entidad adjudicadora:*
 - a) Organismo: Ayuntamiento de La Campana.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.