

**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERIA DE EMPLEO**  
**DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA**

Resolución de 20 de Septiembre de 2005, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Ayuntamiento de La Palma del Condado.

Expte. núm.: 1580.

Código de Convenio: 2101102.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de La Palma del Condado, que fue suscrito con fecha 30 de Diciembre de 2004 por los representantes de la Corporación y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/ 81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 11/2004, de 24 de Abril y 203/2004, de 11 de Mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

**Primero:** Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

**Segundo:** Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

**Tercero:** Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 20 de Septiembre de 2005.-El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

**CONVENIO COLECTIVO DEL EXCELENTISIMO**

## **AYUNTAMIENTO DE LA PALMA DEL CONDADO CON EL PERSONAL LABORAL**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales del personal Laboral que presta sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de la Palma del Condado.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Las normas del presente Acuerdo serán de aplicación:

a) A todo el personal laboral que se encuentren en situación de servicio activo del Excmo. Ayuntamiento o en la de servicio especial, así mismo, y en relación con aquellos Artículos en los que así expresamente se disponga, el ámbito personal del presente convenio a las personas en ellos contemplados.

b) A todo el personal vinculado a la Corporación en virtud de nombramiento interino, que ocupen plaza de plantilla reservada a Personal laboral.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrara en vigor el día 1 de Enero de 2005, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando sus efectos el 31 de Diciembre de 2006.

Entre la denuncia del presente Convenio, por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones, no mediará un plazo superior a dos meses. Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuara en vigor el presente.

Si ninguna de las partes que suscriben el presente Convenio formulase solicitud de revisión rescisión de este con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de la correspondiente prorrogas, este Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año, a partir del 31 de Diciembre de 2006, con el incremento económico que en su caso establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

#### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativo como retributivo forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que fuese anulado o modificado algunos o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente siempre que la Comisión Mixta determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

### **Artículo 5. Comisión Mixta.**

A partir de la entrada en vigor del presente Reglamento y en el plazo máximo de un mes desde su firma, ambas partes se comprometen a crear una Comisión Mixta para garantizar el exacto cumplimiento de lo acordado. Dicha Comisión estará constituida por seis miembros: tres en representación de la Corporación, y tres en representación de los trabajadores laborales, actuando de Secretario el que lo sea de la Corporación o el del personal laboral en quien delegue. Podrá asistir un asesor por ambas partes con voz pero sin voto.

La Comisión se reunirá a petición de una de las partes en los cinco días naturales posteriores a la petición, la cual deberá incluir los temas a tratar. Por acuerdo de las partes, se podrá requerir la presencia del presidente, que hubiera intervenido en la negociación o en su caso un mediador.

Cualquier duda o divergencia de carácter general que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Reglamento, será sometida a informe preceptivo de la Comisión, antes de entablar cualquier reclamación por la vía que proceda.

Las decisiones que se adopten por la Comisión Mixta, deberán ser sancionadas mediante Acuerdo, por el órgano competente conforme a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Seguimiento y desarrollo objetivo del Convenio.
- Dictaminar sobre aquellos casos que se presenten sin que ello hubiera de ir en detrimento de la legalidad vigente ni del mismo Convenio.
- Interpretar los aspectos dudosos del Convenio que se pudieran suscitar en cualquier momento.

## **Capítulo II. Condiciones económicas.**

### **Artículo 6. Conceptos retributivos.**

- 1- Las retribuciones del personal laboral, son básicas y complementarias.
- 2- Las retribuciones básicas del personal laboral de la Corporación tendrán las

mismas estructuras e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

Son retribuciones básicas:

a- Sueldo.

b- Trienios.

c- Pagas extraordinarias.

3- Las retribuciones complementarias se atenderán, igualmente, a la estructura y criterios de valoración objetivas de las del resto de funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el estado, a este respecto será preceptivo y vinculante el Informe emitido por la Intervención Municipal de Fondos. Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere la ley 7/87 a las representaciones sindicales.

Son retribuciones complementarias:

a- Complemento de destino.

b- Complemento específico.

c- Complemento de productividad.

d- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

### **Artículo 7. Sueldo.**

1- El sueldo es aquel que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se agrupan el Personal Laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

2- El sueldo de cada uno de estas categorías será el que fije la ley de Presupuestos Generales del Estado para los Funcionarios Públicos o en su caso, la norma que lo modifique.

### **Artículo 8. Pagas extraordinarias.**

El importe de las pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivas en los mismos términos y contenidos que el establecido con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y de aplicación a los funcionarios de la Administración Pública.

### **Artículo 9. Trienios.**

1.- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo o categoría profesional, por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

2.- Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas tanto en calidad de Personal Laboral fijo e interino, como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral, se haya formalizado o no dicha contratación.

3.- Cuando el personal laboral cambie de grupo de clasificación percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo y los anteriores a como le percibiera con anterioridad si no fuese en contra de sentencia firme.

4.- El valor del trienio de cada uno de las categorías, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.

5.- Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes siguiente que se cumplan, tres o múltiplo de tres, de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

#### **Artículo 10. Complemento de destino.**

1- El complemento de destino para el año 2005, será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que sea más favorable para el trabajador.

2- La cuantía del complemento de destino, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la función pública.

Los grupos de trabajo se clasifican en 30 niveles respetando los siguientes intervalos para cada Grupo de Clasificación:

<b>Grupo</b>	<b>Intervalo</b>		
A	20 AL 30	Ambos	Inclusive
B	16 AL 26	Ambos	Inclusive
C	11 AL 22	Ambos	Inclusive
D	9 AL 18	Ambos	Inclusive
E	7 AL 14	Ambos	Inclusive

#### **Artículo 11. Complemento Específico.**

1.- El Complemento Específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2.- En ningún caso podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlos podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3.- El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo o a petición del personal laboral previa solicitud dirigida al Concejal de Personal. Efectuada la revisión, el Pleno de la Corporación determinará aquellos puestos a los que pudiera corresponder una modificación o establecimiento, señalando su cuantía y condiciones particulares del puesto.

La Valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento Específico, deberán ser negociados con los Delegados de Personal.

#### **Artículo 12. Complemento de productividad.**

Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el puesto de trabajo. La aplicación de este complemento se podrá efectuar en el seno de Programas de Mejoras del Rendimiento, en función de la consecución de objetivos, o bien mediante técnicas de evacuación del desempeño del trabajador, en función de las circunstancias objetivas de dicha evaluación.

En ningún caso las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto durante un período de tiempo originarán ningún derecho individual respecto a las valoraciones correspondientes a períodos sucesivos.

La asignación individualizada de este complemento corresponde al Alcalde, conforme a la legislación de régimen Local.

También se retribuirá como productividad, la posibilidad de que por la Corporación se exija a una persona una dedicación superior a su jornada normal, sin que implique horario fijo de la misma.

Las cuantías que perciba cada trabajador mensualmente por los conceptos de complemento específico, productividad y gratificaciones, será de conocimiento de los Delegados de Personal.

#### **Artículo 13. Gratificaciones por Servicios extraordinarios.**

El régimen de los servicios extraordinarios prestados por el personal laboral,

siempre fuera de su jornada normal, será el que se contempla en el presente Artículo.

Las horas realizadas como consecuencia de los servicios a que hace referencia el apartado anterior, se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

a- En lo que respecta a la realización de estas horas con carácter habitual se acuerda su supresión.

b- En el supuesto de tener que realizar horas extraordinarias se percibirán las mismas según ley.

Se retribuirán económicamente aquellos servicios en que así se decida entre el órgano competente y los Delegados de Personal. Cuando el motivo que origina esta prestación de servicio se sepa con antelación, los trabajadores que los realicen lo harán de modo voluntario. Y si no los hubiere, la Delegación de acuerdo con los Delegados de Personal, acordarán la forma de prestar el servicio en cuestión.

Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual, cuando haya sido autorizado previamente y por escrito por la Delegación correspondiente, a no ser que haya sido necesario efectuarlo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

El valor de las horas extraordinarias será el computo del salario bruto anual percibido por el trabajador dividido por el número de horas trabajadas anuales multiplicado por 1,75 en días laborables y por 2.5 en días festivos.

#### **Artículo 14. Desplazamiento.**

Cuando el personal laboral, dentro de la jornada laboral y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamiento por imperativo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de este, o de vehículo propio, a abonándosele en este supuesto, a partir de la firma del presente Convenio, a razón de euros kilómetro según ley. Esta cantidad será elevada por la correspondiente disposición normativa hasta la cantidad que en ello se establezca, pagadera en un máximo de 60 días.

Para el año 2005 a razón de 0,24 euros el Km. En caso de que varios trabajadores se desplacen en un solo vehículo, dicha cantidad se abonará solamente al propietario del mismo.

#### **Artículo 15. Dietas.**

Todos los trabajadores que, por necesidad o por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban de efectuar desplazamiento a poblaciones distintas en las que radique su centro de trabajo, devengaran las indemnizaciones establecidas para los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado. El Ayuntamiento anticipara al trabajador que tuviese que desplazarse, al menos el 80% del valor de las dietas, estando el trabajador obligado a presentar los justificantes que exija la legislación vigente. Los billetes o pasajes en líneas terrestres, aéreas o marítimas serán en clase turista.

#### **Artículo 16. Pérdida de poder adquisitivo.**

Con la finalidad de paliar la pérdida de poder adquisitivo que ha sufrido el personal fijo e interino durante el decenio 1995-2004 el Ayuntamiento abonara a cada trabajador con esta categoría la cantidad de 37 euros por año de servicio y la parte proporcional del primer año en caso de no cumplir el máximo, dentro del mencionado decenio, hasta un máximo de 370 euros por trabajador. Dicha paga se abonará durante el ejercicio de 2005 en la nómina que el Ayuntamiento determine.

Para el año 2006 y sucesivos el Ayuntamiento se compromete a subir en la nómina de los trabajadores la diferencia real existente a final del año anterior con la subida realizada por el IPC previsto, regularizando con ello la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores año a año.

#### **Artículo 17. Liquidación y Pago de nóminas.**

Las retribuciones mensuales se abonarán del 25 al 5, a excepción de la correspondiente a Diciembre que será abonada antes del día 21. Se acuerda el abono a final de año del interés legalmente establecido por el Banco de España o Banco Central Europeo, por retraso en el abono de las retribuciones mensuales.

A tal efecto, las incidencias que se produzcan durante el mes, serán comunicadas al Departamento de Nóminas para su abono, antes del día 20 del mes correspondiente; transcurrida dicha fecha, las incidencias serán abonadas al mes siguiente de su devengo.

### **Capítulo III. Excedencias, licencias y permisos.**

#### **Artículo 18. Excedencia.**

El personal laboral del Excmo. Ayuntamiento, podrá obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales vigentes. De igual modo, tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o de adopción de este. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.



Igualmente, se concederán las excedencias previstas en el Capítulo VI de la Ley 39/99, de 5 de Noviembre, de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

### **Artículo 19. Licencias no retribuidas.**

El Personal Fijo e interino que lleve un mínimo de tres años al servicio del Ayuntamiento podrá solicitar, en caso de necesidad y debidamente justificado, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes, ni superior a seis meses, previo informe del Jefe del servicio y tras oídos los Delegados de Personal. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienio y permisos extraordinarios. Las peticiones se realizarán con 15 días de antelación a través del jefe inmediato, exceptuando casos muy especiales, que serán estudiados por la comisión mixta.

### **Artículo 20. Licencia por Asuntos propios.**

Ocho días de asuntos propios anuales podrá solicitar cada trabajador con contrato superior a 6 meses para asuntos particulares, no siendo acumulables al período vocacional, debiendo disfrutarse dentro del año natural. Dos días de asuntos propios se podrá coger por horas, justificándolas y siendo su control responsabilidad del jefe del departamento.

La concesión de esta licencia quedará condicionada a las necesidades del servicio, y para su concesión deberá solicitarlo el trabajador con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha prevista. Para la concesión de esta licencia, deberá ser informado previamente por escrito por el Jefe del Departamento y autorizado por el/la Concejal de Régimen Interior o Personal o en quien ellos deleguen.

### **Artículo 21. Permisos Retribuidos.**

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido contado desde la fecha del hecho causante en los siguientes casos y debidamente justificados:

- a) Por matrimonio quince días naturales, prorrogable a quince más sin que estos sean de abono.
- b) Por nacimiento o adopción de un hijo menor de tres años, práctica de interrupción del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el trabajador tendrá derecho a cinco días laborables.
- c) Por la muerte, accidente o enfermedad grave e intervención quirúrgica de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma ciudad y cinco días cuando sea en distinta. En el segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 o 4 días según lugar. En casos



excepcionales y sin remuneración se estudiarla por el Delegación de Personal el tiempo necesario, previa presentación de parte médico.

c) Por muerte de familiares hasta tercer grado, dos días laborables.

e) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia 2 días y tres días fuera de la misma.

e) La trabajadora con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, al comienzo o al final de la jornada laboral, o en dos períodos de 30 minutos dentro de la misma.

f) Para resolver asuntos ante organismos oficiales, el tiempo necesario para ello.

g) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince días anuales en períodos de dos días por examen o cuatro si es fuera de la provincia, los días de celebración.

h) Para asistencia a consulta médica del trabajador, el tiempo imprescindible para ello.

i) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos) quince días al año como máximo.

j) El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina mensual.

k) Para asistencia a Congresos Sindicales o cursillos organizados por las centrales sindicales, hasta ocho días remunerados.

l) Por matrimonio de hijos, padres y hermanos, el día de la celebración si coincide con su jornada laboral.

m) Por bautizo y comunión de un hijo, el día de la celebración.

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

ñ) Por la adopción de un menor de 3 años, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 40 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado del menor.

o) Para el acompañamiento de padres, esposa e hijos para la realización de pruebas médicas en Centros Hospitalarios, el tiempo indispensable para ello y con autorización previa del Concejal del Área y conocimiento del Jefe de Departamento.

Cuando en un Norma Legal o convencional se establezca un período determinado de permiso por motivos distintos a los anteriores, se estará en lo dispuesto en la misma, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

#### **Capítulo IV. Jornada, horario, descanso y vacaciones.**

##### **Artículo 22. Jornada laboral.**

La jornada laboral del Personal Laboral de este Excmo. Ayuntamiento, será de treinta y cinco horas semanales, la jornada de trabajo será realizada, de forma continuada. Dentro de la jornada tendrá derecho a un descanso de 30 minutos para desayunar, que tendrá la consideración de jornada efectivamente trabajada.

Los días 24 y 31 de Diciembre, permanecerán cerradas las oficinas municipales. En el supuesto que estas fechas coincidan en sábado o domingo, se aumentaran dos días a las vacaciones anuales.

Con carácter general, el personal Laboral tendrá derecho a un descanso de dos días continuados, que se disfrutaran preferentemente en sábado y domingo.

Existirá la posibilidad de una reducción de jornada de 1 hora en todos los centros de trabajo durante los meses de Julio y Agosto, con acuerdo del jefe del Área y debiéndose de recuperar.

##### **Artículo 23. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales, serán de treinta y un días naturales o veintitrés hábiles. El derecho de las vacaciones no podrá ser compensado económicamente. Si durante el período de vacaciones el trabajador sufriera baja por enfermedad, o accidente no se computará dicho tiempo como vacaciones pasándola a disfrutar estas en cuanto el servicio lo permita dentro del año natural. Para dichas circunstancias quedará establecido lo que por Ley venga reflejado a este respecto. El calendario de vacaciones se confeccionará antes del 31 de Marzo y se le dará cuenta del mismo a la Delegación de Personal. Se disfrutara de una reducción de jornada en Semana Santa (lunes, martes y miércoles), El Rocío (viernes y lunes) y Feria (jueves, viernes y martes) y Navidad del 26 de Diciembre al 5 de Enero. Todos los horarios especiales serán de 8.55 a 14.05 horas.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas por semanas naturales (cuatro), dos períodos de quince días naturales o por meses naturales.

Si por necesidades del servicio o por interés particular del personal laboral, y finalizado el año natural, no se hubiese disfrutado totalmente del período de vacaciones, los días que le resten al trabajador para completar los treinta y un días naturales o veintitrés días hábiles y los trabajadores que estén dentro de la siguiente tabla, podrán disfrutarlo hasta el 31 de Enero del siguiente año,

transcurrido dicha fecha sin que se haya disfrutado, el trabajador perderá dichos días.

20 años de servicio: 24 días hábiles.

25 años de servicio: 25 días hábiles.

30 o más años de servicio 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

En el caso que el personal laboral cesase por Jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado de sus vacaciones, tendrá derecho a que se incluya en su liquidación final.

## **Capítulo V. Condiciones sociales.**

### **Artículo 24. Asistencia laboral y jurídica.**

El Ayuntamiento de la Palma del Condado garantizará la asistencia jurídica y el pago de las costas, gastos y las fianzas a depositar por los trabajadores que lo precisan, por conflictos derivados de la prestación del servicio, así como asumirá las responsabilidades civiles subsidiarias que se deriven de la sentencia cuando sea consecuencia directa del ejercicio de sus funciones. El Ayuntamiento le garantizará un puesto de trabajo al personal laboral fijo e interino, si fuese separado del servicio, pero no fuese inhabilitado para el ejercicio de actividades públicas, respetando el importe del total de su nómina, siendo el puesto de trabajo acorde con sus conocimientos y categoría. Si el trabajador estuviese separado de su servicio en espera de juicio, el Ayuntamiento le abonará la totalidad de su nómina, hasta el día de la sentencia firme.

Todo esto a excepción de expediente sancionador o juicio instado por el propio Ayuntamiento.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 25. Lactancia y Maternidad.**

La trabajadora con contrato superior a seis meses en el mismo puesto de trabajo y a la fecha de entrada en vigor del convenio, embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomiende funciones acordes con sus circunstancias.

### **Artículo 26. Seguro de Vida.**

El Ayuntamiento mantendrá un seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte común, invalidez permanente, absoluta o gran invalidez derivadas de las contingencias comunes, en un capital por trabajador de DIECIOCHO MIL QUINIENTOS SETENTA euros y de VEINTICUATRO MIL SETECIENTOS SESENTA euros, respectivamente, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Tendrá la consideración de accidente el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al puesto de trabajo, o en desplazamientos a otra población en acto de servicio.

Para el ejercicio del 2006 se aumentara en un 20% los capitales del seguro.

### **Artículo 27. Uniforme y Ropa de trabajo.**

El Ayuntamiento estará obligado a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos trabajadores que por su actividad laboral, sea necesario.

La entrega de tales prendas se realizará anualmente en el mes de Mayo y Octubre, según corresponda a verano o invierno. En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Igualmente se facilitará un anorak cada tres años, dos pares de calzado al año acorde con la estación y una guerrera en el mes de Octubre cada dos años. Estas prendas serán utilizadas cuando se preste servicio, en caso de rotura en el desempeño del trabajo se repondrá la prenda, entregando la deteriorada. Todos los Trabajadores uniformados tendrán la obligación de llevar el mismo uniforme en concordancia a la temporada a la que corresponda.

Los restantes trabajadores, que por sus características del puesto de trabajo que desempeñen necesiten de prendas de trabajo, se le facilitaran de forma y en la duración que actualmente tengan establecidas en concordancia con el Personal Laboral.

### **Artículo 28. Ayuda escolar.**

Todo el Personal Laboral Fijo e interino comprendidos dentro del presente convenio, percibirán por el concepto de ayuda escolar, previa convocatoria por el Ayuntamiento, por una sola vez y por curso de clases oficiales, para los miembros de su unidad familiar, las cantidades que a continuación se especifican:

Edad de guardería	65,40 Euros
Infantil	53,86 Euros
De 1 ° a 4° Educación Primaria (Primer y 2° Ciclo)	111,58 Euros
De 5° y 6° de Educación Primaria (3er. Ciclo)	142,36 Euros
De 1° ESO a 4° ESO	165,44 Euros
De 1° y 2° BACHILLERATO Y COU	180,84 Euros
Universidad	384,76 Euros

Igualmente se establece una ayuda mensual de 91.56 euros, para hijos y cónyuges minusválidos de trabajadores fijos e interinos, al objeto de ayuda para apoyo educacional, siempre que quede fehacientemente demostrado que la recibe, mediante la presentación de la correspondiente factura de médico u otras formas que se exigieran.

Las cantidades más arriba indicadas, para el período del presente acuerdo se aumentarían en el IPC anual.

### **Artículo 29. Ayudas médicas.**

Se establecen ayudas al personal laboral fijo, interino y contratado con más de un año de antigüedad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, cónyuge e hijos solteros de menos de 30 años, todos con dependencia económica del trabajador e hijos mayores de 30 años con una minusvalía, por los siguientes conceptos:

1. Cristales para gafas (por pieza)	30 euros
2. Gafas bifocales/progresivas	60 euros
3. Gafas (montura)	60 euros
4. Gafas tele lupa	150 euros
5. Lentillas (par)	60 euros
6. Dentadura completa superior o inferior	270 euros
7. Dentadura superior o inferior	135 euros
8. Endodoncia cada una	30 euros
9. Prótesis dental	60 euros
10. Extracción de pieza dental y empaste, cada uno	30 euros
11. Tratamiento de Ortodoncia	270 euros
12. Tratamiento Enfermedad Celiaca	470 euros
13. Ortopedia	50%
14. Prótesis auditivas	50%
15. Bombona externa insulina	50%
16. Dientes fijos y fundas dental	50%

El 50% de los medicamentos que no cubra la Seguridad Social y sean recetados por los médicos de la misma o particulares, presentado la receta de dicho facultativo y el cajetín del importe.

En el supuesto de rotura en accidente laboral, la reposición de cualquier tipo de

prótesis, se efectuara por el valor total.

Dichas ayudas se concederán por beneficiario.

Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.

Igualmente el ayuntamiento mantendrá el 50% de bonificación que tienen los trabajadores fijos e interinos, cónyuge e hijos y pensionistas en el pago de cualquier compañía médica particular que el funcionario solicite.

Se establece una ayuda para gastos de sepelios, en caso de fallecimiento por cualquier causa, del personal laboral fijo e interino o su cónyuge, hijos, y padres, a su cargo y que con él hayan convivido durante el año anterior a la fecha del óbito, por una cantidad de 125 euros.

### **Artículo 30. Anticipo Reintegrable.**

El Ayuntamiento de La Palma del Condado, mantendrá un fondo suficiente en cada ejercicio presupuestario, para anticipos reintegrables. Al que podrán acceder todos los trabajadores fijos e interinos, con un tope individual de Dos mil euros, que deberá reintegrar en un máximo de doce meses

Podrán efectuarse peticiones en tanto exista cantidad disponible. Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en el Registro General y serán abonadas en un plazo máximo de un mes, siempre que existiera disponibilidad en tesorería.

No se podrá solicitar otro anticipo hasta que se cancele el anterior concedido.

### **Artículo 31. Ayuda al Carné de Conducir.**

El Ayuntamiento concederá una ayuda económica de 75 euros. Para renovación del CARNÉ DE CONDUCIR, al personal laboral fijo e interino que por las necesidades en el desempeño de su trabajo, se requiera estar en posesión de carné de conducir y lo solicite.

### **Artículo 32. Ayuda a la vivienda.**

Con objeto de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores fijos e interinos en lo relativo a la vivienda, se establece para la vivienda que sea o vaya a ser residencia habitual y permanente del trabajador, una ayuda en el tipo de interés del préstamo hipotecario que suscriba para la financiación de la misma.

Esta ayuda sólo podrá solicitarse una vez por trabajador y vivienda y las condiciones y cálculo del importe de la misma se regirá por las que rigen a los Funcionarios Civiles del Estado que son mutualistas de MUFACE.

## **Capítulo VI. Promoción interna, formación profesional e ingreso.**

### **Artículo 33. Promoción interna.**

El 50% de las vacantes de nuevo ingreso, se reservaran para el ascenso del Personal Laboral de un grupo inferior a otro inmediato superior. Los trabajadores deberán, para ello, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años salvo que legalmente se establezca lo contrario, reunir los restantes requisitos que sean exigibles y superar las pruebas que, en cada caso establezcan las convocatorias. Las vacantes convocadas para promoción interna que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas se acumularán a las que se ofrezcan en posteriores convocatorias de promoción interna.

En las convocatorias de promoción interna podrán establecerse la excepción de las materias cuyos conocimientos se hayan acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso al cuerpo o escala de origen (Artículo 31.1, del RD. 28/1990. Reglamento de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los trabajadores, o disposición que los sustituya).

### **Artículo 34. Formación Profesional.**

En caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Centros Oficiales o por el propio Ayuntamiento, los trabajadores previa autorización del Área de Personal, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral, sin merma alguna de sus haberes. Igualmente la Corporación preverá las ayudas necesarias consistentes en becas de estudio, matrículas gratuitas, dietas y viajes, etc. según ley, siempre que redunden en beneficio de la especialidad. Previo informe favorable del Concejal Delegado.

### **Artículo 35. Trabajos de superior categoría.**

Los puestos de trabajos que por permisos, enfermedad o vacante de sus titulares, podrán ser desempeñados por trabajadores de categorías inferiores que reúnan los requisitos necesarios para ello, siempre que no se produzca menoscabo del servicio y al que estén adscritos. Así mismo por necesidades de la corporación y aún dándose las circunstancias anteriores podrán desempeñarse, temporalmente, trabajos de esta índole.

El trabajador que desempeñe funciones de superior categoría motivadas por el servicio y a instancia de la corporación, tendrá derecho a la diferencia retributiva (solo en complementos) entre la categoría asignada y la función que realice durante el tiempo que la ejerza. La selección de los trabajadores para tales cometidos se efectuará previo estudio por la delegación de personal, y consultado los representantes de los trabajadores, esta selección se ajustara a los criterios de



publicidad, igualdad, méritos y capacidad, para la cobertura de tales puestos de trabajo y Orden jerárquico.

### **Artículo 36. Provisión de puestos de trabajo.**

Hasta tanto se apruebe la relación de puestos de trabajo, el sistema de provisión de puestos vacantes adscritos a Personal Fijo e interino, incluidos los de nueva creación, serán los siguientes: Concurso de méritos, concurso oposición y oposición libre.

La Valoración de puestos de trabajo determinara, al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos mínimos que deberán reunir las personas para ocuparlos y cuál será el sistema de provisión.

La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal Laboral, requerirá que los citados puestos figuren detallados en las respectivas relaciones o catálogos de puestos de trabajo, la titulación exigida para ocuparlos y que su coste en computo anual este dotado presupuestariamente.

Las plazas de nueva creación se comunicaran a los delegados de personal y se publicaran en el tablón de anuncios y en todos los servicios, estableciéndose en estos casos, un período de admisión de solicitudes de acuerdo con la normativa vigente.

Los tribunales calificadores se ajustara a la legislación vigente.

### **Artículo 37. Plantilla, ingreso, suplencias y ofertas de empleo.**

La Delegación de Personal, será oída con carácter previo a la aprobación anual de la Plantilla de la Corporación.

La selección de todo el personal se realizará de acuerdo con la legislación y la oferta de empleo público, en cuyos planes de preparación intervendrá la Delegación de personal y las secciones indicadas, según lo recogido en la Ley 9/87.

Existirá una mesa paritaria de contratación, que será la Comisión paritaria, mesa que será común para el ámbito de aplicación del presente Convenio, tres miembros por la parte social y tres por la corporación, con el objeto de continuar con la elaboración de la bolsa de empleo para las contrataciones temporales, así como la concreción de criterios respecto a las mismas.

En los ingresos, los trabajadores deberán someterse con carácter previo a la contratación, al correspondiente reconocimiento efectuado por el Servicio Médico, así como superar las pruebas técnicas que se establezcan reglamentariamente. Todos los trabajadores recibirán a inicio de sus relaciones laborales, el contrato

de trabajo escrito que detalle claramente retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

### **Artículo 38. Información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación.**

En esta materia se estará en lo dispuesto en la Ley 2/91 del 7 de Enero sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. Igualmente se facilitara a la delegación de personal copia de las resoluciones de los nombramientos de los trabajadores fijos e interinos.

## **Capítulo VII. Jubilación, incapacidad y pensiones.**

### **Artículo 39. Jubilación.**

Se entiende por jubilación voluntaria a los efectos de este Artículo, la que se produzca cuando el trabajador fijo e interino tenga 60 años de edad y cumpla los requisitos necesarios para cursar la correspondiente pensión de conformidad con la legislación aplicable.

Se entiende por jubilación forzosa cuando se tenga la edad reglamentaria conforme a la ley.

### **Artículo 40. Premio a la jubilación voluntaria.**

Se establece un premio de dos mensualidades de las retribuciones para el personal fijo e interino que se jubilen en los tres primeros meses siguientes al del comienzo de su período de jubilación voluntaria.

Así mismo, se establecen los siguientes premios:

- A la jubilación a los 60 años, 15 mensualidades de sus retribuciones brutas mas una mensualidad por cada cinco años de servicio en la corporación a partir del diez inclusive.
- A la jubilación a los 61 años 12 mensualidades de sus retribuciones brutas, mas una mensualidad por cada cinco años de servicios en la corporación, a partir del diez inclusive.
- A la jubilación a los 62 anos, 9 mensualidades de sus retribuciones brutas, más una mensualidad por cada cinco años de servicios en la corporación, a partir del diez inclusive.
- A la jubilación a los 63 años, 6 mensualidades de sus retribuciones brutas, mas una mensualidad por cada cinco años de servicio en la corporación, a partir del diez inclusive.

- A la jubilación a los 64 años 3 mensualidades de sus retribuciones brutas, mas una mensualidad por cada cinco años de servicio en la corporación, a partir del diez inclusive.

Para que la Jubilación Voluntaria no sea tan gravosa para los trabajadores, de cara al pago de Impuestos sobre el IRPF, se podrá pactar con el Ayuntamiento el pago fraccionado del premio de jubilación que no podrá ser en más de cinco años.

#### **Artículo 41. Dotación y características generales del Plan de Pensiones.**

Dentro del compromiso que viene realizando la Corporación con el personal laboral fijo con aportación de una parte de dicho plan; se establece como cifra de dicha aportación la cantidad de SESENTA Y DOS EUROS por trabajador y mes, como cantidad a aportar por la Corporación, anualmente se incrementará en el IPC.

Para que el trabajador tenga derecho a esta ayuda el Plan de Pensiones deberá ser el Ayuntamiento el tomador del mismo y beneficiario el trabajador y tendrá como fecha de finalización la de la jubilación natural de este último y no podrá ser rescatable voluntariamente por este antes de dicha fecha, salvo las excepciones que establezca la póliza misma. Además, el trabajador deberá aportar al Plan, como mínimo, el 30% de la ayuda que aporta el Ayuntamiento.

El segundo párrafo de este Artículo no tendrá carácter retroactivo.

El personal interino tendrá derecho al Plan de Pensiones pero no podrá firmarlo hasta que ocupe su plaza en propiedad, cuando la tenga podrá reclamar al Ayuntamiento que realice una aportación extraordinaria al mismo por la cantidad total a la que tenga derecho, o cualquier otra inferior, siempre que el trabajador aporte el 30% de la misma.

#### **Artículo 42. Premio a la constancia.**

Se establece para todos los trabajadores, un premio a la constancia, consistente en el abono, por una sola vez de:

- a) De una mensualidad de sus retribuciones integras al cumplir los veinte años de servicio completos en este Ayuntamiento.
- b) De una mensualidad y media de sus retribuciones integras al cumplir los veinticinco años de servicio completos en este Ayuntamiento.
- c) De dos mensualidades de sus retribuciones integras al cumplir los treinta años de servicio completos en este Ayuntamiento.
- d) De dos mensualidades y media de sus retribuciones integras al cumplir los

treinta y cinco años de servicio completos en este Ayuntamiento.

e) De tres mensualidades de sus retribuciones integras al cumplir los cuarenta años de servicio completos en este Ayuntamiento.

2.- Se consideran "servicios completos en este Ayuntamiento" aquellos servicios prestados durante un período de tiempo determinado (veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco y cuarenta años) única y exclusivamente en el propio Ayuntamiento de La Palma del Condado.

3.- No se computan los servicios prestados en otras administraciones, o empresas privadas, ni las relaciones funcionariales o contractuales con el Excmo. Ayuntamiento de la Palma del Condado que hayan sido suspendidos o interrumpidas por cualquier motivo (excedencia, suspensión de funciones, traslados, etc.), siempre que no tengan la calificación de "servicio activo".

4.- A los trabajadores a los que con anterioridad a 1º de Enero del 2003 se les hubiese abonado alguno de los premios anteriormente citados, podrán continuar disfrutándolo de dichos premios al cumplir los servicios correspondientes siguientes, aun cuando no se dieran las circunstancias establecidas en el apartado 3 anterior.

Este premio será abonado por la antigüedad en este ayuntamiento, previa solicitud del interesado, al mes siguiente de su cumplimiento, sin que pueda percibirse más de una vez este premio, por cada una de las señaladas.

#### **Artículo 43. Capacidad disminuida.**

Los trabajadores fijos e interinos declarados con capacidad disminuida por enfermedad o accidente laboral por el servicio médico oficial, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, para lo cual se le abonarán las cantidades supletorias necesarias, que añadidas a las ayudas oficiales que pudiera percibir el trabajador, obtenga una cantidad total, igual a la que detentaba con anterioridad de producirse dicha incapacidad. En ningún caso, el importe percibido por paga de la Seguridad Social y las cantidades a abonar por el Ayuntamiento, podrán superar el importe líquido de una nómina normal devengada por el trabajador en activo.

### **Capítulo VIII. Otros derechos.**

#### **Artículo 44. Responsabilidad civil.**

La Comisión paritaria estará encargada de elaborar los criterios y contenidos para la concertación de un seguro de Responsabilidad Civil, por importe de 500.506 euros.

### **Artículo 45. Libertad Sindical.**

El ayuntamiento garantizará el derecho a la libre sindicalización y organización del Personal sujeto a este acuerdo y a la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de su afiliación y derecho sindicales, sin ninguna clase de exclusión por permanencia a colectivo o puesto de trabajo.

### **Artículo 46. Delegados de Personal.**

La Delegación de Personal es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores y como tal órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes en esta administración sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales respecto a la negociación colectiva a sus afiliados.

Los miembros de la Delegación de personal, dispondrán de ciento ochenta horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, pudiéndose acumular. Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Dirección del Centro, Ayuntamiento, Comité de Seguridad e Higiene Negociación Colectiva, Junta de Personal, y citaciones de Organismos Oficiales.

Con la Delegación de Personal será objeto de negociación, las siguientes materias:

- 1.- El incremento de las retribuciones a establecer para el personal laboral en el proyecto de presupuestos Municipales.
- 2.- La determinación y aplicación de las retribuciones de los trabajadores públicos municipales.
- 3.- La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- 4.- La clasificación de puestos de trabajo.
- 5.- La determinación de programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- 6.- Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores públicos municipales.
- 7.- Todas aquellas materias que afecten de algún modo al acceso a la función pública, carreras administrativas, retribuciones y Seguridad Social.
- 8.- Los delegados de personal recibirán información que les será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del ayuntamiento.
- 9.- Emitir informes 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 sistema de organización de trabajo o métodos.
- 10.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas Disciplinarias leves, graves y muy graves.
- 11.- Tener conocimiento y ser oídos previamente a la adopción de las siguientes materias:
- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias, en caso de discrepancias entre el trabajador y el Ayuntamiento.
  - c) Cantidades que perciba cada trabajador por complemento de productividad, gratificaciones y motivo.
- 12.- Los delegados de personal participaran en la gestión de obras sociales para el personal, establecidas en el ayuntamiento.
- 13.- Los delegados de personal colaboraran con el ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento o incremento de la productividad.
- 14.- Se reconoce a los delegados de Personal mancomunadamente, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.
- 15.- El ayuntamiento habilitara a los delegados de personal, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, así mismo autorizara para que puedan utilizar la fotocopiadora y ordenadores del ayuntamiento, fuera de la jornada de oficinas.
- 16.- En las sesiones de la Comisión Informativa de Personal, estará presente, previa citación, un delegado de personal, con voz y sin voto, cuando se traten asuntos de personal laboral.
- 17.- Los delegados de personal podrán dirigirse a los órganos corporativos presentando peticiones, comunicaciones e informes sobre todos aquellos asuntos que afecten a la organización y funcionamiento del servicio.
- 18.- En aquellos traslados, cambios de puesto de trabajo o la existencia de alguna o algunas circunstancias en las que los delegados de personal estimen que dichos hechos se utilizan como medidas disciplinarias o que simplemente no deban

darse, lo pondrán en conocimiento del presidente de la corporación, a fin de que por este se proceda a contrastar la información recibida, resolviendo con posterioridad y dando cuenta a los delegados de personal.

#### **Artículo 47. Garantía de los miembros de la Delegación de Personal.**

Los miembros de la Delegación de Personal, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de sus funciones las siguientes garantías y derechos:

a) Accesos y libre circulación por las dependencias de la Corporación, sin que entorpezca el normal funcionamiento de la misma y a expresar con entera libertad sus opiniones en la materia que les concierne como representantes de los trabajadores.

b) La libre distribución de todo tipo de publicaciones, ya sea referente a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oído en los expedientes disciplinarios a que pudiera ser sometido sus miembros durante el tiempo de mandato y durante el año inmediatamente posterior a su mandato, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de 180 horas anuales dentro de la jornada de trabajo retributivas, como de trabajo.

d) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los cuatro años a la expiración de su mandato salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en ejercicio de su representación. Así mismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o de trabajo en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

e) Se consignara una cantidad anual de 180 euros en los presupuestos generales del ayuntamiento, destinadas a sufragar los gastos de todos los delegados de personal, que se originen como consecuencia del desarrollo de su labor sindical, propia de la representación del resto de los trabajadores, habrá de justificarse documentalmente el gasto realizado.

g) Funciones: establecidas y recogidas en la L.O.L.S.

#### **Artículo 48. Derechos de reunión y de asamblea.**

Los trabajadores del Ayuntamiento tienen derecho a realizar asamblea fuera del horario de trabajo, con la comunicación previa al Ayuntamiento, veinticuatro horas antes, salvo en caso de urgencia, como negociación colectiva, en que no

será necesario el prever, siempre que la convoque la delegación de personal, secciones sindicales o el 30 % de la plantilla mediante firmas. En caso de urgencia se podrá realizar reunión informativa en el centro de trabajo, 30 minutos antes de la finalización de la jornada laboral.

### **Capítulo IX. Régimen disciplinario.**

En lo que respecta al régimen disciplinario del personal laboral se regulara por lo contenido en el anexo I de este convenio, y en su defecto por lo regulado en las normas de carácter laboral y Estatuto de los trabajadores.

### **Capítulo X. Organización del trabajo.**

#### **Artículo 49. Plantilla.**

Cualquier modificación que se realice en la valoración de puestos de trabajo, deberá ser negociada con los delegados de los trabajadores.

#### **Artículo 50. Organización y racionalización.**

La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

La racionalización de los sistemas y métodos de trabajo tendrán, entre otras, las siguientes finalidades:

- 1º.- Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- 2º.- Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- 3º.- Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- 4º.- Mejora de los utensilios de trabajo, así como la defensa del Ayuntamiento a sus trabajadores, ante los ciudadanos.
- 5º.- Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

Quedan excluidas de la obligación de la consulta y negociación en su caso las decisiones del Ayuntamiento que afectan a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los trabajadores municipales y al procedimiento de formación de actos y disposiciones normativas.

Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento de La Palma del Condado puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo, procederá la comunicación y consulta a la representación de los trabajadores.

#### **Artículo 51. Oferta de Empleo público.**



Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por personal de la Corporación constituirán la Oferta de Empleo Público.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las Bases de convocatoria que apruebe el Ayuntamiento, de conformidad con la normativa vigente.

## **Capítulo XI. Salud laboral.**

### **Artículo 52.**

El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopte legal y reglamentariamente y en concreto:

a- Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y a las medidas preventivas para evitarlo.

b- Paralizar su trabajo, que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicando inmediatamente al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.

c- Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posibles daños originados por los riesgos a que este expuesto.

d- Cursos de formación de salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

e- Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentre expuesto a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2.- La Corporación deberá:

a- Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación adecuada y practica en estas materias a los trabajadores/as de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El Personal Laboral está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las practicas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre, a elegir por el trabajador.

b- Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación o procedimientos.

c- Elaborar en el plazo máximo de 1 año tras la firma del presente Convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

d- Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

e- La Corporación garantizara que en cada centro de trabajo exista un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe del Departamento o Unidad, a petición de la persona encargada de su mantenimiento o, en su defecto, de los propios trabajadores.

### Disposiciones adicionales

**Primera:** Se entienden por parientes consanguíneos también a los de afinidad con el trabajador (afinidad que tiene que demostrarse con 6 meses de empadronamiento y convivencia con el mismo), además de los que establece el Código Civil, los de afinidad sentimental no legalizada.

**Segunda:** Igualmente se entenderá por cónyuge a la persona que se encuentre ligado el Trabajador durante un mínimo de seis meses, de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad, debiendo ser acreditado con certificado de convivencia.

**Tercera:** Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente; no obstante serán respetadas las circunstancias más beneficiosas que por acuerdo, uso o costumbre vinieran los empleados municipales disfrutando.

**Cuarta:** Con el fin de reconocer la voluntad del Personal Laboral Fijo e interino en su mejora personal y con ello la del servicio que da al ciudadano se establece un premio de 360 euros al año para aquellos que en un plazo de dos años (bienio 2005-2006) realicen una formación reglada de un mínimo de 30 horas.

Dicho premio se percibirá previa justificación en el Negociado de Personal de las Jornadas, Curso o cualquier otra formación reglada que haya realizado el Trabajador, dicha justificación podrá hacerse tanto en 2005 como en 2006.

Para facilitar el cumplimiento de esta Disposición el Ayuntamiento ofrecerá los

cursos y plazas suficientes para que los trabajadores puedan acceder al número de horas necesarias, si bien el trabajador que solicite y ocupe plaza en los cursos organizados por el mismo deberá realizar un 50% de dicho curso, pues en caso contrario no sólo no computarán las horas realizadas sino que sufrirá una penalización en las que debe realizar en el bienio, igual al número de horas que tenía previsto el curso.

**Quinta:** El Ayuntamiento, en su objetivo de fomentar hábitos y actitudes que favorezcan la disminución del gasto, establecerá un reparto del 50% del ahorro conseguido entre sus trabajadores.

Los gastos susceptibles de calcular para el cumplimiento de este acuerdo son: energía eléctrica, combustibles y carburantes, comunicaciones y ordinario no inventariable, tomando como referencia las liquidaciones de las partidas que recojan estos gastos entre el Presupuesto de 2004 con respecto al de 2005, y así sucesivamente.

**Sexta:** Se establece un complemento como premio que retribuye la asistencia al trabajo para el Trabajador Fijo, Interino y contratados con más de un año de antigüedad en la empresa a la fecha de entrada en vigor del convenio .Su cuantía se fija en 150 Euros/año.

Para la percepción del citado complemento el personal del Ayuntamiento estará obligado al cumplimiento total de los días laborables (menos vacaciones, asuntos propios, días representación sindical y de delegación de prevención de riesgos laborales).

El incumplimiento de las jornadas previstas y calculadas, dará lugar a reducciones en el importe del premio, según la siguiente tabla:

- 1 a 5 días anuales de inasistencia (incluida la baja laboral) 150 €.
- 6 a 10 días anuales de inasistencia (incluida la baja laboral) 100 €.
- 11 a 15 días anuales de inasistencia (incluida la baja laboral) 50 €.
- Más de 15 días anuales de inasistencia (incluida la baja laboral) 0 €.

El cobro de dicho incentivo será evaluado por el jefe de departamento, y pagado previo informe del mismo, y por años naturales.

**Séptima:** Para todo tipo de ayudas económicas recogidas en este Convenio se aplicarán los descuentos recogidos en la tabla que sigue, en relación al salario bruto anual percibido de este Ayuntamiento por el trabajador el año anterior a la de solicitud de la ayuda.

De 10.000 a 16.000 Euros	100%
Más de 16.000 a 22.000 Euros	95%
Más de 22.000 a 28.000 Euros	90%
Más de 28.000 a 34.000 Euros	85%
Más de 34.000 Euros	80%

Para aquellos trabajadores que demuestren ser familia numerosa se aplicará el porcentaje inmediatamente superior, es decir más ventajoso, si ello fuera posible.

**Octava:** Se establece un Premio a la Natalidad de 120 Euros por hijo nacido durante la vigencia de este Acuerdo.

**Novena:** La garantía del 100% de las retribuciones salariales en situaciones de baja por enfermedad común tendrá una duración máxima de 3 meses ininterrumpidamente, pasando posteriormente a percibir el trabajador lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social.

Este punto no afecta a los trabajadores dados de baja por enfermedad grave o terminal, y las bajas por intervenciones quirúrgicas de gran importancia, bajas que serán evaluadas por la Comisión Mixta previa comunicación del Negociado de Personal. Dicha Comisión Mixta podrá utilizar para la evaluación tantos informes técnicos como crea necesaria, así como la propia presencia del trabajador en situación de IT.

**Décima:** El Ayuntamiento editará, y será de obligado cumplimiento por sus trabajadores, un Manual de Comportamiento de Empleados Públicos en el uso de los Sistemas Informáticos y Redes de Comunicación, que será informado por la Comisión Mixta previo a su aprobación plenaria.

### Disposiciones transitorias

**Primera:** Hasta tanto se confeccione un catálogo de puestos de trabajo y organigrama funcional del Ayuntamiento, a lo cual se compromete la Corporación para el año 2005, los puestos de trabajo reservados a personal laboral son los que figuran en el Anexo II de este Reglamento.

**Segunda:** Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R. Decreto 383/1984, de 1 de Febrero y O.M. de 8 de Marzo de 1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

**Tercera:** Condicionado a la disponibilidad de la Tesorería del Ayuntamiento de La Palma del Condado, el calendario previsto para el pago de las ayudas y premios

recogidos en este Convenio, será el siguiente:

Ayuda para libros	Enero
Días festivos de la Policía	Febrero
Pérdida de poder adquisitivo	Mayo (sólo en 2005)
Premio a la asistencia	Marzo
Ahorro energético	Julio
Premios a la formación	A la justificación

### **Disposición derogatoria**

A la entrada en vigor de este Convenio, quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones, de igual o inferior rango o contradigan o se opongan a lo establecido en el mismo.

### **Disposición final**

El presente Convenio entrara en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios y en todo caso, al día siguiente al de su publicación.

En La Palma del Condado, a 1 de Enero de 2005.

## **Anexo I. Régimen disciplinario del personal laboral.**

### **Título I**

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

##### **Artículo 1.**

El presente reglamento será de aplicación al personal laboral comprendido en el presente convenio.

#### **Capítulo II. Faltas disciplinaria.**

##### **Artículo 2.**

Las faltas cometidas por los trabajadores en el desarrollo de sus trabajos podrán ser muy graves, graves y leves.

##### **Artículo 3. Son faltas muy graves:**

A) 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.

B) El abandono del trabajo.

C) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

D) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o Clasificados como tales.

E) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

F) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

G) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

H) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.

I) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

J) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

K) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

#### **Artículo 4. 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 a la Administración o a los administrados.

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) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan

falta muy grave.

H) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

I) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

J) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

K) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

L) La grave perturbación del servicio.

M) 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.

A efectos de lo dispuesto en el presente Artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

#### **Artículo 5. 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 ser calificados como falta muy grave o grave.

### **Capítulo III. Sanciones disciplinarias.**

#### **Artículo 6.**

Por razón de las faltas a que se refiere este reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

A) Separación del servicio.

- B) Suspensión de funciones.
- C) Traslado con cambio de residencia.
- D) Deducción proporcional de retribuciones.
- E) Apercibimiento.

### **Artículo 7.**

La sanción de separación de servicio, únicamente podrá imponerse por faltas muy graves.

### **Artículo 8.**

Las sanciones de los apartados b) o c) del Artículo 6 podrán imponerse por la Comisión de faltas graves o muy graves.

La sanción de suspensión de funciones impuesta por Comisión de falta muy grave, no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

Si la suspensión firme no excede del período en el que el trabajador permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida del puesto de trabajo.

### **Artículo 9.**

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con las sanciones que se señalan en los apartados d) o e) del Artículo 6.

En la deducción proporcional de las retribuciones, se tomara como base la totalidad de remuneraciones integras mensuales que perciba el trabajador en el momento de la Comisión de la falta, dividiéndose la misma por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

La cantidad obtenida será el valor hora, que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido por el incumplimiento de la jornada de trabajo.

### **Artículo 10.**

1. No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en el título II del presente reglamento.
2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa



instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo capítulo y extinción de la responsabilidad disciplinaria.

#### **Artículo 11.**

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

#### **Artículo 12.**

1. Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los dos años y las leves al mes. El plazo de prescripción comenzara a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

2. 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 permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

#### **Artículo 13.**

1. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves, a los dos años, y las impuestas por faltas leves al mes.

2. El plazo de prescripción comenzara 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 cumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

#### **Artículo 14.**

La amplitud y efectos de los indultos de sanciones disciplinarias se regularan por las disposiciones que los concedan.

### **Título II. Tramitación capítulo primero disposiciones generales.**

#### **Artículo 15.**

En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente para su oportuna comunicación al ministerio fiscal. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción si procediera.

## Capítulo II. Ordenación.

### Artículo 16.

El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsara de oficio en todos sus trámites.

### Artículo 17.

La tramitación, comunicaciones y notificaciones se ajustaran en todo a lo dispuesto en el título IV, capítulo II, sección primera y segunda de la Ley de procedimiento administrativo.

## Capítulo III. Iniciación.

### Artículo 18.

El procedimiento se iniciara siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

### Artículo 19.

El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

### Artículo 20.

1. Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario, el Subsecretario del Departamento en que este destinado el trabajador, en todo caso. Asimismo, podrán acordar dicha incoación los directores generales respecto del personal dependiente de su dirección general.

2. La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del jefe del

## Capítulo IV. Desarrollo.

### Artículo 21.

1. El instructor ordenara la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

2. El instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivo la incoación del expediente y de lo que aquel hubiera alegado en su declaración.

Todos los organismos y dependencias de la Administración están obligados a facilitar al instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

### **Artículo 22.**

1. A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contados a partir de la incoación del procedimiento, el instructor formulara el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 6 del presente reglamento. El instructor podrá por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior.

2. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

El instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

### **Artículo 23.**

El pliego de cargos se notificara al inculpado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

### **Artículo 24.**

1. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

2. El instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución queda recurso del inculpado.

**Artículo 25.**

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

**Artículo 26.**

Para la práctica de las pruebas propuestas, así como para la de las de oficio cuando se estime oportuno, se notificara al funcionario el lugar, fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación.

**Artículo 27.**

La intervención del instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del secretario, sin perjuicio de que el instructor pueda interesar la práctica de otras diligencias de cualquier órgano de la Administración.

**Artículo 28.**

Cumplimentadas las diligencias previstas en el presente título se dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato para que en el plazo de diez días alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitara copia completa del expediente al inculpado cuando este así lo solicite.

**Artículo 29.**

El instructor formulara dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución en la que fijara con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegaron de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.

**Artículo 30.**

La propuesta de resolución se notificara por el instructor al interesado para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el instructor cuanto considere conveniente en su defensa.

**Artículo 31.**

Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenara al instructor

la práctica de las diligencias que considere necesarias.

## **Capítulo V. Terminación.**

### **Artículo 32.**

1. La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días, salvo en caso de separación del servicio, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.
2. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

### **Artículo 33.**

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculcado, a fin de que el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

### **Artículo 34.**

1. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.
2. Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el trabajador inculcado hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.
3. La resolución deberá ser notificada al inculcado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos.

Si el procedimiento se inicio como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

### **Artículo 35.**

Las sanciones disciplinarias se ejecutaran según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

**##1\*#**

