

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**Consejería de Empleo**  
**Delegación Provincial de Almería**

**Anuncio**

Visto el Acuerdo de modificación de parte del articulado del texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de la empresa AYUNTAMIENTO DE PULPI (PERSONAL LABORAL), Código Convenio 04001352011999, suscrito con fecha 7 de junio de 2011 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo; Esta Delegación Provincial de Empleo:

**Acuerda**

**Primero.** Proceder a la inscripción de la Modificación del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 30 de junio de 2011

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda.

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL  
PERSONAL LABORAL DEL**

**AYUNTAMIENTO DE PULPI**

**Por el Ayuntamiento:**

Dña. María Dolores Muñoz Pérez



D. Juan Pedro García Pérez

D. José Rodríguez Sánchez

**Por la parte Social:**

D. Antonio Morata Martínez (Delegado de personal)

D. Francisco Emilio Sánchez Cantón (Asesor de UGT)

D. Antonio Diego Cruz Rodríguez (Asesor de UGT)

En Pulpí a martes 7 de junio de 2011, se reúne la Comisión negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pulpí con objeto concretar las modificaciones necesarias para la legal tramitación del mismo, según requerimiento de la Administración General del Estado, Administración Territorial de fecha 16 de mayo de 2011.

**ACUERDAN MODIFICAR LOS ARTÍCULOS REQUERIDOS QUEDANDO REDACTADOS DE LA SIGUIENTE FORMA:**

**Artículo 13. Oferta de Empleo Público. Provisión de puestos de trabajo.**

El Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos del personal existente en el ayuntamiento.

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública a través de sistema de concurso, oposición o concurso-oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El proceso de selección cuidará especialmente la concesión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas. La Oferta de Empleo Público deberá contener las plazas dotadas presupuestariamente que estén vacantes, sin que en ningún caso se pueda se pueda sobrepasar el 30 % de la tasa de reposición de efectivos en 2011, o el porcentaje que se establezca en las leyes de Presupuestos Generales del Estado para ejercicios futuros. Además, dichas plazas deberán corresponder a sectores y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. La publicación de la oferta obliga a proceder dentro del primer trimestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en las mismas. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas, que en todo caso, deberán concluir a ser posible dentro del año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se



establezcan. En todo caso, la ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

El tribunal o la comisión de selección que se establezca, no podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas, un número superior de aspirantes al de las plazas convocadas. Se podrá crear una bolsa de trabajadores de entre los que superen las pruebas selectivas pero no hayan conseguido ninguna de las plazas vacantes, para realizar sustituciones, bajas, etc.

Los tribunales de selección tendrán la composición legalmente establecida, garantizándose la presencia con voz y voto de un trabajador del ayuntamiento designado por los representantes de los trabajadores, de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir.

### **Artículo 18. Vacaciones.**

Se suprime el artículo 18.3., del Convenio.

### **Artículo 28. Incremento salarial y cláusula de revisión salarial.**

Se suprime el artículo 28.2., del Convenio.

### **Artículo 31. Pagas Extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. Cada una de ellas incluirá las cuantías de sueldo y trienios fijadas en el artículo 22.seis.2., de la LPGE para 2011, así como del complemento de destino y específico que se perciba.

### **Artículo 38. Jubilación.**

La edad de jubilación del personal se producirá al cumplir 65 años de edad. En la liquidación, la Corporación abonará una mensualidad completa de salario. El personal podrá optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/85, de 17 de junio, de Contratos de Relevo y RD 1991/84.

Los trabajadores y trabajadoras con 60 años o más de edad y, al menos, 15 de servicios, podrán solicitar voluntariamente con un año de antelación adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio en metálico consistente en un porcentaje del costo total que habría de soportar el Ayuntamiento desde la edad de jubilación voluntaria hasta aquella en que se cumpliera la edad de jubilación forzosa de convenio con la siguiente escala:

- 50% con una antelación de un año.
- 45% con una antelación de dos años.





- 40% con una antelación de tres años.
- 35% con una antelación de cuatro años.
- 30% con una antelación de cinco años.

El importe resultante del premio se dividirá proporcionalmente en tantas mensualidades como aquellas que resten al trabajador desde la fecha en que accede a la jubilación voluntaria hasta que cumpliera la edad de jubilación forzosa, haciéndose efectivo mensualidades consecutivas hasta el cumplimiento de dicha edad de jubilación forzosa. En caso de fallecimiento del trabajador, acaecido con anterioridad a fecha en que ha de cumplir la edad de jubilación forzosa, el importe restante del premio corresponderá a sus herederos, conforme a las normas que rigen la sucesión mortis causa. Se establece una ayuda de 1.000 euros cuando el trabajador se jubile por edad, que será percibida por el trabajador en una sola vez. Asimismo, se realizará un acto conmemorativo como reconocimiento a los servicios prestados en el que se hará entrega de una distinción.

La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación, informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

A partir del momento en el que el trabajador cause baja por jubilación, y a petición del mismo, la corporación le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera reconocidos y ello hasta que comience a percibir su pensión.

#### **Artículo 40. Plan de Pensiones.**

Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para el personal fijo, cuya antigüedad sea de un mínimo de un año, la Corporación, en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente convenio, recabará los servicios especializados necesarios para la realización de un estudio actuarial sobre los costos y condiciones más idóneas de aquél, en función de las características de la plantilla. Del resultado de este estudio se dará cuenta a los representantes sindicales del personal. El 50% será aportado por el trabajador y el 50% por la empresa. Dicho plan estará dividido por parámetros de edad:

Hasta 34 años 30 €

Desde 35 a 44 años 50€

Desde 45 en adelante 75€

Dichos parámetros establecen siempre el máximo de la aportación pudiendo





acogerse los trabajadores a parámetros de menor aportación. Las aportaciones de la Corporación destinadas a financiar el plan de pensiones no podrán superar el 0,3% de la masa salarial.

Asimismo, esta Comisión aprueba designar a Dña. Carmen García Sánchez con D.N.I. n.º 27.521.374-B para que realice las funciones de inscripción en el Registro de Convenios.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, acordando gestionar la publicación de las modificaciones acordadas.

