

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**  
**DELEGACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA**

Resolución de 15 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 Nerva.

**Expte. núm.: 1565.**

**Código de Convenio: 2100972.**

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Nerva, que fue suscrito con fecha 15 de julio 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 15 de septiembre de 2005.- El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

## CONVENIO COLECTIVO

### PERSONAL LABORAL 2004 - 2005

### EXCMO. AYUNTAMIENTO DE NERVA

#### Índice

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

Artículo 1. Objeto y norma supletoria.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Comisión paritaria.

Artículo 5. Indivisibilidad del acuerdo.

Artículo 6. Garantías personales.

#### **Capítulo II. Organización del trabajo.**

Artículo 7. Organización del trabajo.

Artículo 8. Relación de puestos de trabajo.

Artículo 9. Planes y ofertas de empleo.

Artículo 10. Selección y formación de personal.

Artículo 11. Oferta pública de empleo.

Artículo 12. Promoción interna.

Artículo 13. Jornada de trabajo y horarios.

#### **Capítulo III. Retribuciones.**

Artículo 14. Normas generales y comunes.

Artículo 15. Conceptos retributivos.

Artículo 16. Sueldo o salario base.



Artículo 17. Trienios.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Artículo 19. Complemento de destino.

Artículo 20. Complemento específico.

Artículo 21. Complemento de productividad.

Artículo 22. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 23. Complemento personal transitorio.

Artículo 24. Indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 25. El recibo del salario o nómina.

#### **Capítulo IV. Permisos y situaciones.**

Artículo 26. Vacaciones.

Artículo 27. Permisos y licencias retribuidos.

Artículo 28. Permisos no retribuidos.

#### **Capítulo V. Derechos sociales.**

Artículo 29. Ayudas de estudios.

Artículo 30. Prestaciones sanitarias.

Artículo 31. Otras prestaciones sociales.

Artículo 32. Asistencia jurídica.

Artículo 33. Cobertura de riesgos.

Artículo 34. Jubilación.

Artículo 35. Planes de pensiones.

Artículo 36. Anticipos reintegrables.

Artículo 37. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 38. Segunda actividad.



## **Capítulo VI. Seguridad e higiene.**

Artículo 39. Obligaciones y derechos en seguridad e higiene.

Artículo 40. Reconocimiento médico.

Artículo 41. Uniforme de trabajo.

Artículo 42. Derecho de protección de la mujer embarazada.

## **Capítulo VII. Derechos sindicales.**

Artículo 43. Información sindical.

Artículo 44. Derechos sindicales.

Artículo 45. Local sindical.

Artículo 46. Tablón de anuncios.

## **Capítulo VIII. Régimen disciplinario.**

Artículo 47. Régimen disciplinario.

Disposiciones transitorias

Disposición adicional única

Disposiciones finales.

Tabla salarial anexa

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

### **Artículo 1. Objeto y norma supletoria.**

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y de conformidad con lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto principal la regulación de las condiciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de Nerva y el personal laboral a su servicio.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los Convenios Colectivos de los diferentes colectivos cuando



hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los Trabajadores.

Se consideran incorporados a las presentes Normas Regulatoras los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), si en su globalidad mejoran lo aquí acordado, o son de obligada aplicación.

### **Artículo 2. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias, y será de aplicación a todos los Trabajadores de plantilla, así como al personal vinculado a esta Administración mediante contrato temporal. En este último caso la aplicación será proporcional al tiempo trabajado. Se exceptúa de este convenio las contrataciones realizadas con cargo a programas específicos de otras Administraciones Públicas.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2004, y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2005.

Este acuerdo se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento como mínimo.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un Acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio en la totalidad de su articulado, y sus conceptos económicos aumentarán en la misma proporción que experimente las retribuciones de los funcionarios a través de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, como mínimo.

### **Artículo 4. Comisión paritaria.**

Se constituirá una Comisión Paritaria de Control, Seguimiento e Interpretación, integrada por cuatro miembros, dos en representación del Ayuntamiento y otros dos miembros en representación de los trabajadores, presidida por uno de los miembros en representación del Ayuntamiento, actuando de secretario el del Ayuntamiento. Ambas partes podrán estar asistidas por sus respectivos asesores.

Las misiones principales de esta Comisión Paritaria serán la de control y seguimiento, interpretación y desarrollo de lo establecido en el presente Convenio.





Dicha Comisión podrá ser convocada por el Presidente a propuesta de cualquiera de las partes en el plazo máximo de quince días de presentada la solicitud de reunión, y de cinco días si el asunto a tratar tuviera carácter de urgencia.

En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en este Acuerdo, y se constituirá formalmente a los 15 días de la entrada en vigor del mismo.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, dos veces al año, una con anterioridad a la aprobación por el Pleno de la Corporación, de la R.P.T. y/o Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a su negociación, y otra dentro de los quince días siguientes de publicado por el I.N.E. el I.P.C. de diciembre a diciembre a fin de negociar la subida retributiva.

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará Acta en la que se figurarán los acuerdos adoptados así como un resumen de las intervenciones de las partes.

Con independencia de lo establecido en los párrafos anteriores, la Comisión Paritaria podrá decidir convocar la Mesa General de Negociación a fin de tratar también de los siguientes aspectos:

- a) Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).
- b) El Plan anual de Provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- d) El diseño y aprobación de Planes de Formación.
- e) Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- f) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.
- g) La modificación parcial o total de la R.P.T. tras su aprobación inicial, o al inicio de las circunstancias previstas sobre los planes de empleo en el ayuntamiento de Nerva, así como de las valoraciones de puestos de trabajo.
- h) El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- i) Los reglamentos de prestación de servicios.





j) La materia de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones sindicales con el Ayuntamiento de Nerva.

k) Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria del Presidente de la Comisión, por acuerdo con el representante sindical o ante la petición expresa de cualquiera de las partes.

Para entender de asuntos especializados, esta Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes, con independencia de los derechos de utilización de la vía jurisdiccional correspondiente.

### **Artículo 5. Indivisibilidad del acuerdo.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que el Ayuntamiento de Nerva establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores obtengan una mayor vinculación con el mismo.

No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efectos o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan solo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del presente Acuerdo, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Comisión Paritaria, que habrá de reunirse a tal efecto en el plazo máximo de un mes.

### **Artículo 6. Garantías personales.**

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose “ad personam” mientras no sean compensadas en Acuerdos futuros. En el presente Convenio, les será de aplicación a todos los efectos a los oficiales de 1ª y 2ª actualmente en activo con respecto a las retribuciones que actualmente les corresponden por el concepto de antigüedad devengada hasta la firma del presente Convenio.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 7. Organización del trabajo.**







La organización del trabajo es facultad de la Corporación, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

Será preceptivo y previo el informe de la representación Sindical del personal laboral para los cambios organizativos, individuales o colectivos que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, o en la Valoración de Puestos de Trabajo. Igualmente se someterá a informe de la Comisión Paritaria el traslado total o parcial de las instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

### **Artículo 8. Relación de puestos de trabajo.**

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) incluirá la enumeración de la totalidad de puestos existentes, con expresión de:

- a) Denominación y características esenciales.
- b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c) Naturaleza.
- d) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistemas de provisión.
- e) Código numérico de identificación.
- f) Situación individualizada (vacante, cubierto provisional, etc.) y nombre de la persona que lo ocupa.

Las elaboraciones y modificaciones de la R.P.T. serán objeto de informe previo del Comité de Empresa. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión Paritaria.

Anualmente, la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la R.P.T., y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos.

Todo ello en los términos establecidos en la legislación vigente.

La R.P.T. es pública.





## Artículo 9. Planes y ofertas de empleo.

1. La planificación integral de los recursos humanos y de empleo de la Corporación se desarrollará, en su caso, a través de los Planes de Empleo.

La planificación de recursos humanos y del empleo, estará vinculada a la planificación de tareas y actividades del ámbito a que se refieran.

2. Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes provisiones y medidas:

a) Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.

b) Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la previsión del Plan.

c) Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas provisiones y medidas.

d) Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad y modificación o distribución de puestos de trabajo.

3. El conjunto de vacantes existentes en la R.P.T. conforma la Oferta de Empleo.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por personal de plantilla y que no sean objeto de reserva por cualquiera de los motivos previstos en la normativa vigente.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación entre el personal de plantilla que reúna los requisitos señalados en la R.P.T. para dichos puestos:

a) Reingreso de personal excedente.

b) Provisión de puestos mediante concurso de méritos o libre designación, en su caso, entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación.

c) Promoción interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior.

d) Oferta Pública de Empleo.

4. De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante, se proveerá al personal afectado otro puesto de trabajo, al menos, del grupo y nivel, en los términos previsto para la redistribución de efectivos y, en todo caso, sin

menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias.

5. Durante el proceso de reasignación un nuevo puesto de trabajo, se percibirá las retribuciones del puesto desempeñado.

### **Artículo 10. Selección y formación de personal.**

1. Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Salvo que mediante norma específica se disponga expresamente un criterio diferente, se garantiza la presencia del representante sindical u otro miembro de sección sindical que designe, con voz y voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección para la provisión de puestos de trabajo.

En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en la Normativa en vigor.

3. Las convocatorias de acceso, provisión y formación y sus correspondientes bases serán informadas por la Comisión Paritaria.

4. El Representante Sindical participará en la selección de trabajadores que soliciten asistencia a los cursos de formación.

5. La selección de personal eventual se efectuará en base al desarrollo de los acuerdos firmados en su día por la Corporación Municipal a través de los mecanismos que se establezcan en la Bolsa de Contratación.

### **Artículo 11. Oferta pública de empleo.**

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por el personal de la Corporación constituirán la Oferta Pública de Empleo (O.P.E.).

1. El ingreso se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán, en todo caso, a lo dispuesto en la Normativa en vigor así como en los Acuerdos entre Administración y Sindicatos y en los Pactos establecidos entre Administración y Sindicatos.

2. El sistema de acceso será el de concurso, concurso-oposición u oposición libres.

3. Para el personal de nuevo ingreso se realizarán cursos de formación para garantizarles una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Este curso se desarrollará, en todo caso, dentro de la jornada laboral.



Durante este período se percibirán el 100% de las retribuciones correspondientes al puesto que haya o que vayan a resultar adscritos. Si se realiza este curso fuera del término municipal, percibirán las correspondientes indemnizaciones por desplazamiento.

4. La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará una vez superado el periodo de prácticas y demás requisitos, quienes lo tuviesen, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección y promoción.

#### **Artículo 12. Promoción interna.**

1. En todas las convocatorias del Ayuntamiento se facilitará la promoción interna consistente en el ascenso, dentro de una misma escala, desde un grupo inferior a otro inmediatamente superior, así como cualquier otra posibilidad que permita la legislación en vigor.

2. Para ello, los trabajadores deberán poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años en el cuerpo o escala a que pertenezcan, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que, en cada caso, establezca la convocatoria.

#### **Artículo 13. Jornada de trabajo y horarios.**

1. La jornada laboral de los Trabajadores será la misma que la que se viene desempeñando en la actualidad, que se realizará, con carácter general, de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo.

2. El cómputo semanal de horas trabajadas será de treinta y cinco.

3. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada, se establecen los horarios, anual, semanal y diario, de trabajo de todo el personal. Anualmente se aprobará el calendario laboral de acuerdo con las presentes normas en el marco de la Comisión Paritaria.

4. Entre el fin de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente deberá mediar, al menos, 16 horas. Si por necesidades del servicio esto no se pudiera cumplir se compensará con 30 Euros.

5. Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso, que serán sábado y domingo. En cualquier caso los días de descanso serán consecutivos y deberá mediar un mínimo de cincuenta y seis horas desde el final de la jornada hasta el comienzo del siguiente periodo semanal.

6. La jornada que se realice total o parcialmente entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, tiene la consideración de nocturna y, por tanto, una retribución específica de 2,15 Euros por cada hora nocturna., que excedan del computo



normal.

7. Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de treinta minutos diarios.

8. Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán como no laborables, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el caso que coincida con sábado o domingo se pasaran al día siguiente o al anterior, previo acuerdo con la representación sindical.

Las jornadas de trabajo que tengan lugar los días 24, 25 ó 31 de Diciembre y las que tengan lugar el 1 de Enero tendrán una gratificación especial de 131,04 Euros cada una de ellas.

9. El horario del personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias, deberá conocer el mismo con, al menos, un mes de antelación, salvo causas de fuerza mayor.

10. La jornada de trabajo desarrollada en sábados, domingos o festivos, tendrán la consideración de festiva y, por tanto, una retribución específica de 2,15 Euros por cada hora realizada.

11. En el caso que un trabajador, por razones de trabajo, tuviera que prolongar la jornada laboral en, al menos cuatro horas más de las ordinarias, tendrá derecho a la percepción de media dieta en concepto de alimentación, sin perjuicio de las gratificaciones a que hubiere lugar.

### **Capítulo III. Retribuciones.**

#### **Artículo 14. Normas generales y comunes.**

1. Los trabajadores del Ayuntamiento de Nerva serán remunerados por el propio Ayuntamiento según conceptos y cuantías que se determinarán para su puesto de trabajo.

2. En su virtud, los trabajadores no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas de las previstas en este Convenio ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes e informes, todo ello con independencia de los acuerdos suscritos entre el Ayuntamiento y otras Administraciones Públicas para programas específicos y que supongan una jornada adicional previamente pactada y para las que se hayan acordado unas retribuciones adicionales.

3. La ordenación de pagos de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la





Corporación.

4. Los trabajadores que, por índole de su trabajo, por naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondiente a la jornada completa, tanto en las básicas como en las complementarias.

5. Las retribuciones básicas y complementarias establecidas en este Convenio serán abonadas a todos los trabajadores de acuerdo a la normativa en vigor.

6. Los trabajadores que ocupen interinamente plazas de superior categoría percibirán las retribuciones de la plaza ocupada, siempre que reúnan los requisitos legales necesarios para ello.

7. Todos aquellos aspectos recogidos en el párrafo anterior se derivarán a los acuerdos.

8. Los derechos económicos reconocidos en la Ley 70/ 1978, de 26 de diciembre, en cuanto al reconocimiento de servicios prestados en cualquier administración pública, serán de aplicación, previa solicitud, a todo el personal sujeto al presente Acuerdo.

#### **Artículo 15. Conceptos retributivos.**

1. Las retribuciones de los trabajadores se dividen en básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo.

b) Los trienios

c) Pagas extraordinarias.

3. Son retribuciones complementarias:

a) Complemento de destino.

b) Complemento específico.

c) Complemento de productividad.

d) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

e) Complemento personal transitorio.





4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador el día 1 del mes que corresponde, excepto en los siguientes casos que se liquidarán por días:

a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría; en el de reingreso al servicio activo y el de incorporación de permisos sin derecho a retribución.

b) En el mes en que cese el servicio activo, salvo que sea por fallecimiento, jubilación o retiro y en el de iniciación de permisos sin derechos a retribución.

#### **Artículo 16. Sueldo o salario base.**

El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los funcionarios públicos de la Administración Pública, y la cuantía será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Entidades Locales, o en su caso, norma que la sustituya.

#### **Artículo 17. Trienios.**

1. Los trabajadores devengarán trienios que consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2. Para el cálculo de trienios se computa el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionarios de carrera como contratados en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

3. Cada trienio se consolidará en relación con la categoría profesional que ostente el trabajador en la fecha de su cumplimiento.

4. El valor de los trienios será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o, en su caso, norma que lo sustituya.

5. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1 del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

#### **Artículo 18. Pagas extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas del salario base, trienios, y el 40 % de la cuantía correspondiente al nivel de complemento de destino para el año 2004, experimentando los incrementos anuales que determine la LPGE y los Acuerdos entre Administración Central y/o Autonómica con organizaciones sindicales.

2. Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y los días de servicio efectivamente prestados.

3. Los trabajadores en el servicio activo con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

4. En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria 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 servicio efectivamente prestado.

5. Se devengarán por meses y se harán efectivas junto con los salarios de los meses de Junio y Noviembre.

### **Artículo 19. Complemento de destino.**

1. El complemento de destino es el que corresponde al nivel del puesto de trabajo que desempeña.

2. Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles, de conformidad con la Ley 30/1984 de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

La reclasificación de niveles mínimos por cada grupo de clasificación será la misma que la dispuesta en la Resolución de 18 de junio de 1998 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública por la que se ordena la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de junio por el que se aprueba el Acuerdo Administración - Sindicatos sobre retribuciones, independientemente de la resultante en este Convenio.

<b>Grupo</b>	<b>N. C. D. Mínimo actual</b>	<b>Nuevo N. C.D. mínimo</b>
A	20	24
B	16	20
C	12	18
D	9	16
E	7	14

3. La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o norma que lo sustituya.

4. Los niveles de complemento de destino asignados a los puestos de trabajo de este Ayuntamiento son los que se especifican en la tabla retributiva.





5. Los trabajadores consolidarán el nivel de complemento de destino que tengan asignado a partir de dos años consecutivos o 36 meses de forma alternativa.

### **Artículo 20. Complemento específico.**

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, turnicidad, nocturnidad y festivos; siendo obligación para los trabajadores que ocupan la plaza, el cumplimiento de las contraprestaciones al mismo, aún cuando los conceptos tengan similitud con lo establecido para algunas plazas en el complemento de productividad.

Este complemento no es inherente al grupo retributivo, sino que viene motivado por las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, por lo que se verá modificado al adscribirse el trabajador a un puesto de trabajo distinto.

2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tenerse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior.

3. La modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que, por parte de la Corporación, se efectúe una valoración de puestos de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1. Una vez efectuada la valoración, el Pleno del Ayuntamiento determinará aquellos a los que pudiera corresponder una modificación del complemento específico, fijando su cuantía.

4. Las circunstancias indicadas en el punto 1 se valorarán de la siguiente forma:

a) Especial Dificultad Técnica.- Retribuirá la especial formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, motivado por la dificultad o complejidad, los esfuerzos y procesos mentales que implican el desempeño del mismo.

b) Especial Dedicación.- Determinará la posibilidad de que por el Ayuntamiento se exija una dedicación superior a la jornada normal, sin que implique, necesariamente, horario fijo de la misma; en los puestos de Secretaría General e Intervención de Cuentas la mayor dedicación contempla las necesidades del Ayuntamiento así como la de sus Organismos y Empresas Municipales.

c) Responsabilidad.- Lo determinará la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones, la responsabilidad por el mando y la responsabilidad patrimonial.

d) Incompatibilidad.- Retribuir la incompatibilidad superior a la exigida por la Ley para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público en el

ejercicio por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta o bajo la dependencia o al servicio de entidades particulares.

e) Peligrosidad, penosidad, toxicidad.- Retribuirá el esfuerzo requerido por un puesto de trabajo derivado de la probabilidad de que quien lo ocupe sufra un accidente, agresión o contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones.

f) Turnicidad, nocturnidad y festivos.- Retribuirá el trabajo que haya que realizarse entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente. Asimismo, retribuirá el trabajo que haya que realizarse en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, y se trabaje, al menos, un sábado y domingo de cada tres, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

5. De igual manera que en el complemento de destino, las cantidades asignadas a este complemento, se verán incrementadas en la misma proporción que la fijada por la Resolución de 18 de junio de 1998 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, en su punto Tercero, sin perjuicio de las cantidades que puedan resultar de la Valoración de Puestos de Trabajo o bien, de lo acordado en el presente Reglamento.

6. El complemento específico asignado a los puestos de trabajo de este Ayuntamiento son los especificados en la tabla retributiva.

7. Los puestos de trabajo en cuya Valoración se ha tenido en cuenta la Mayor o Especial Dedicación, ésta será tenida en cuenta hasta un máximo de ochenta horas anuales, a partir de las cuales, se considerarán y se abonarán como extraordinarias las que excedan de dicho cómputo.

### **Artículo 21. Complemento de productividad.**

1. Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

2. 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.

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

4. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo, originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos



sucesivos.

5. Por parte de la Corporación, se mantendrá una política tendente a eliminar la aplicación generalizada de este complemento a sus trabajadores entre los conceptos retributivos. Por todo ello, en las valoraciones de los puestos de trabajo, se tendrán en cuenta las apreciaciones que contribuían a la aplicación de este concepto, siendo absorbidas las cuantías aplicadas a cada trabajador por el complemento específico correspondiente. No obstante, el Pleno aprobará las cantidades que puntualmente se puedan asignar por este complemento a los trabajadores de forma individualizada, así como el periodo de tiempo de aplicación, y la forma de percepción de ésta.

## **Artículo 22. Gratificaciones por servicios extraordinarios.**

La concesión de gratificaciones se regulará por cuanto dispone el artículo 6 del R.D. 861/86 de 25 de Abril o norma legal que lo sustituya.

Las partes firmantes coinciden en los aspectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de incrementar la creación de empleo. La Corporación propondrá, pues, las medidas óptimas para evitar su realización.

En todo caso, responderán siempre a necesidades en periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas reguladoras del personal.

Las cantidades que resulten devengadas en concepto de hora extraordinaria, serán las que resulten de aplicar un 75 % más del valor de la hora ordinaria, y un 85 % más sobre la hora ordinaria en el caso que se tratara de un festivo especial. No obstante, la Comisión Paritaria se reunirá en un plazo no superior a un mes después de la firma del presente Acuerdo para fijar el valor de cada hora dependiendo de cada categoría o grupo. El trabajador podrá, en todo caso, optar por percibir la retribución dineraria por este concepto, o bien, en descansos, siendo éstos 1,75 días de descanso por jornada extraordinaria trabajada, y 1,85 días si es considerada como festiva especial.

Sobre las propuestas de gratificaciones o incentivos de productividad, se informará previamente al representante sindical del personal laboral y deberán ser motivadas así como informadas las cuantías y periodicidad. Asimismo, los aumentos de retribución que pudieran preverse para cualquier colectivo de trabajadores, tendrán que ser negociados en el seno de la Comisión Paritaria, salvo cuando corresponda a la negociación de un nuevo Convenio, función que corresponde a la Mesa General de Negociación.

### **Artículo 23. Complemento personal transitorio.**

Es un complemento salarial de tipo personal que se compone de la cantidad de complemento específico que, según la valoración de puestos, excede a la que le corresponde al puesto ocupado por el trabajador en cuestión. Esta cantidad o C.P.T. no se elimina de la retribución de la persona afectada, sino que queda congelada con el objetivo que se vaya absorbiendo con los sucesivos incrementos retributivos marcados por la normativa legal o posteriores revisiones de la valoración de puestos de trabajo.

### **Artículo 24. Indemnizaciones por razón de servicio.**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación de conformidad con la legislación vigente.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación.

Las cantidades asignadas a las dietas y los gastos de desplazamiento serán las fijadas en el artículo 30 del presente Convenio.

Cuando un trabajador deba asistir a juicio fuera de su jornada de trabajo, percibirá una contraprestación económica equivalente a media dieta, si dicho desplazamiento no excede del mismo día de su inicio, además de los gastos de desplazamiento, así como una compensación en descanso de un día o equivalencia económica a criterio del Ayuntamiento, según las necesidades del servicio, de forma motivada.

### **Artículo 25. El recibo del salario o nómina.**

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes. El personal y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

1) Nombre, D.N.I., Grupo y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número afiliación de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.



- 2) Nombre de la Corporación, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la Seguridad Social de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que desempeña.
- 3) Fecha, periodo de abono y total de días retribuidos.
- 4) Todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y su cuantía.
- 5) Todos y cada uno de los conceptos por y sobre los que se efectúa una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.
- 6) Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.
- 7) Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

El modelo de recibo y sus posibles modificaciones deberá ser considerado en la Comisión Paritaria.

#### **Capítulo IV. Permisos y situaciones.**

##### **Artículo 26. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales o de veintidós días hábiles por cada año completo de servicios. El disfrute de las vacaciones se realizará los meses de julio, agosto y septiembre, preferentemente y en ningún caso podrá comenzar en festivo, descanso semanal establecido, o vísperas de éstos.

1. El funcionario podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos de 15 días naturales u once días hábiles, que comenzarán los días 1 ó 16 del mes elegido, uno de los cuales será a petición del interesado.
2. Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones, se procederá del modo siguiente:
  - a) La distribución de los turnos se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicarán a la Corporación con fecha anterior al 30 de Diciembre.
  - b) En caso de conflicto de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales.
  - c) La solicitud de vacaciones se realizará en impreso normalizado y con el Visto Bueno del jefe de Servicio.
3. En todo caso, se entenderán disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, termina el año natural o





causa baja definitiva en el Ayuntamiento sin haberlas disfrutado.

4. El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de las vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si éste ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

5. El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo para el que fue nombrado o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

6. En caso que el trabajador cesase por jubilación o por fallecimiento y no hubiese disfrutado de las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

7. Asimismo tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados anteriormente.

8. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos.

### **Artículo 27. Permisos y licencias retribuidos.**

1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos previa autorización o justificándolo debidamente, sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica:

a) Por matrimonio o formación de pareja de hecho: 15 días naturales. En caso de separación legal o divorcio se concederán 15 días naturales como máximo y de forma no continuada, previa justificación.

b) Por matrimonio o formación de pareja de hecho de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, 2 días hábiles.

c) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a un período de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 en caso de parto múltiple, que podrá distribuir a conveniencia antes o después del parto, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un hijo.





d) Por nacimiento, acogimiento, adopción de un hijo, aborto o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por Ley, el trabajador tendrá derecho a tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

e) La trabajadora, por lactancia de un menor un año, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá disfrutarse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre en el caso que ambos trabajen.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñen actividades retribuidas, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

g) En caso de enviudar, el trabajador que tenga hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividades retribuidas, tendrán derecho a 30 días naturales.

h) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

i) Por traslado del domicilio habitual, 1 día hábil.

j) El trabajador que curse estudios en Centros de Enseñanza tendrá derecho a 3 días hábiles antes de los exámenes finales de curso. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año, y se entenderá sin perjuicio del establecido en el apartado siguiente.

k) Por exámenes, el día de su realización.

l) Para renovación del permiso de conducir, D.N.I. o Pasaporte, 1 día hábil.

m) Para el desempeño de funciones sindicales, el tiempo legalmente establecido.

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





o) Seis días de asuntos propios que podrá distribuir sin justificar. Este permiso no podrá acumularse al periodo vacacional.

p) La Corporación podrá conceder hasta 15 días por asuntos propios cuya petición deberá responder a causas debidamente concretas y justificadas, no pudiéndose utilizar globalmente, sino sólo y exclusivamente los que sean estrictamente necesarios para ello.

q) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a su servicio correspondiente, la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro del día hábil siguiente a su falta de asistencia.

3. Todas las peticiones de permiso deberán ser cursadas a través del servicio correspondiente con la siguiente antelación:

a) Los permisos y licencias de hasta 10 días de duración deberán solicitarse con una semana de antelación.

b) Los de mayor duración, con 15 días, salvo casos de urgente necesidad en los que no será necesario el citado preaviso y será suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y la posterior justificación.

En caso de denegación, ésta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los trabajadores en los supuestos de disconformidad.

### **Artículo 28. Permisos no retribuidos.**

A petición del personal se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad del responsable del servicio, por un período de hasta seis meses al año, conservando durante ese tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de las retribuciones.

## **Capítulo V. Derechos sociales.**

### **Artículo 29. Ayudas de estudios.**

Todos los trabajadores con hijos en edad escolar recibirán una ayuda de estudios distribuidas de la siguiente forma:



- a) Preescolar: 77,00 Euros
- b) Educación Primaria: 128,39 Euros
- c) ESO, Bachillerato, Formación Profesional, COU, curso de acceso a la Universidad, Idiomas o equivalentes: 176,53 Euros
- d) Enseñanzas medias o superiores (Universidad de Huelva): 353,07 Euros
- e) Enseñanzas medias o superiores (Otras universidades): 385,16 Euros

La ayuda de estudios se hará extensiva para los trabajadores que realicen estudios encuadrados en los párrafos d) y e) anteriores.

Cuando por cualquier causa la guarda legal de los hijos no corresponda al trabajador, percibirá la citada ayuda quien legalmente tenga la custodia de los mismos.

En caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento de Nerva, sólo uno de ellos podrá ejercer el derecho de solicitar estas ayudas.

**1. Objetivos.-** Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente programa de Ayudas de estudios, son los siguientes:

- a) Posibilitar el acceso y continuidad en los estudios de todo el personal de este Ayuntamiento, así como de sus familiares.
- b) Contribuir a la formación permanente del personal al servicio del Ayuntamiento de Nerva.
- c) Contribuir económicamente en el costo general de los estudios junto con otras ayudas de carácter público o privado que sean compatibles con éstas.
- d) Contribuir a elevar el nivel cultural de los trabajadores y familiares.

**2. Condiciones generales.-** Para ser beneficiario de las ayudas otorgadas por este Ayuntamiento, será necesario:

- a) Tener la edad reglamentaria para poder cursar estudios.
- b) Solicitarlo en el modelo oficial en el plazo de tiempo establecido para ello.
- c) Presentar la documentación dentro del plazo reglamentario.

El plazo de presentación de solicitudes comenzará el día 15 de agosto y finalizará el 31 de noviembre. Los documentos necesarios que deberán acompañar a la solicitud vendrán especificados en ésta y serán los siguientes.



- Certificado de encontrarse matriculado en el curso al cual se solicita la ayuda.
- Fotocopia de las calificaciones finales del curso anterior.
- Fotocopia de la reserva de matrícula para el curso siguiente.

**3. Requisitos.-** Serán requisitos académicos los siguientes:

- a) Estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.
- b) Haber aprobado el curso anterior con nota media de 5 puntos. En caso de tener que repetir el curso, solo se permitirá repetir hasta dos años el mismo curso.
- c) Asistir con asiduidad a las clases docentes.
- d) La matrícula deberá estar cursada en Centros Públicos o en Centros Privados subvencionados con fondos públicos.
- e) Serán objeto de ayuda aquellos estudios a cuya terminación se otorgue a quien los supere un título de carácter oficial.

**Artículo 30. Prestaciones sanitarias.**

Con la finalidad de complementar las prestaciones sanitarias se establece el siguiente baremo de subvenciones para los trabajadores.

**1. Odontología:**

- a) Consulta General: 25,75 Euros
- b) Extracción: 12,85 Euros
- c) Empaste y Obturación 25,75 Euros

**2. Prótesis dentales:**

- a) Prótesis dental completa: 434,56 Euros
- b) Prótesis sencilla superior o inferior: 209,88 Euros
- c) Prótesis parciales, hasta un máximo de 12 piezas: 61,55 Euros

**3. Prótesis de visión:**

- a) Consulta General: 36,06 Euros
- b) Gafas graduadas: 96,57 Euros



c) Gafas progresivas: 195,00 Euros

d) Lentillas: 96,57 Euros

En el supuesto de rotura por accidente laboral, la reposición de cualquier tipo de prótesis se efectuará por el total de su valor.

Para la concesión de este tipo de ayuda deberá presentarse la correspondiente factura.

#### **4. Servicios médicos extraordinarios:**

En el supuesto de que el empleado o familiar a su cargo necesite los servicios médicos de la Seguridad Social fuera del ámbito provincia, podrá percibir una ayuda económica para la atención de gastos que no resulten cubiertos por dicha Entidad.

#### **Artículo 31. Otras prestaciones sociales.**

1. Bolsa de vacaciones. Cada trabajador recibirá una bolsa de vacaciones que será remunerada en el mes anterior al inicio de las mismas, y siempre que éstas se disfruten por un período igual o superior a 15 días, y cuyo importe será de 450,76 Euros.

2. Reconocimiento de servicios. Se establece un premio de antigüedad al cumplir 15 y 25 años de servicio efectivo durante el presente convenio, percibiendo con cargo al presupuesto municipal la cantidad equivalente a una mensualidad completa.

3. Vivienda. Para ayudas por adquisición de vivienda, el Ayuntamiento gestionará ante las entidades financieras, la posible instauración de un sistema de créditos que permita a los trabajadores obtener préstamos para la adquisición y mejora de viviendas en las condiciones más favorables posibles.

Asimismo se compromete a estudiar, durante la vigencia del presente Acuerdo, junto con el delegado sindical, el establecimiento de una línea de ayudas para la adquisición de la vivienda habitual de sus empleados.

4. Dietas y Desplazamientos. Se dotará de una cantidad fijada en 0,18 Euros por kilómetro los desplazamientos que tuvieran lugar por razón del puesto de trabajo del trabajador. La media dieta se fija en 15,03 Euros; la dieta completa en 90,15 Euros

5. Otras. Para la obtención y/o renovación de carné, licencia o cualquier otro permiso necesarios para el desempeño del puesto de trabajo que se ocupa, el Ayuntamiento abonará la totalidad de los costes que ello conlleve.





### **Artículo 32. Asistencia jurídica.**

El Ayuntamiento de Nerva responderá civilmente de los daños y perjuicios que se deriven del ejercicio profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, y garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los trabajadores que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio. Las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán sufragados por el Ayuntamiento.

### **Artículo 33. Cobertura de riesgos.**

La Corporación concertará una póliza colectiva con una entidad aseguradora dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio, entregándose copia de la misma a cada trabajador.

Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan:

a) Muerte, gran invalidez, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo derivada de accidente laboral: 30.000,00 Euros

La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto, es, en las 24 horas del día. Esta póliza será suscrita con aquella compañía que a elección de la Corporación crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos. Igualmente, la Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos los trabajadores.

El abono de sanciones por infracciones de tráfico que se impongan a los trabajadores derivadas del cumplimiento de su servicio, será sufragado por el Ayuntamiento de Nerva, previo informe del Servicio correspondiente.

### **Artículo 34. Jubilación.**

1. La edad de jubilación del personal se producirá al cumplir los 65 años de edad. En la liquidación, la Corporación abonará, además de los haberes que corresponda, una mensualidad completa de salario.

2. El personal podrá optar jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecida en el R.D. 1194/85 de 17 de junio.

3. Los trabajadores con 60 años o más y al menos 15 de servicios, podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio consistente en una cantidad equivalente a las siguientes:

a) Faltando 5 años para la edad de jubilación: 18.030,36 Euros

b) Faltando 4 años: 12.020,24 Euros



c) Faltando 3 años: 7.212,15 Euros

d) Faltando 2 años: 4.808,10 Euros

e) Faltando 1 año: 3.005,08 Euros

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

5. El Ayuntamiento de Nerva realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello al representante de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

### **Artículo 35. Planes de pensiones.**

Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para el personal fijo, la Corporación, en plazo no superior a tres meses desde la firma del presente Convenio, recabará los servicios especializados necesarios para la realización de un estudio actuarial sobre los costos y condiciones de aquél en función de las características de la plantilla. Del resultado se dará cuenta al representante sindical.

### **Artículo 36. Anticipos reintegrables.**

A petición de los trabajadores, la Corporación anticipará a los trabajadores sus retribuciones por un importe máximo de tres mensualidades o pagas de su haber líquido, para atender a necesidades urgentes. El plazo de devolución de las mismas será como máximo de 15 mensualidades.

Las solicitudes deberán dirigirse al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Nerva, quien tendrá en cuenta el orden de prelación de las mismas a la hora de su concesión, así como la importancia o gravedad de la causa por la cual se solicita, lo cual deberá indicar el interesado oportunamente.

No se podrá solicitar este tipo de anticipo de nuevo hasta que no se haya terminado de abonar el concedido con anterioridad, ni mientras existan pendientes de concesión otras personas que no las hubieran disfrutado durante el periodo mencionado, salvo que por causa excepcional así se acuerden por los representantes sindicales y la Corporación.

### **Artículo 37. Formación y perfeccionamiento profesional.**

1. Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la



realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación organizados por cualquier Administración Pública, todo ello con la participación de los trabajadores.

2. El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación o por cualquiera de las instituciones dependientes de otras Administraciones Públicas. La asistencia a los cursos se considerará como 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 y ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer hasta de 30 días de permisos retribuidos.

4. Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

5. Además, la Corporación facilitará a los trabajadores un sistema de formación continuada consistente en un calendario de actividades y ejercicios específicos para cada puesto de trabajo.

#### **Artículo 38. Segunda actividad.**

1. El personal podrá pasar a realizar servicios secundarios en otras áreas del Ayuntamiento cuando aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados.

En cualquier caso, conservarán las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional, además de los complementos correspondientes a los servicios que venía desarrollando.

2. El pase a segunda actividad se tramitará previa solicitud de los interesados, a través de la Comisión Paritaria, podrá ser temporal o definitiva, comportando en este último caso la adscripción definitiva a este nuevo puesto de trabajo.

### **Capítulo VI. Seguridad e higiene.**

#### **Artículo 39. Obligaciones y derechos en seguridad y salud en el trabajo.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

#### **Incumbe a los trabajadores:**





- a) Cooperar en la prevención de riesgos profesionales y en el mantenimiento de la máxima higiene en el lugar de trabajo, estando obligado a recibir las enseñanzas que sobre esta materia les sean facilitadas por el Ayuntamiento o Instituciones pertinentes.
- b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y mantenimiento.
- c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que pudieran ocasionar peligro en el puesto de trabajo.
- d) Cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedad contagiosa.
- e) Someterse a reconocimientos médicos preceptivos y las vacunaciones autorizadas por las autoridades sanitarias competentes o por el médico de empresa.
- f) Cualquier otra obligación que incumba en esta materia.

**Incumbe a la Corporación:**

- a) Actuar en la prevención de riesgos profesionales y en el mantenimiento de la máxima higiene en el lugar de trabajo, estando obligado a impartir las enseñanzas sobre esta materia o Instituciones pertinentes.
- b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, tanto en instalaciones, material-herramientas, manipulación de productos o procedimientos.
- c) Elaborar, en un plazo de seis meses tras la firma del presente acuerdo, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en la mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgo.
- d) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio, enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- e) Dotar a los centros de trabajo de un botiquín de primeros auxilios debidamente equipado y al alcance del personal que lo necesite.
- f) Facilitar los medios de protección personal necesarios para cada puesto de trabajo.

**Artículo 40. Reconocimiento médico.**

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico a todos los trabajadores, en



horario de trabajo, que, en todo caso, tendrá en cuenta el puesto de trabajo que ocupe el trabajador.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se le comunicarán exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador.

#### **Artículo 41. Material y vestuario de trabajo.**

El Ayuntamiento de Nerva facilitará el material y vestuario de trabajo adecuados e indispensables para el buen funcionamiento de los distintos servicios, cada seis meses, Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie. Los representantes de los trabajadores participarán en la selección del vestuario, determinando el más indicado, en cuanto a calidad, tallas y características técnicas.

El material a facilitar será el siguiente:

##### **Cada seis meses:**

- Terno compuesto por, chaquetilla, pantalón y Camisa.
- Botas de seguridad.
- Guantes.

##### **Una vez al año:**

- Traje de agua.
- Botas de agua.
- Tres cuartos de abrigo.

El Ayuntamiento de Nerva se compromete a la renovación y cambio automático de aquellas prendas y/ o materiales que se deterioren en servicio, con el preceptivo informe del Jefe correspondiente que constate tal eventualidad.

#### **Artículo 42. Derecho de protección a la mujer embarazada.**

Estas trabajadoras tendrán derecho a que si el puesto de trabajo que desempeñen es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se les encomienden funciones acordes con sus circunstancias.

## **Capítulo VII. Derechos sindicales.**

### **Artículo 43. Información sindical.**

Se garantiza el acceso del representante sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos del personal. Asimismo, se le facilitará copia de los presupuestos anuales del Ayuntamiento de Nerva, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito, actas y órdenes del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Ayuntamiento de Nerva en todo aquello que pueda afectar directa o indirectamente al personal a su servicio, ejemplar de la nómina mensual de los trabajadores, copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal, así como todos aquellos documentos que puedan afectar al personal afectado por el presente Convenio.

### **Artículo 44. Derechos sindicales.**

Se aplicará al respecto cuanto disponga la Ley Orgánica 11/1995 de 2 de Agosto sobre libertades sindicales y la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

a) En los casos en los que se prevea la modificación definitiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores del Ayuntamiento de Nerva, individual y/o colectivamente, ésta se deberá negociar con los representantes sindicales de los mismos. Dichas condiciones o cambios en los puestos de trabajo no podrán fundarse, en ningún caso, en medidas de carácter arbitrario, por lo que deberán argumentarse documentalmente en una memoria que será facilitada a los representantes sindicales con una antelación de al menos treinta días, con el objeto de proceder a su estudio y posterior negociación.

b) Los representantes sindicales del personal gozarán de una protección que se extenderá, en orden temporal, mientras dure su mandato y durante los cuatro años siguientes al mismo, salvo en los casos en que cesen en su mandato como consecuencia de revocación o dimisión.

c) Cuando por las funciones desempeñadas por el representante sindical se requiera la ausencia del puesto de trabajo, por uso del crédito de horas sindicales, deberá comunicarse a la Delegación de Personal con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible, al objeto de que ésta pueda prever la sustitución en el desempeño del puesto.



Una vez cumplidos los requisitos expuestos, de no realizarse la sustitución, no podrá limitarse el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas, salvo en situaciones de emergencia o catástrofe.

d) Los afiliados a las centrales sindicales tendrán derecho a que se les descuente de su nómina mensual la cuota de afiliación a su sindicato, previa comunicación escrita a la Concejalía de Personal, donde hará constar la fecha a partir de la cual debe efectuarse el descuento del importe de la misma y la forma de abono a su central sindical.

e) En el supuesto de incoación de expediente disciplinario a algún trabajador, éste tendrá derecho a que se dé audiencia en el mismo a su sección sindical.

f) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en el Ayuntamiento de Nerva, podrán, cada una de ellas, designar a un delegado sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados de Personal.

g) El Ayuntamiento de Nerva facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrán de 20 horas anuales por el conjunto de los trabajadores para las reuniones o asambleas convocadas por el Comité de Empresa o las secciones sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, así como que los servicios no queden desasistidos.

h) Las convocatorias de reunión que afecten exclusivamente a los afiliados de sindicatos constituidos en el Ayuntamiento de Nerva, contarán con un crédito de 20 horas anuales por cada sección sindical.

i) Los representantes legales del personal, Delegados Sindicales, Miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Dicho crédito de horas, podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales pertenecientes a una misma organización sindical que, sin rebasar el máximo total pueden quedar relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración económica y social.

Para el caso de huelga legal, los servicios esenciales que la Corporación presta a los ciudadanos quedarán garantizados negociándose estos entre la representación de la Corporación y la del Personal en el marco básico de los servicios mínimos exigidos. En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo antes del octavo día de preaviso de huelga, será la autoridad competente quien los fije.

#### **Artículo 45. Local sindical.**





El Comité de Empresa dispondrá de un local dotado de los medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales.

Se garantiza, así mismo, en el caso de que no fuera posible el acceso a un local sindical propio, el uso gratuito de fotocopiadora, teléfono, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de los representantes sindicales de los trabajadores, así como salas o locales apropiados para el desarrollo de las actividades o actos de tipo sindical.

#### **Artículo 46. Tablón de anuncios.**

La Corporación facilitará al representante de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tabloneros.

### **Capítulo VIII. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 48. Régimen disciplinario.**

Se regulará por lo dispuesto en el Capítulo IV del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

### **Disposiciones transitorias**

#### **Primera.**

El Ayuntamiento, una vez constituida la nueva Corporación Municipal, negociará con los firmantes del presente Acuerdo, la Oferta Pública de Empleo 2004, a fin de posibilitar que las plazas ocupadas por personal interino en las categorías de las que actualmente vienen haciendo funciones provisionalmente, puedan ser ocupadas definitivamente, procurándose la estabilidad laboral antes de la finalización del presente año.

#### **Segunda.**

Atendiendo a las actuales necesidades del Ayuntamiento, se procederá de la forma más inmediata posible a la promoción del personal que viene desempeñando funciones de superior categoría utilizándose las vacantes existentes en la Relación de Puestos de Trabajo y la Plantilla presupuestaria del Ayuntamiento, en primer lugar, con carácter provisional; y a través de los procedimientos que reglamentariamente correspondan y se pacten en su momento para que estos puestos puedan ser ocupados de forma definitiva mediante sistemas de promoción interna procediéndose así a la regularización de la plantilla de personal.



**Tercera.**

El Ayuntamiento, se compromete a lo largo del presente año, a pactar con los representantes sindicales y poner en funcionamiento una Bolsa de Trabajo para cubrir las necesidades de contratación que en el futuro pueda necesitar este Ayuntamiento.

**Disposición adicional única**

Anualmente, y a los efectos económicos de las cantidades contempladas en el Capítulo V del presente Convenio y de retribuciones, se garantiza la aplicación de una cláusula de revisión de hasta el 1 por ciento por encima del Índice de Precios al Consumo habido desde enero a diciembre del año inmediatamente anterior que publica el I.N.E. en enero de cada año, y cuyas formas de aplicación se negociará en el seno de la Comisión Paritaria compuesta por los firmantes de estos Acuerdos y que se reunirá trimestralmente como mínimo en la forma que se determine

**Disposiciones finales****Primera.**

La Corporación y/o sus trabajadores darán conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del mismo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

**Segunda.**

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.

Los incrementos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como las derivadas de la Valoración de Puestos de Trabajo, sólo podrán afectar a las nuevas condiciones establecidas en este Convenio cuando se consideren como más beneficiosas a las pactadas.

**Tercera.**

Todos y cada uno de los conceptos económicos englobados en el Capítulo V del presente Convenio, anualmente tendrán, al menos, el mismo incremento que, con carácter general se acuerden para las retribuciones.

**Cuarta.**





Las partes firmantes coinciden en los aspectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de incrementar la creación de empleo. La Corporación propondrá, pues, las medidas óptimas para evitar su realización.

### Quinta.

A efectos de retribuciones para el año 2004, se acuerda establecer las tablas anexas al presente Acuerdo y que forman parte íntegra del mismo y causarán efectos desde el 1 de enero de 2004.

TABLA SALARIAL PERSONAL LABORAL						
CATEGORIA	S.BASE	C.DESTINO	C.ESPECIFICO	T. MENSUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
<b>TITULADOS</b>						
Titulado Superior	1.199,35 €		622,70 €	1.822,05 €	2.398,70 €	24.263,30 €
Titulado Medio	1.017,95 €		508,10 €	1.526,05 €	2.035,90 €	20.348,50 €
<b>MANTENIMIENTO</b>						
Encargado	663,43 €	375,23 €	442,24 €	1.480,90 €	1.627,04 €	19.397,84 €
Oficial de 1ª	542,47 €	375,23 €	374,36 €	1.292,06 €	1.385,24 €	16.889,96 €
Oficial de 2ª	542,47 €	332,58 €	346,63 €	1.221,68 €	1.351,00 €	16.011,16 €
Oficial Polideportivo	542,47 €	332,58 €	312,76 €	1.187,81 €	1.351,00 €	15.604,72 €
Peón	495,24 €	289,89 €	280,01 €	1.065,14 €	1.222,39 €	14.004,07 €
<b>RADIO Y TV.</b>						
Director	663,43 €	375,23 €	442,24 €	1.480,90 €	1.627,04 €	19.397,84 €
Redactor-Locutor	542,47 €	332,58 €	329,42 €	1.204,47 €	1.351,00 €	15.804,64 €
Relizador	542,47 €	332,58 €	329,42 €	1.204,47 €	1.351,00 €	15.804,64 €
Camara	542,47 €	332,58 €	329,42 €	1.204,47 €	1.351,00 €	15.804,64 €
Conserje	495,24 €	289,89 €	280,01 €	1.065,14 €	1.222,39 €	14.004,07 €
<b>ADMINISTRACION</b>						
Administrativo	663,43 €	375,23 €	387,56 €	1.426,22 €	1.627,04 €	18.741,68 €
Aux.Esp.Serv.Tecnicos	542,47 €	375,23 €	387,56 €	1.305,26 €	1.385,24 €	17.048,36 €
Aux.Administrativo	542,47 €	332,58 €	329,42 €	1.204,47 €	1.351,00 €	15.804,64 €
Conserje	495,24 €	289,89 €	280,01 €	1.065,14 €	1.222,39 €	14.004,07 €
<b>ESC.DEPORTIVAS</b>						
Monitor	542,47 €	332,58 €	329,42 €	1.204,47 €	1.351,00 €	15.804,64 €