

ACUERDO ECONÓMICO, SOCIAL Y SINDICAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE V́ICAR.

Capítulo I. Alcance Ámbito De Aplicación Y Vigencia

Artículo 1.

El ámbito del presente Pacto será de aplicación en el Ayuntamiento de V́icar y afectará a todo el personal funcionario de esta Ayuntamiento. Se considerarán incorporados acuerdos firmados por la FAMP, por la FEMP y aquellos que pudieran suscribirse en un futuro en aquellos aspectos de los aquí acordados.

Artículo 2.

El presente pacto entrará en vigor a partir de la firma por la representación sindical y su aprobación por el Pleno de la Corporación. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día primero de Enero de 2.004, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2.007.

Artículo 3.

Este pacto se considerará totalmente prorrogado por periodos anuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por las partes firmantes con un plazo de preaviso de dos meses respecto a la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Artículo 4.

Comisión Paritaria.

1. Dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor de este pacto, se constituirá una Comisión Paritaria/Seguimiento e Interpretación, encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del pacto, compuesta por nueve miembros del Ayuntamiento, cinco representantes de los trabajadores laborales y cuatro de los funcionarios.

2. En especial, la Comisión Paritaria entenderá con carácter previo a la interpretación de cualquier conflicto o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente pacto.

3. Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del presente.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



- c) Arbitraje de los problemas originados en su aplicación.
- d) Estudio de la evolución de relaciones entre las partes.
- e) Supervisión de los criterios de selección y la demanda de las necesidades formativas de los empleados municipales.

Se dará cuenta a la Comisión Paritaria de la posibilidad de los cursos a realizar de los que se tenga conocimiento y sean de utilidad al personal de este Ayuntamiento así como de los cursos efectuados, duración de los mismo y personal que los ha realizado.

f) Cuantas otras actividades vaya acordando la Comisión Paritaria que sean de mayor eficacia del presente.

4. Dichas funciones no obstaculizarán las propias administrativas y contenciosas, elevando consultas en caso de duda a la autoridad competente.

5. La comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada dos meses y con carácter extraordinario a petición de alguna de las partes fijándose la reunión como mínimo 48 horas después de la petición y como máximo cinco días después de la petición, previa la preceptiva convocatoria del Presidente. Se levantará acta de los acuerdos adoptados y se dará traslado de la misma al pleno para su conocimiento.

Artículo 5.

Este acuerdo se considera un todo. En consecuencia si por la autoridad laboral no fuese homologado alguno de los acuerdos que suscribe, quedará invalidado, teniendo que pactar de nuevo.

Las condiciones pactadas quedan subordinadas a cualquier decisión de carácter superior que pudieran tener efectos más favorables para los empleados públicos.

Capítulo II. Régimen De Trabajo

Artículo 6.

Calendario laboral. Será el que el organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la provincia de Almería, además del lunes siguiente a la fiesta de Puebla de Vícar y lunes siguiente a la fiesta de Vícar (pueblo) como fiestas locales.

Artículo 7.

Jornada laboral.

1. Se establece una jornada laboral para todos los empleados del Ayuntamiento





de mil quinientas veintiuna horas.

2. Los servicios que por su naturaleza pudieran requerir una jornada superior a la citada, serán objeto de valoración en el Complemento específico, teniéndose en cuenta dicha jornada.

3. Se regularán los horarios de entrada y salida al trabajo de todos los empleados, así como la flexibilidad, si la hubiera.

4. La reducción de la jornada laboral estará encaminada a la creación de puestos de trabajo.

5. La jornada laboral se reducirá una hora entre el día 15 de junio al 14 de septiembre ambos inclusive, así como entre los días 26 de diciembre a 5 de enero.

Artículo 8.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales deberá estar confeccionado el primero de enero de cada año, negociado con los representantes sindicales.

Artículo 9.

Se establece una pausa de treinta minutos en la jornada continuada diaria de trabajo para tomar el desayuno o la merienda sin que esta pausa, perjudique el normal funcionamiento de los servicios. El horario para ello se establece desde las 9 h. a las 12 h de la mañana o de las 18 h a las 20 h.

Artículo 10.

El Ayuntamiento adoptará las medidas de control que estime oportunas para el cumplimiento del horario previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Se permitirá un margen de llegada sobre el horario de entrada de 10 minutos sin que tenga carácter habitual ni acumulable.

Artículo 11.

Horas extraordinarias. 1. Las horas Extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no debiendo realizarse nunca con carácter habitual y serán siempre voluntarias. Las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos, se harán siempre que no sea posible la utilización de la forma de contratación temporal o a tiempo parcial, contemplada en la legislación vigente.

Artículo 12.





Salvo que la ley establezca cantidades superiores, se aplicarán las siguientes compensaciones:

1.1. En caso de disfrute de descanso por horas realizadas, las horas extraordinarias, se compensará de la siguiente manera:

- Cada hora extra realizada en día laborable se compensará con 1 hora y $\frac{1}{2}$.
- Cada hora extra realizada en día festivo y horario diurno se compensará con 2 horas.
- Cada hora extra realizada en día festivo y horario nocturno se compensará con 2 horas y $\frac{1}{2}$, las horas extras compensadas tendrán el carácter de acumulables y se disfrutarán en concepto de día libre, cuando se acumule una jornada laboral.

A estos efectos, se consideran días festivos los que en este concepto figuren en el Calendario Laboral, y horario nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 7:00 horas.

1.2. Excepcionalmente, por necesidades del servicio, se podrá realizar la compensación de horas mediante retribución, en tal caso la cuantía será la siguiente:

- diurna: 12 EUROS
- nocturna: 15 EUROS
- festivas: 15 EUROS
- festivas y nocturnas: 18 EUROS

1.3. En todo caso, la autorización y abono económico de las horas extraordinarias realizadas como consecuencia de servicios no habituales, se abonarán en el concepto de horas extraordinarias y deberá ser autorizadas previamente por el Concejal Delegado del Área correspondiente, se efectuará un cómputo anual de horas extraordinarias para una posible ampliación de la plantilla.

1.4. Se establece un mínimo a remunerar en horas extras de 2 horas.

1.5. Las cuantías anteriormente referidas se incrementarán con el IPC real de cada año. La diferencia entre la aplicación del IPC previsto y el IPC real se pagará en el mes de marzo del año siguiente.

Artículo 13.

El periodo anual de vacaciones retribuidas será de treinta y un días entre los meses de julio, agosto y septiembre salvo que voluntariamente se elija otros





meses. Si se realiza fraccionado en dos periodos, serán de 15 días uno y 16 el otro.

En cualquier caso, el periodo anual de vacaciones se disfrutará dentro del año natural. es decir del uno de enero al treinta y uno de diciembre.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiese completado un año de servicio, disfrutará de un número de días en proporción al tiempo de servicio prestado y al que reste por prestar hasta la finalización del año.

En caso de enfermedad y previa presentación de baja médica se interrumpirá el periodo de vacaciones, reanudándose a la presentación de alta médica, a partir de los 4 días de baja.

El plan vacacional deberá estar confeccionado antes del 31 de marzo así como el cambio de turno de vacaciones deberá notificarse con un mes de antelación. Si por alguna causa se viera alterado el periodo vacacional ya establecido 15 días antes y ocasionara alguna pérdida económica al interesado, el Ayuntamiento abonará el importe completo de dicha pérdida previa justificación documental.

Si por causas de fuerza mayor, catástrofe o calamidad pública y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirlo por personal que no esté disfrutando sus vacaciones fuese necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a dos días de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que haya trabajado que podrán sumarse al periodo interrumpido por fuerza mayor o necesidad del servicio.

Artículo 14.

A lo largo del año, los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar de 8 días de libre disposición además del día 24 y 31 de diciembre. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones. En el caso de que los días 24 y 31 de diciembre recaigan en sábado o domingo, se aumentará ese año en dos días más los días de libre disposición.

Los trabajadores podrán disfrutar de dichos días a su conveniencia previa comunicación al área de personal con al menos 48 horas de antelación y respetando siempre las necesidades de los servicios. En caso de que no sea posible su concesión a todos los peticionarios, se procederá a su distribución por necesidades del servicio. Y en todos los casos en que se denieguen, se hará por escrito y razonado, comunicándose dicho escrito al trabajador con la antelación suficiente para que no se le cause perjuicio alguno.

Cuando no se disfruten de los mencionados día de libre disposición, podrán concederse en los primeros días del mes de enero del año siguiente.



PERMISOS, AUSENCIAS Y ENFERMEDADES

Artículo 15.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

a) Por matrimonio 20 días.

b) Por nacimiento de hijos o adopción, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (abuelos, padres, hijos y nietos) o afinidad (cónyuge, suegros y hermanos políticos o cuñados), cuatro días, cuando sea en la misma localidad del domicilio del trabajador, cinco días cuando ocurra en localidad distinta del domicilio del trabajador, y se encuentra a más de 200 km del domicilio del mismo, y siete días si está a más de 400 km o si el alumbramiento requiere intervención quirúrgica (cesárea).

En caso de enfermedad grave, si el familiar está hospitalizado o con reposo absoluto en casa con justificante médico, será cuatro días en todo caso, cinco días cuando el hospital o la casa donde se guarda el reposo está situado en localidad distinta de la localidad del domicilio del trabajador, pertenezca esta localidad a la provincia de Almería y se encuentra a más de 200 Km del domicilio del mismo, y siete días si es fuera de la provincia de Almería.

Para el caso de fallecimiento de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad (bisabuelos y bisnietos) o afinidad (sobrinos y tíos), se establece un día, o dos días si ocurre en localidad distinta del domicilio del trabajador, y se encuentra a más de 200 Km del domicilio del mismo, y 3 días está a más de 400 km.

Todas las anteriores coberturas se otorgan igualmente dentro de las familias formadas a raíz de una pareja de hecho, para aquellos trabajadores que mantienen una relación estable con otra persona, debiendo acreditar:

- su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma Andaluza, en el Registro de Uniones de Hecho que en el 2004 se creará en el Ayuntamiento de Vícar, o registradas en cualquier otro registro de parejas de hecho en caso de que el domicilio familiar lo tengan en otra localidad en la fecha de la inscripción.

- que su relación estable con otra persona como pareja de hecho viene dándose con una antigüedad de al menos dos años.

c) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación en los siguientes supuestos y formas:

1.- para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud



y cualificación en Centros Oficiales durante el día de su celebración excepto los trabajadores que estén a turnos que se les concederán la noche anterior.

2.- a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento realizados con el puesto de trabajo .

d) por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el día de la celebración, si es a más de 200 Km el día anterior o posterior

e) traslado de su domicilio habitual 2 días laborales

f) la trabajadora tendrá derecho a un periodo de licencia por maternidad de 17 semanas de duración y si es parto múltiple 2 semanas más por cada hijo .

Así mismo, tendrá derecho a una ausencia de 1 hora de trabajo que podrá dividir en dos periodos cuando lo destine a la lactancia de su hijo menor de 12 meses, pudiendo sustituir este derecho de reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad. Este derecho será extensivo al padre siempre que lo justifique y solicite y tenga y no haga uso de él la madre.

g) Para acompañar cónyuges, hijos o padres al médico, fuera del término municipal de V́icar, el tiempo necesario para ello, siempre con justificación posterior .

h) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el tiempo necesario para realizarlo previa justificación del mismo.

i) El trabajador que siendo soltero, adopte a un niño con edad inferior a un año, tendrá derecho a una licencia retribuida de 50 días naturales contados a partir de la fecha de adopción. Igual derecho tendrá uno de los cónyuges del matrimonio si ambos son trabajadores al servicio de este

Ayuntamiento.

j) Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edad preescolar o disminuidos físicos, síquicos o sensoriales de cualquier edad con al menos minusvalía del 66%, tendrán derecho a 22 días laborales a partir del fallecimiento del cónyuge.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 16.

1. Los trabajadores con una antigüedad superior a un año de servicios, tendrá derecho a licencia sin sueldo por un mínimo de 15 días y máximo de 6 meses, de la que no podrá hacer uso de nuevo hasta haber transcurrido un año desde su





reincorporación.

2. Con carácter excepcional podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de la pareja sea trasladado forzoso, a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año si se solicitase con, al menos, un mes de antelación.

3. Se concederán en todo caso previo informe de la Jefatura del Servicio. Conforme a lo previsto en el artículo 142 del Real decreto Legislativo 781/86 de Abril y demás disposiciones concordantes, se concederán automáticamente por la Alcaldía previo informe de la sección de personal. En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes de que sea definitiva, se dará audiencia al interesado a través del servicio correspondiente, así como a petición del mismo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. En el momento en que legalmente se fije un nuevo régimen de licencias no retribuidas para los funcionarios de Administración Local, automáticamente se aplicará el mismo para el personal laboral.

5. En lo que respecta a las Excedencias, se estará a lo dispuesto en la Ley 7/85, de 2 de Abril, R.D. L. 781/86, de 18 de abril; Ley 30/84 y demás normativa complementaria y de desarrollo de las citadas, aplicable a los trabajadores de Administración Local.

Artículo 17. Justificación por enfermedad

Los trabajadores del Ayuntamiento están obligados salvo imposibilidad manifiesta y justificada a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente que lo trasladará al Ayuntamiento dentro de las 48 horas siguientes a su falta al puesto de trabajo, ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación del parte de baja.

El Ayuntamiento complementará desde el primer día de baja hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que por todos los conceptos viniera percibiendo el trabajador en activo durante los 6 primeros meses, cuando la situación constitutiva de Incapacidad Temporal se derive de enfermedad común o accidente no laboral.

En caso de que la situación de I.T. se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional se percibirá el 100 % de las retribuciones básicas y complementarias, mientras dure la situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 18. Jubilación Anticipada

El trabajador con motivo de su jubilación voluntaria percibirá un premio en metálico en función de los años de servicio efectivos prestados al Ayuntamiento



de acuerdo con la escala que a continuación se indica. A tal fin se habilitará en el presupuesto la cantidad correspondiente, siendo requisito indispensable que dichas jubilaciones voluntarias se produzcan al menos con una año de antelación a la fecha prevista para la forzosa.

Con antelación de 1 año: 120 EUROS por año de servicio

Con antelación de 2 años: 200 EUROS por año de servicio

Con antelación de 3 años: 280 EUROS por año de servicio

Con antelación de 4 años: 340 EUROS por año de servicio

Con antelación de 5 años: 420 EUROS por año de servicio

Estas cantidades serán para 2004 aumentándose para años sucesivos en el mismo porcentaje anual que suba el IPC.

Estas cantidades serán abonadas como máximo en dos mensualidades consecutivas.

Se establece un premio de 1.800 EUROS cuando el empleado se jubile a los sesenta y cinco años. Para acogerse a este premio el trabajador deberá haber prestado servicios para el Ayuntamiento de Vívar durante un mínimo de 6 años.

Para el caso de que el trabajador se jubile antes de los sesenta y cinco años, se establecen las siguientes cantidades en función de la edad:

Jubilación a los 60 años: 300 EUROS

Jubilación a los 61 años: 600 EUROS

Jubilación a los 62 años: 900 EUROS

Jubilación a los 63 años: 1.200 EUROS

Jubilación a los 64 años: 1.500 EUROS

Artículo 19. Crédito Vivienda

El Ayuntamiento gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de crédito que permita a los trabajadores municipales, obtener préstamos para la adquisición de viviendas, que será domicilio permanente, siempre que la vivienda radique en el término municipal de Vívar. De igual manera, se realizará idéntica gestión para las reformas o mejoras de las propias en las mejores condiciones posibles.





Artículo 20. Seguro de Vida, Accidente y Responsabilidad

El Ayuntamiento suscribirá a partir de la aprobación del presente pacto una póliza colectiva concertada con Compañía de Seguros que acoja a todo el personal a su servicio y garantizará con sus recursos económicos los siguientes riesgos:

- a) Por defunción: 4.500 EUROS.
- b) Por defunción por accidente laboral o por enfermedad profesional: 100.000 EUROS.
- c) Por invalidez permanente por accidente laboral o enfermedad profesional: 180.000 EUROS.
- d) Por fallecimiento por accidente de circulación: 75.000 EUROS.
- e) Responsabilidad civil: ilimitada.

Estas cuantías serán revalorizadas anualmente según el IPC real.

El Ayuntamiento garantizará con sus medios la defensa jurídica del trabajador que en cumplimiento de sus obligaciones, sea objeto de acusaciones judiciales.

El personal laboral fijo gozará de las coberturas del Seguro médico privado concertado por el Ayuntamiento, teniendo en cuenta las siguientes matizaciones: las aportaciones realizadas para la cobertura de este seguro para dicho núcleo de trabajadores se hará con un 50 % del Ayuntamiento y el otro 50 % se sacará del Fondo de Acción Social, durante el 2.004 y el 2.005. A partir del 2.006, el Ayuntamiento asume el 100 %, sin acudir al Fondo de Acción Social.

Artículo 21. Fondo Acción Social

1. La mesa nombrará una comisión para que haga los reajustes pertinentes al reglamento para la distribución del Fondo de Acción Social.
2. Se dotará presupuestariamente al Fondo de Acción Social en cada uno de los ejercicios presupuestarios anuales con el 1.5% del Presupuesto Ordinario en su capítulo de gastos de personal.
3. El Reglamento del F.A.S. tendrá su modificación oportuna para dar cabida a la regulación de un Plan de Pensiones voluntario para todos los empleados municipales, realizando las aportaciones del siguiente modo:
 - El trabajador aportará 12 EUROS/mes.





- La aportación del Ayuntamiento será el triple de la aportación por el trabajador, a partir del año 2.007, quedando hasta entonces los años anteriores de la siguiente manera:

Año 2.004: aportación de 3 EUROS por mes.

Año 2.005: aportación de 12 EUROS por mes.

Año 2.006: aportación de 24 EUROS por mes.

Año 2.007: aportación de 36 EUROS por mes.

- El remanente del F.A.S. del 2.003, en el caso de que lo hubiese, pasará a formar parte de las aportaciones al plan de pensiones para el año 2.004, con independencia de la aportación mensual de 3 EUROS del Ayuntamiento.

- Para el resto de años, al final de cada ejercicio, el remanente de la aportación se destinaría en partes proporcionales entre todos los trabajadores adheridos.

- El trabajador que no se adhiera a dicho Plan, no podrá reclamar cantidad alguna del remanente del Fondo.

Artículo 22. Anticipos Reintegrables

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este pacto podrán solicitar anticipos por importe máximo de 2.400 EUROS, a reintegrar en un plazo de 24 mensualidades.

Para los trabajadores que no son fijos, dependiendo de la duración del contrato, el importe será de 600 EUROS hasta 1.200 EUROS. Se concederán, por estricto orden de entrada en registro, por Resolución de la Alcaldía.

2. Los anticipos se concederán sin devengar interés y se comenzarán a descontar de la nómina correspondiente del mes siguiente al de su concesión y abono.

3. No se concederán nuevos anticipo hasta haber transcurrido, al menos, un año desde el total reintegro del concedido con anterioridad. Teniendo prioridad en la concesión del mismo el trabajador que menos anticipo hubiere solicitado hasta ese momento.

4. El periodo máximo de reintegro de los anticipos antes mencionados será en su caso inferior como mínimo en dos meses a la duración de su relación laboral con el Ayuntamiento.

5. Se podrá solicitar anticipo mensual de la nómina correspondiente al mes en curso en cuantía máxima de 200 €, por una sola vez en el mismo año y sin devengar intereses.





Dicho anticipo será abonado el día quince o siguiente hábil de cada mes, para lo cual se efectuará la petición por escrito con una antelación mínima de cinco días hábiles. El personal contratado, no fijo, no podrá solicitar dicho anticipo dentro del último mes de contrato.

Dichos fondos no se nutrirán del Fondo de Acción Social, y en lo no establecido en este artículo, se regirán por lo dispuesto en el Reglamento de Acción Social.

Artículo 23. Renovación del Carnet de conducir

La renovación del carnet de conducir de cualquier clase que se efectúe por los trabajadores y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, será por cuenta del Ayuntamiento.

La Comisión Paritaria estudiará cada caso.

Artículo 24. Asistencia Jurídica

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen o la soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio. Dicha asistencia jurídica será realizada por un letrado municipal sin perjuicio de las circunstancias que, en cada caso, haga recomendable la asistencia de otro letrado especialista en cada materia.

Caso de ser preceptiva la intervención de un procurador de los tribunales este será designado por el trabajador interesado, abonando al interesado los servicios profesionales del procurador según el baremo aprobado por el Ilustre

Colegio de Procuradores de Almería. Los daños producidos por cualquier trabajador municipal en el desarrollo de sus servicios en material propiedad del Ayuntamiento y ajenos a su voluntad serán de cuenta y cargo del Ayuntamiento siempre que no medie culpa o negligencia grave.

El trabajador que conduciendo un vehículo municipal o particular al servicio del Ayuntamiento se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo relacionado con su puesto de trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento desempeñando otro puesto de trabajo relacionado con su servicio y conservando su antigüedad y retribución.

El Ayuntamiento pagará 100 € los meses que estén sin carnet de conducir a todos los trabajadores que lo necesiten para realizar su trabajo, siempre que el carnet le haya sido retirado en horario laboral y sin mala fe o negligencia.

Artículo 25. Pensión de Viudedad

El Ayuntamiento adelantará el 100% de las pensiones de viudedad, orfandad y

jubilación desde el fallecimiento del trabajador hasta que se efectúe la liquidación por la Seguridad Social.

Artículo 26. Ayudas por minusvalías física o śiquica

Ayudas por minusvalías física o pśiquica. El Ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad de 60 EUROS por cada cónyuge o hijo a cargo que sea disminuido físico o pśiquico igual o superior al 33%, y 120 EUROS con una minusvalía física o pśiquica igual o superior al 65%.. Todo ello justificándose en la forma que legalmente corresponde.

Las cantidades contempladas en el presente apartado se duplicarán en caso de que la persona disminuida no tenga unos ingresos superiores al salario mínimo interprofesional contemplado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Tales pagos no serán con cargo al F.A.S.

Todas las anteriores coberturas se otorgan igualmente dentro de las familias formadas a raíz de una pareja de hecho, para aquellos trabajadores que mantienen una relación estable con otra persona, debiendo acreditar:

- su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma Andaluza, en el Registro de Uniones de Hecho que en el 2004 se creará en el Ayuntamiento de V́icar, o registradas en cualquier otro registro de parejas de hecho en caso de que el domicilio familiar lo tengan en otra localidad en la fecha de la inscripción.
- que su relación estable con otra persona como pareja de hecho viene dándose con una antigüedad de al menos dos años.

Artículo 27. Otras Ayudas de pago único

Ayudas por nupcialidad: 240 EUROS

Ayudas por natalidad: 400 EUROS

Ayudas por sepelio: 450 EUROS al cónyuge, hijos a cargo o herederos legales.

Concesión de nicho gratuito o incineración para el trabajador, cónyuge e hijo a cargo.

Artículo 28. Premios por año de servicio

Se efectuará un pago único de 1.200 euros a los veinte años de servicio y 2.200 euros a los treinta años de servicio.

Artículo 29.



1. Cuando por motivo de enfermedad grave del trabajador o familiar a su cargo, tenga que desplazarse fuera de la provincia por prescripción médica, el Ayuntamiento abonará tanto al enfermo cómo al acompañante 36 € por día, y si el enfermo está ingresado, solo al acompañante.

2. La anterior cobertura se otorga igualmente dentro de las familias formadas a raíz de una pareja de hecho, que se encuentre debidamente registrada en el Registro de Parejas de hecho que en el 2004 se creará en el Ayuntamiento de Vívar, o registradas en cualquier otro registro de parejas de hecho en caso de que el domicilio familiar lo tengan en otra localidad.

Artículo 30. Planes de Formación.

1) La función pública deberá abordar cada vez de forma más adecuada problemas de tipo cualitativo derivados de la necesidad de adaptarse a las nuevas demandas de la sociedad.

Se precisan conocimientos renovados y la adaptación de valores y actitudes profesionales.

En este contexto de formación debe ser considerado como una necesidad y obligación profesional.

2) La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los empleados públicos y un mecanismo eficaz e indispensable particular la movilidad y la promoción.

En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la corporación, por lo que ésta, conjuntamente con la FAMP y la FEMP, JUNTA DE ANDALUCIA, GOBIERNO CENTRAL, las escuelas de formación funcional o cualquier otra institución pública y centros homologados se comprometen a incrementar sustancialmente la oferta de formación y vincularla al desarrollo de la carrera administrativo y a la promoción.

3) Por otro lado, con la firma del Acuerdo Nacional de Formación continua del Acuerdo Tripartito en Materia de Formación continua de los trabajadores ocupados, el 16/12/ 1992 así como el Acuerdo de la Comisión Tripartita de 15/07/ 1994, para ampliar la aplicación de estos acuerdos al personal de las Administraciones Públicas se abren nuevas posibilidades de actuación para las políticas de formación en el ente público, en especial a lo que afecta a la participación de los sindicatos en su desarrollo.

Corporación y representantes sindicales coinciden en manifestar que la coparticipación de todos los agentes administrativos y sociales, incluidos los correspondientes al ámbito local, en la planificación, gestión e impartición de la





formación continua en las Administraciones Públicas, aportará un clima de colaboración y de implicación de los empleados públicos en el desarrollo de este programa, de forma que habrá que influir muy positivamente en el cumplimiento satisfactorio de sus objetivos.

PLANES DE FORMACION

I) La formación que ha de ser abordada de forma sistemática y no coyuntural, debe constituir un proceso constante, dinámico y actualizado, orientado a la consecución de resultados integrándose y complementándose con el resto de políticas de personal. Por ello debe ser objeto de planes específicos.

II) Cada Corporación elevará anualmente, durante el periodo vigente de este acuerdo, un plan de formación anual, que estará vinculada a la planificación integral de recursos humanos. Dicho plan integrará iniciativas de formación actualmente vigentes.

III) Con independencia de los mismos, se mantendrán vigentes los acuerdos de formación suscritos en los distintos ámbitos.

FINANCIACION DE LOS PLANES DE FORMACION

I) Los planes de formación que elaborará la Corporación podrán financiarse además de con sus correspondientes partidas presupuestarias, a través de los fondos para la formación continua provenientes de la cotización por formación profesional, en la forma que determine en Comisión General para la Formación Continua.

OFERTA FORMATIVA Y TIEMPOS PARA LA FORMACION

I) La Corporación conjuntamente con la FAMP, con la FEMP y los sindicatos, se compromete en ampliar sustancialmente durante el periodo 2004-2007 las acciones formativas para elaborar los objetivos previstos en el presente acuerdo.

Durante este periodo se utilizarán, además de los créditos que figuran en los presupuestos de las Corporaciones locales para financiar acciones formativas, fondos para la formación continua procedentes de la cotización por Formación Profesional.

A lo largo del período de vigencia de este acuerdo, la Corporación y la representación sindical podrán negociar el incremento del número de horas lectivas para la formación.

II) En los cursos que programe la Administración para la capacitación provisional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, el tiempo de asistencia se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.





III) Para facilitar la formación profesional, la Administración Local se comprometerá a adaptar las medidas concretas:

- Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.
- Concesión de la asistencia de cursos de perfeccionamiento profesional. Cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, siempre que la organización del servicio lo permita.

En las corporaciones en los que exista un Plan de Formación negociado con los representantes sindicales, la concesión se enmarcará en las acciones previstas de dicho plan.

- Concesión de permisos no retribuidos de una duración máxima de tres meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

GESTION DE LA FORMACION CONTINUA

En lo relativo a la gestión de los planes de gestión continua y presentación, aprobación y requisitos, se estará a lo que se determine en la Comisión General para la Formación Continua. El Ayuntamiento abonará el kilometraje que recorra el trabajador (ida y vuelta) a 0.17 € por kilómetro: así como las dietas que le surjan y el material necesario para su asistencia.

OTROS ASPECTOS SUSTANCIALES

1. Es función específica de la Comisión la supervisión de los criterios de selección y la demanda de las necesidades formativas de los empleados municipales. Se dará cuenta a la Comisión Paritaria de la posibilidad de los cursos a realizar de los que se tenga conocimiento y sean de utilidad al personal de este Ayuntamiento así como de los cursos efectuados, duración de los mismo y personal que los ha realizado.
2. El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del MAP, o bien concertados con aquellos. La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo. La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.
3. Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, convocados e impartidos por los Órganos de Formación de las distintas Administraciones Públicas, que tengan incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer de



un mínimo de 35 horas de permiso retribuido. Las solicitudes deberán realizarse al menos con cinco días naturales de antelación a la celebración del curso. Tanto la autorización positiva como la negativa a la realización del curso le será comunicada al trabajador dentro de un plazo de setenta y dos horas desde que presentó la solicitud, expresando los motivos en los que se fundamenta la resolución, así como en su caso los recursos que el interesado puede interponer. Transcurrido el mencionado plazo sin obtener respuesta alguna, se considerará estimada la petición.

4. La designación para la asistencia a cursos será retroactiva entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

5. El pago de las dietas que se deriven de la asistencia a cursos de formación deberán de satisfacerse preferentemente antes de la celebración del mismo, y obligatoriamente antes del quinto día desde que finalizó el curso.

Capítulo VI. Organización E Ingreso

Artículo 31. Organización y racionalización.

La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano
- Simplificación del trabajo, mejora de los métodos y procedimientos administrativos.
- Establecimientos de plantillas correctoras de personal.
- Definición y clasificación clara entre puesto y categoría.
- Será objeto de informe, consulta o negociación con los representantes de los trabajadores, todas las materias relacionadas con el ámbito competencial y de acuerdo con la legislación vigente.
- La Corporación previa negociación con la representación sindical definirá todos aquellos puestos de trabajo que deban de ser desempeñados por el personal del Ayuntamiento.

A los procesos de funcionalización que pudieren establecerse se les aplicará, como mínimo, los siguientes criterios:

- a) Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del cuerpo o escala



correspondiente.

b) Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

c) Se procurará facilitar a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

d) Se realizará un plan para que los trabajadores laborales, promocionen a funcionarios, mediante las correspondientes pruebas de acceso.

Artículo 32. Clasificación del Personal.

El personal al servicio del Ayuntamiento de V́icar se clasificará en:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.

Artículo 33. Relación de puestos de trabajo de catalogo.

Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, funcionarios, personal laboral y eventual, que se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.

Se formará la relación de todos los puestos de trabajo (RPT) que deberá incluir en todo caso, la denominación, grupo y nivel de Complemento de destino y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño.

Esta relación será pública y los trabajadores tendrán derecho a hacer las oportunas reclamaciones. Cualquier modificación de la plantilla o de la relación de puestos de trabajo, deberá ser negociada por los representantes sindicales legales.

La corporación municipal, junto con los representantes de los trabajadores, se compromete a confeccionar y aprobar un Catalogo de puestos de trabajo, de todo el personal de ámbito de aplicación de este pacto, quedando terminado el mismo antes de que finalice el año 2.004.

Como forma de hacer posible el resultado de la catalogación y su consiguiente valoración, se propone la consignación en los presupuestos de los ejercicios 2.004-2.007 de 300.000 EUROS.



A los efectos de posibilitar la culminación del proceso de Catalogación y Valoración de Puestos de Trabajo, el Ayuntamiento solicitará colaboración para asesoría jurídica y técnica a cualquier institución pública o privada, previa consulta a la representación sindical.

Artículo 34. Promoción Interna.

BLOQUE A:

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos los trabajadores. Para ello, los trabajadores, en cada caso, deberán poseer dos años de antigüedad o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral exigida para ese puesto de trabajo.

El Cuerpo de Policía Local se regirá por su normativa específica de conformidad con el ordenamiento vigente.

Independientemente de lo anterior, las convocatorias de acceso a los cuerpos o escalas del Grupo D exigirán conocimientos y capacidades adecuadas a este nivel profesional y el área de actividad o funcional a la que correspondan las plazas convocadas.

Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.

El acceso a cuerpo y escalas del grupo C se llevará a cabo prioritariamente a través de la promoción del grupo D de la correspondiente área de actividad o funcional.

Los trabajadores del Grupo D que carezcan del Título de Bachiller o equivalente podrán participar en las convocatorias de promoción al grupo C siempre que tengan una antigüedad de 10 años en el grupo, o de 5 años en el mismo más la superación de un curso específico de formación.

El acceso a este curso se basará en criterios objetivos.

La convocatoria de promoción del grupo D al C se efectuará por los sistemas legales vigentes.

En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados con el nivel de formación y también con la antigüedad.

En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

BLOQUE B:

Todo lo estipulado en el Bloque A dejará de aplicarse a partir de la aprobación del

REGLAMENTO DE SELECCIÓN, PROVISIÓN DE PUESTOS Y PROMOCIÓN INTERNA DEL AYUNTAMIENTO DE V́ICAR, quedando a lo que resulte de lo estipulado en dicho Reglamento. Igual ocurre con todos los artículos de este pacto que queden afectados por lo estipulado en dicho reglamento. Por lo que:

1. Se aprobará dentro del año 2.004 un Reglamento de Selección, Provisión de Puestos y Promoción Interna del Ayuntamiento de V́icar, que quedará debidamente consensuado con los representantes sindicales.

2. El Ayuntamiento de V́icar considera que los recursos humanos en la Administración Pública son el principal instrumento para dar respuesta adecuada a las demandas de los ciudadanos. Por tanto se velará con este reglamento porque los sistemas de ingreso y provisión de puestos sirvan para que se incorporen los aspirantes más idóneos.

3. Los principios de los sistemas de provisión de puestos y de selección de personal de este Ayuntamiento, que se reflejarán en dicho reglamento, quedan fijados en este pacto y son los siguientes:

1º. - El sistema de provisión de puestos es el sistema normal de provisión de vacantes que se coordinará con los mecanismos de selección externa que deben considerarse un instrumento secundario para las necesidades de la organización.

La oferta de empleo público se utilizará para cubrir aquellas vacantes que no puedan ser cubiertas legalmente mediante los sistemas de provisión de puestos o de promoción interna.

2º.- Se concretará, dentro de cada grupo de titulación, aquellas plazas y puestos en los que los conocimientos exigidos y el trabajo que se desarrolla tiene unas características similares, que permitan participar en concursos de provisión de puestos sin necesidad de acreditar conocimientos o facilitando estos conocimientos a través de la adecuada formación.

Se realizará un estudio del potencial de los recursos humanos de que dispone el Ayuntamiento de V́icar para su identificación con objeto de facilitar la provisión de puestos y la promoción interna y profesional.

En los procedimientos de provisión de puestos y de promoción interna se valorará en todo caso: la antigüedad, la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos adquiridos, aplicándose a tal efecto sistemas de evaluación.

3º.- Adoptar el principio de provisión indistinta de los puestos de trabajo, excepto en aquellos puestos que legalmente deban ser desempeñados por funcionarios de una determinada escala, subescala y clase, en función de titulación especial o norma de rango legal.

4º.- Determinación de los puestos que deben ser desempeñados por personal funcionario para proceder a la aprobación de convocatorias para funcionarizar al personal laboral.

En las pruebas selectivas que se diseñen se tendrá en cuenta que, para acceder a plaza fija laboral, la dificultad ha sido la misma que para acceder a plaza de funcionario del mismo grupo de titulación.

5º.- En los sistemas de provisión y selección para cubrir puestos de Jefatura además de la valoración de los aspectos indicados en el apartado 2º, se podrán valorar las habilidades para la aplicación de conocimientos y para el ejercicio de funciones directivas.

Artículo 35. Oferta Pública De Empleo

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

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo pública, mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el RD896/91, de 7 de junio y subsidiariamente por el dispuesto en el RD364/95, de 10 de marzo.

El sistema de selección será el de oposición libre, concurso-oposición o concurso.

El procedimiento de selección, cuidará especialmente la confección entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tales efectos, las pruebas prácticas que sean precisas.

La Oferta de Empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes.

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.

El Tribunal o la Comisión de Selección que se establezca, no podrá aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes al de las plazas convocadas.

Los tribunales de selección tendrán la composición legalmente establecida, garantizándose la presencia con voz y voto de un vocal designado a propuesta de



la representación de los trabajadores.

Artículo 36. Trabajos de categoría superior

Los puestos de trabajo que hayan de ser desempeñados transitoriamente y por necesidades urgentes, se cubrirán por comisión de servicio con las limitaciones en el tiempo que la Ley señala o sustitución reglamentaria con la consiguiente compensación económica, que consistirá en pagar la diferencia de los complementos siguientes: complemento destino, complemento específico.

Artículo 37. Trabajos nocturnos

En los trabajos que hayan de ejecutarse en jornada nocturna se designaran dos trabajadores, como mínimo, para su ejecución.

Artículo 38. Ampliación De Plantilla

La corporación conjuntamente con los representantes de los trabajadores, realizaran anualmente un estudio por servicios del número de horas extraordinarias y servicios especiales, con el objetivo primordial de convertir en puestos de trabajo aquellos excesos de horas que sobrepasen los topes legales establecidos a fin de adecuar la plantilla a las necesidades reales de los servicios.

Artículo 39. Situaciones Especiales

La corporación procurara que los trabajadores que, por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para funciones de particular esfuerzo o penosidad y siempre previo informe medico, sean destinados a puestos de trabajos adecuados a sus condiciones físicas y dentro del mismo servicio a ser posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

Artículo 40. Vacantes

Los puestos de trabajo dejados por algunas de las razones existentes: traslados, jubilaciones, fallecimientos, etc, serán considerados vacantes a cubrir por los procedimientos establecidos por la legislación vigente y en este pacto.

CAPITULO VII. SEGURIDAD E HIGIENE Y DEFENSA DE LA SALUD

Artículo 41. Salud Laboral

A la entrada en vigor del presente pacto, será designado el delegado de prevención que será elegido por la representación sindical entre sus miembros. Funciones y Normativas a aplicar.- serán funciones del delegado de prevención:

1.- Controlar el cumplimiento de las normas establecidas para los empleados en materia de seguridad e higiene en el trabajo.





- 2.- Coadyugar al cumplimiento de lo legislado en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- 3.- Proponer, informar y seguir las actuaciones de la corporación en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en lo que respecta a los empleados municipales.
- 4.- Organizar campañas de formación y sensibilización de los empleados en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- 5.- Realizar visitas a los centros de trabajo, previa presentación ante el responsable del servicio, detectando y proponiendo soluciones.
- 6.- Investigar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no manuales estableciendo un control de absentismo laboral por estas causas.
- 7.- Dar cuenta a l órgano competente ante la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física de y trabajadores.
- 8.- Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación u otras circunstancias de riesgo.
- 9.- En lo previsto en los párrafos anteriores se estará a lo dispuesto en la legislación de seguridad e higiene.

Artículo 42. Reconocimiento Médico

1. Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico gratuito al personal con carácter voluntario que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador, con especial seguimiento y control de las posibles enfermedades de carácter profesional. Asimismo, se harán campañas de vacunación.
2. Para el personal de nuevo ingreso, se efectuará el reconocimiento médico con carácter de previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.
3. Previo informe de los representantes sindicales, el Ayuntamiento de Vicar adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad o le inhabilite para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, serán reubicados en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.
4. Previa consulta con la representación sindical, se propondr á por la mutua una lista de trabajadores y colectivos, que por las condiciones de trabajo que desempeñen, tengan una exposición evidente a riesgos que afecten a la salud,





para que la revisiones para este grupo de trabajadores sean cada seis meses.

5. A partir de 40 años y de manera voluntaria se efectuará una mamografía y una revisión de próstata.

Capítulo VIII. Régimen Interior Y Disciplinario

Artículo 43.

Se plantea de inmediato la elaboración de un reglamento de régimen interior con participación de la corporación y representantes de los trabajadores.

Artículo 44. Régimen Disciplinario

En todo lo referente al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el RD 33/86 de 10 de Enero de la ley 9/87, de 12 de Mayo, y la normativa que lo desarrolle o sustituya.

Capítulo IX. Derechos Y Garantías Sindicales

Artículo 45. Competencias Sindicales

Es competencia de los delegados de personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento y en particular, la negociación de sus condiciones, salariales, sociales y sindicales así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

1º.- Los representantes de los trabajadores deberán ser informados de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los trabajadores y que traten de régimen interno.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones que afecten a los trabajadores para emitir informe con carácter previo, siempre que el expedientado no manifieste su voluntad contraria a ella.

2º.- Los representantes de los trabajadores podrán hacer propuestas a la corporación sobre materias relativas a obras sociales, seguridad social, así como sobre todas aquellas que considere oportunas tales como condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

3º.- Los representantes de los trabajadores tendrán la capacidad jurídica que la ley le confiere para realizar acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias.

4º.- Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en los





supuestos de cambio de horario, turno, etc: así como en los casos de reestructuración y reorganización de las plantillas.

5º.- La corporación reconocerá el derecho de huelga a los trabajadores conforme a la constitución, teniéndose en cuenta la prohibición de huelgas de la policía local y el cumplimiento de los servicios mínimos.

Artículo 46. Garantías Sindicales

Los representantes de los trabajadores:

1.- No podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica en razón del desempeño de su representación.

2.- No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical, si por manifiesta necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado o cambiado de turno, salvada su voluntariedad, será el último en ser afectado.

3.- Cada representante de los trabajadores dispondrá de 25 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones:

a) Se podrán acumular de forma mensual y/o anual las horas de los distintos representantes de los trabajadores en uno o varios sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la corporación con expresión de quien acumula y de quien proceden, siempre por decisión del grupo o sindicato al que pertenezca, pudiendo quedar relevados en su puesto de trabajo sin perjuicios laborales ni económicos mientras dure su condición de representante sindical: una vez terminada esta, se incorporara a su puesto de trabajo.

b) Quedan fuera de este computo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

c) Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones de ámbito provincial, autonómico o nacional, podrán disponer de un número de horas adicional para atender dicha representación y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias de las actividades para las que sean citados oficialmente.

4.- La corporación facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios y suficientes para el debido cumplimiento de sus funciones.

5.-Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros sindicales, de dimensiones suficientes y en espacio visible para la información sindical.

Artículo 47.- Secciones Sindicales.





Tendrán derecho a formar secciones sindicales los sindicatos o agrupaciones de trabajadores. Responsabilidad sindical ante la corporación y sus trabajadores.

Estarán protegidos por las garantías sindicales reseñadas para delegados de personal, así mismo, dispondrán del mismo número de horas para el desarrollo de sus actividades sindicales.

Si en la misma persona concurriera la condición de delegado sindical y delegado personal, sólo dispondrá de un crédito horario.

Las secciones sindicales podrán hacer uso de 5 horas no acumulables, para realizar asambleas de carácter laboral o sindical, notificándolo con antelación de 40 horas conjuntamente con el orden del día, en todo caso la celebración de la asamblea no perturbará en modo alguno el normal desenvolvimiento de los servicios del Ayto. por lo que se arbitrarán por los interesados de acuerdo con la corporación las medidas que garanticen el funcionamiento de los mismos.

Para lo no previsto en este pacto se estará a lo dispuesto en la ley orgánica de libertad sindical 11/85 de 2 de Agosto sobre elecciones y de demás garantías sindicales.

Capítulo X. Retribuciones

Artículo 48.- Normas Generales Y Comunes

La ordenación del pago de los gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la corporación, la cual regulará, mediante resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los empleados municipales de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores municipales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Artículo 49.- Conceptos Retribuidos.

Las retribuciones son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: Sueldo. Trienios y pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad, las gratificaciones, el complemento familiar y el complemento familiar transitorio.

Artículo 50.- Sueldo Y Salario Base

El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en





que se organizan los empleados públicos municipales.

El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la ley de presupuestos del estado o norma que lo sustituya.

Artículo 51.-Trienios O Antigüedad

Los trienios consisten en una cantidad para cada grupo por cada tres años de servicio reconocido en la administración pública.

Para el percibo de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados a la administración pública tanto en calidad de trabajador de carrera, como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral se haya formalizado o no documentalmente dicho contratación.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la ley de presupuestos generales del estado para los trabajadores de las corporaciones locales o en su caso las normas que lo sustituyan.

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

Artículo 52. Pagas Extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, por el importe siguiente: una paga extra en junio y otra en diciembre, por un importe total de salario base + antigüedad + complemento destino + complemento específico + complemento productividad, cada una de ellas.

Las pagas extras se devengarán los días de uno de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos de trabajador en dichas fechas y en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día que devenga la paga extra, no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extra, se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo respectivamente del importe de la paga extra, que en la fecha de devengo le hubiera correspondido por un periodo de seis meses incompletos fuesen treinta o superior cada fracción de treinta días se considerara un mes completo.

b) Los trabajadores en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extras en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.



c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extra se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro de los trabajadores en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computará como un mes completo.

Artículo 53. Complemento De Destino

Se establece un nivel mínimo para los trabajadores municipales de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupo A nivel 26 y 28

Grupo B nivel 22 y 24

Grupo C nivel 19 y 21

Grupo D nivel 16 y 18

Grupo E nivel 14

El complemento de destino será el correspondiente al nivel de puesto de que desempeñe, ello sin perjuicio del nivel de complemento de destino que cada trabajador tenga consolidado, aplicándose por analogía a efectos de consolidación, lo establecido en la legislación vigente para los empleados municipales.

La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel, será la que determine la ley de presupuestos generales del estado.

Artículo 54. Complemento Específico

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad a modo de ejemplo: nocturnidad, trabajo en festivos, toxicidad, turnicidad etc.

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

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá con carácter previo que la corporación efectúe una valoración de los puestos de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas.

Efectuada la valoración, la corporación al modificar o aprobar la relación de



puestos de trabajo, determinará aquellos a los que le corresponde un complemento específico señalando su cuantía.

La valoración así como la fijación de la cuantía del complemento deberá ser negociada con la mesa de negociación.

La especial dificultad técnica y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y se retribuirá la especial formación y/o previsión, la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales. No se tendrán en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa.

La dedicación y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y se retribuirá:

La jornada en régimen de dedicación, fijándose el valor de la hora de exceso sobre la jornada normal, con servicios especiales de la forma prevista en los artículos 11 y 12 de este texto.

La posibilidad de que por la corporación se exija a un puesto tipo una dedicación superior a la jornada normal sobrepasando el tope máximo de horas, supondrá que todas las que pasen dicho tope tendrán la consideración de servicios especiales, abonándose según los artículos 11 y 12 de este texto.

La responsabilidad y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y se retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones y la responsabilidad por mando, la responsabilidad patrimonial y la responsabilidad por la seguridad de las personas.

En lo relativo a la incompatibilidad, se retribuirá la que se tenga para el desempeño para un segundo puesto o actividad en el sector público, el ejercicio, por sí o mediante sustitución de actividades privadas incluida la de carácter profesional sean por cuenta propia por sí o personas puestas, o bajo la dependencia o al servicio de entidades públicas o privadas.

La peligrosidad y su aplicación se determinarán en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá aquellos puestos de trabajo de que puedan derivarse probabilidad de que su ocupante sufra un accidente, agresión o que contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones.

La penosidad y su aplicación se determinarán en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá: el esfuerzo requerido por el ocupante del puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto de trabajo.

El trabajo que haya que realizarse entre las 22 horas y las 7 horas del día





siguiente en igual cuantía para todos los puestos de trabajo.

El trabajo que haya que realizarse en régimen de turnos (mañana y/o tarde y/o noche) se trabaje, al menos un domingo de cada mes o el descanso semanal no sea fijo en los días

Artículo 55. Complemento Productividad

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás trabajadores, de la corporación como de los representantes de los sindicales.

En el caso de que durante el semestre previo se hayan desempeñado funciones en diferentes puestos de trabajo, llegado el momento del devengo de la paga extraordinaria se atenderá para determinar su cuantía a las retribuciones propias del puesto de trabajo que ha desempeñado el trabajador con mayor retribución, no siendo de aplicación para sustituciones inferiores a un mes.

Artículo 56. Indemnizaciones Por Razón Del Servicio: Dietas Y Gastos De Desplazamiento

Los trabajadores tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que vean precisados a realizar por razón de servicio, esto es dietas y gastos de desplazamiento de conformidad de las condiciones señaladas por el decreto 54/89 y decreto 90/93 de la Junta de Andalucía.

El ayuntamiento abonará antes de inicio del viaje al trabajador que tuviese que desplazarse el total de las dietas que le corresponde.

El desplazamiento en vehículo propio se abonará a 0,17 EUROS/Km, en concepto de desgaste del vehículo y combustible a cuenta de la empresa.

Artículo 57. Vestuario.

El ayuntamiento suministrará el vestuario necesario para aquellos puestos cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo, y cuya distribución vendrá regulada con un reglamento interno.

El vestuario se entregará en Mayo para los meses de verano y en Septiembre





para los meses de invierno que consistirá en las siguientes prendas:

A) BRIGADAS DE AGUAS, JARDINES, ELECTRICIDAD, OBRAS Y BRIGADA DE ASEO PUBLICO

(1) una chaquetilla, un pantalón, una camisa manga larga de color azul y zapatos o botas homologadas cada año en invierno.

(2) Un pantalón, dos camisas manga corta cada año en verano y calzado de verano.

(3) Se dotará de equipo completo traje impermeable y botas de agua cada dos años.

(4) Un anorak de abrigo impermeable cada tres años.

(5) Un chaleco.

B) NOTIFICADORES Y CONSERJES

En invierno: un pantalón/falda, una camisa y una rebeca.

En verano: un pantalón/falda y una camisa.

El vestuario se aprobará cada dos años, determinándose las prendas a aportar.

El vestuario será obligatorio en el puesto de trabajo durante la jornada laboral

C) LIMPIADORAS

Dos pantalones y dos blusas en verano y en invierno y una chaqueta al año

Además calzado apropiado de verano y calzado apropiado de invierno.

Artículo 58. Incremento De Las Retribuciones

Durante la vigencia del presente pacto, todos los conceptos retributivos reconocidos se incrementarán conforme al I.P.C. previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho incremento de forma automática.

En cualquier caso, como mínimo se garantizará un incremento salarial en todos los conceptos retributivos igual al I.P.C. real registrado en el ejercicio.

La revisión se realizará y abonará el primer trimestre del año siguiente, teniendo dicha revisión carácter consolidable.



En el caso de que la Comunidad Autónoma de Andalucía previera un aumento superior al I.P.C., éste se sumará a los conceptos anteriores.

Artículo 59.

Se contempla una subida salarial lineal de 90 € para todos los trabajadores a aplicar desde el 1 de enero de 2004, a implantar progresivamente en los cuatro años de vigencia del convenio, a razón de 22.5 € mensuales en cada año.

Artículo 60.

Quedarán equiparados económicamente los grupos de conserjes al resto de trabajadores del grupo E.

Anexo salarial para los trabajadores con categoría de auxiliar administrativo, animador sociocultural, animador deportivo y animador cultural:

Se contempla una subida salarial lineal, adicional a la del artículo 59, de 100 EUROS para los trabajadores con categoría de auxiliar administrativo a aplicar desde el 1 de enero de 2004, a implantar progresivamente en los cuatro años de vigencia del convenio, a razón de 25 EUROS mensuales en cada año.

Anexo salarial del personal de recogida de residuos sólidos urbanos:

En concepto de productividad, se contempla una subida salarial de 120 EUROS mensuales para el personal de recogida de residuos sólidos urbanos, a aplicar desde el 1 de enero de 2.004 hasta el 31 de diciembre de 2.004.

Artículo 61.

Se establece un incremento de 30 EUROS adicionales a los 90 EUROS lineales anteriores, a implantar progresivamente en los cuatro años de vigencia del convenio, a razón de 7,5 EUROS mensuales en cada año, para los trabajadores que no han sido incluidos en los 3 anexos del Convenio, y que pertenezcan a los grupos E, D y C, a aplicar desde el 1 de enero de 2.004. Los trabajadores incluidos en los anexos son el personal de la recogida de residuos sólidos urbanos, la policía y los trabajadores con categoría de auxiliares administrativos.

ANEXO AL PACTO REGULADOR DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE VICAR. COLECTIVO POLICIA LOCAL.

El presente acuerdo que afectará al Colectivo de la Policía Local de V́icar, tendrá una vigencia comprendida desde el uno de enero de 2.004 hasta el treinta y uno de diciembre de 2.007.

1.- INCREMENTO SALARIAL.-

Se incrementará el sueldo de los Funcionarios de la Policía Local en una cuantía de ciento ochenta euros (180 €) mensuales multiplicados por catorce pagas anuales, justificado por la realización de treinta y siete horas y media de jornada laboral semanal.

Dicha cuantía se englobará íntegramente en el Complemento Específico.

Se trabajarán 37,5 horas semanales, procurando la reducción progresiva de dicho incremento horario a lo largo de los años de vigencia del convenio, de tal forma que a su término se procurará llegar a las 35 horas.

Por parte de la Jefatura de la Policía Local se elaborará un cuadrante anual de horas trabajadas por el incremento horario.

La compensación del incremento del horario anual se ajustará a las necesidades del servicio.

2.- TRIENIOS.-

Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 13/2001, de Coordinación de Policías Locales de Andalucía, mediante la cual se considera a la escala básica en el grupo C y la escala ejecutiva en el grupo B, los trienios que cada funcionario de Policía perciba con respecto a la tarifa establecida en el grupo al que pertenecía antes de la vigencia de dicha Ley, serán modificados y actualizados con arreglo al grupo actual al que pertenezcan.

La cuantía resultante será abonada desde el día 1 de enero de 2.004.

3.- DÍAS FESTIVOS.-

El Ayuntamiento de Vívar abonará a cada Funcionario de Policía Local el resultante de multiplicar la cantidad de 111 € por dieciséis días festivos anuales (se incluyen los días 24 y 31 de diciembre), incrementado a ésta cantidad el porcentaje del I.P.C. de años sucesivos.

Los días festivos serán abonados en dos pagas, correspondiendo a los meses de Mayo y de Noviembre de cada año.

La cantidad de cada paga será la de multiplicar el importe por ocho días festivos.

Se exceptúa del presente apartado a aquellos funcionarios que se encuentren de permiso no retribuido o en excedencia, a los que se les descontarán los días festivos que coincidan durante el tiempo que no ejerzan en activo por dichos motivos.

4.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS FUERA DEL HORARIO HABITUAL.-



Los motivos para prestar servicios fuera del horario habitual son los siguientes:

a) Prolongación del servicio por causa de accidentes de circulación, detenciones o cualquier situación que requiera continuar el horario establecido para el funcionario.

b) Sustitución de servicios a causa de bajas laborales, asuntos propios, cursillos o cualquier otra causa que justifique la prestación de la jornada laboral por el funcionario que no la tenga asignado el servicio que realiza y éste incrementa

el horario semanal establecido.

c) Refuerzo del servicio por motivos previsibles e imprevisibles.

Se entenderán motivos previsibles los que se tengan conocimiento previo por la Concejalía correspondiente, y sean solicitados con antelación.

Las horas se remuneraran de acuerdo con el siguiente criterio:

- Horario diurno: 16 EUROS

- Horario nocturno: 16 EUROS

- En festivo: 16 EUROS

- Festivo en horario nocturno: 18 EUROS

El horario diurno y nocturno será el establecido en el Convenio General para los Trabajadores del Ayuntamiento de Vívar.

El horario festivo abarcará los dieciséis días festivos anuales, sábados y domingos.

Para la prestación de estos servicios y al objeto de realizarlos de forma equitativa, la Jefatura de la Policía Local, previamente tendrá en cuenta a aquellos Policías Locales que se presten voluntarios y quieran estar disponibles para la realización de los servicios contemplados en los puntos b) y c) del presente apartado.

5.- CUADRANTES DE SERVICIO.-

Los cuadrantes de servicio serán anuales, consensuándose entre la Jefatura y la parte sindical los más apropiados para el desempeño del trabajo a realizar.

Los servicios que se realicen fuera del horario establecido en los cuadrantes, serán los considerados en el apartado 4.

Preferentemente éstos deberán de cubrir las 24 horas diarias, divididas en tres turnos.





6.- DIAS DE ASUNTOS PROPIOS.-

Cada funcionario de Policía Local disfrutará de diez días de asuntos propios, correspondientes a la suma de los ocho días establecidos en el Convenio General de los Trabajadores del Ayuntamiento de Vícar y dos días libres pertenecientes a la semana de Navidad la cual se realizará en dos turnos semanales completos sin días libres.

Los días de asuntos propios serán concedidos al interesado/a, previa comunicación con cuatro días de antelación a la Jefatura, al objeto de poder organizar y cubrir el servicio con el/la funcionario/a de Policía que se haya prestado para realizar los servicios fuera del horario habitual según apartado 4.

7.- VACACIONES.-

Las vacaciones estivales se disfrutarán, durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, siendo rotatorias para los componentes del Colectivo.

La vacaciones de Navidad se disfrutarán en dos turnos de siete días, descontándose de los diez días de asuntos propios. El primer turno comprenderá del 24 al 30 de diciembre y el segundo turno del 31 de diciembre al 6 de enero.

8.- ASISTENCIAS A JUICIOS.-

La asistencia a Juicios o Comparecencias Judiciales, fuera del horario habitual, se computarán con el equivalente a cuatro horas extras diurnas.

Cuando las asistencias sean fuera de la provincia, se abonaran con las dietas y kilometraje establecido.

Para el cómputo de las cuatro horas extras, será imprescindible aportar:

- Citación judicial
- Justificante de asistencia.
- Horario de trabajo asignado durante el día de asistencia.

En todo caso, será la Jefatura de la Policía Local la que controle la asistencia a juicios o comparecencias judiciales de los/las funcionarios/as de la Policía Local, remitiendo al área de Personal los documentos antes reseñados para el abono de dichas horas.

9.- ASISTENCIA JURIDICA.-

Todo funcionario tendrá derecho a ser gratuitamente asistido jurídicamente en los casos que por el desempeño de sus funciones le sea necesario.





Para tal fin, el Ayuntamiento de V́icar, dispondrá de un Letrado/a, especializado en Asuntos Penales. La Concejalía de Seguridad Ciudadana podrá en conocimiento de la Jefatura de la Policía Local los datos del letrado/ a y numero de teléfono para su localización.

10.- FORMACIÓN DE LA PLANTILLA.-

La formación de los miembros del colectivo de la Policía Local de V́icar, preferentemente comprenderá cursos relativos a las siguientes materias:

- Atestados.
- Diligencias de Prevención (Código Penal y Ley de Enjuiciamiento Criminal).
- Policía Administrativa.
- Ética Policial.
- Monográficos realizados por la E.S.P.A o Academias Locales.
- Monográficos realizados por entidades privadas que sean de enteres policial.
- Monográficos realizados por la F.E.M.P, F.A.M.P, JUNTA

DE ANDALUCIA y GOBIERNO CENTRAL.

- Y todos aquellos que sean de interés para la realización de algunas de las funciones propias de Policía.

El Ayuntamiento pone a disposición de la Policía Local las instalaciones deportivas y gimnasio municipal; para ello deberá ésta facilitar a la Corporación Municipal escrito detallado de todos aquellos elementos necesarios para su formación física. Así mismo se les facilitará cursos de mantenimiento y monitor necesario.

11.- UNIFORMIDAD.-

Cada Policía Local de V́icar, recibirá un Carné Profesional y la uniformidad correspondiente establecida en la norma andaluza para los Policías Locales, así como aquellos accesorios que son necesarios para el desempeño de las funciones o la seguridad personal de los funcionarios de Policía Local, se les dotará de los siguientes complementos:

- Un anorak reversible, azul marino y amarillo reflectante, polivalente, abrigo impermeable con insignia.
- Un chubasquero, (formado por cazadora y pantalón).





- Un Cinturón.
- Una defensa con tahalí.
- Un par de grilletes y funda.
- Una pistola o revolver y funda.
- Un juego de reflectantes completo.
- Un par de guantes de cuero.
- Un silbato con cadena o cordón.
- Una cartera porta carné profesional.
- Un chaleco antibalas y anti-armas blancas, interior, por persona.

El Ayuntamiento de Vívar renovará la uniformidad de los Policías Locales con la siguiente periodicidad:

- a) Anualmente: Zapatos, munición de dotación, calcetines y munición de practica de tiro.
- b) Cada dos años: Botas, camisas de manga larga y corta, pantalón o falda de invierno o verano, pantalón de faena o de vestir, cazadora, corbata y prenda de cabeza (faena o de plato).
- c) Cada tres años: Anorak, guantes, cinturón, tahalí y defensa, grilletes y funda, funda de pistola o de revolver.
- d) Cada cuatro años: Cartera porta- carné con insignia y camisa de gala.
- e) Cada diez años: Emblema del cuerpo, guerrera de gala, prenda de cabeza de gala.

Tanto las prendas de verano como las de invierno se procurarán entregar antes de la llegada de la época estival o de invierno, respectivamente.

En caso de que alguna prenda o accesorio tenga que ser renovado por haberse deteriorado durante el servicio, deber á hacerse la correspondiente petición a Jefatura, entregando dicha prenda deteriorada.

12.- PRACTICAS DE TIRO.-

Las prácticas de tiro se realizarán obligatoriamente por todos los miembros de la Policía Local con una periodicidad mínima de una cada tres meses (cuatro





anuales).

Dichas prácticas se realizarán durante el horario de servicio, o en su caso, siempre que lo considere la Jefatura, podrá proponer a los miembros del Cuerpo que estén libres de servicio o en turnos distintos, realizar dichas practicas a cambio de compensar con otros servicios las horas empleadas.

El gasto de munición que se utilice por Policía, se presupuestar á anualmente dentro del lote de uniformidad.

Disposición transitoria

Por parte del Equipo de Gobierno se manifiesta la voluntad de incorporar en el próximo convenio, a partir del 1 de enero de 2008, los aspectos económicos, sociales y profesionales que pudieran mejorar las condiciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Vívar.

