



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL AÑO 2003 DE LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE DALÍAS, PERSONAL LABORAL**

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el año 2003 de la empresa AYUNTAMIENTO DE DALÍAS, PERSONAL LABORAL, expediente 0151, código convenio 0401652, suscrito por la representación de las partes, de conformidad con el art. 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico

**ACUERDA :**

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 10 de junio de 2003.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO ADMON. LABORAL, M<sup>a</sup> Luisa Galvez Moreno.

### **CONVENIO COLECTIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL ILTMO. AYUNTAMIENTO DE DALIAS Y EL PERSONAL LABORAL**

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1. Objeto y Norma Supletoria**

El presente convenio regula las condiciones de trabajo del personal contratado laboral que presta servicios para el Ayuntamiento.

En todo aquello que no este 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 reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.

Se considerarán incorporados a las presentes Normas Regulatoras los acuerdos





suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la Federación Española de Municipios y Provincias o la Federación de Municipios y Provincias de Andalucía, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

## **Artículo 2. Ambito Funcional y Personal**

Los presentes acuerdos tienen el carácter de convenio colectivo y se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias; y serán de aplicación a todos los empleados de la Corporación con régimen jurídico laboral en cualquiera de sus modalidades.

## **Artículo 3. Ambito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma con efectos desde el 1 de enero del 2003 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del 2003.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, excepto el régimen económico que se negociará a primeros de año, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un Convenio que lo sustituya continuará en vigor el presente Convenio.

## **Artículo 4. Equiparación Personal Al Servicio del Ayuntamiento**

Se equiparan las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos los funcionarios y los laborales de igual nivel y/o categoría y antigüedad incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

## **Artículo 5. Comision de Interpretación y Seguimiento**

Los firmantes del presente Acuerdo constituirán una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por 4 miembros, 2 en representación de la Corporación y 2 en representación de los sindicatos firmantes y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento.

En un plazo máximo de 5 días hábiles a partir del siguiente a la petición.

En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Acuerdo.



La Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del Convenio, y se reunirá con carácter ordinario cada 4 meses y con carácter extraordinario, a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión como mínimo para 48 horas después de la petición y como máximo para 5 días. Se levantará acta de todos los acuerdos.

## **Artículo 6. Negociación**

### **Capítulo I de los Presupuestos Generales del Excmo. Ayuntamiento de Dalías**

Será objeto de negociación la aprobación por el Pleno de la Corporación, del Presupuesto Municipal, de la Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

- Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).
- El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- El diseño y aprobación de Planes de formación.
- Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área y su asignación individualizada.
- La modificación parcial o total de la Relación de Puestos de Trabajo tras su aprobación inicial.
- El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- Las materias de índole económica, y cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal con la Corporación.
- Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

## **Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas, y constituyen un todo orgánico y unitario.



No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción Administrativa y/o Laboral, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificará alguna de las estipulaciones del presente Convenio, éste deberá adaptarse a las mismas, facultándose para ello a la Comisión de Interpretación y Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del mismo.

### **Artículo 8. Garantías Personales**

Se respetarán las situaciones personales o colectivas de carácter excepcional.

## **Capítulo II. Régimen de Trabajo**

### **Artículo 9. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
- Establecimiento de plantillas que respondan a los principios de racionalidad y eficacia.
- Definición y clasificación clara de la relación entre puestos y categoría.

### **Artículo 10. Calendario Laboral**

El Calendario Laboral será el que el Organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la Provincia de Almería, anualmente.

Los trabajadores que por características especiales del servicio no puedan disfrutar de los 14 días festivos anuales (10 Estatales, 2 Autonómicos y 2 Locales), se les compensará con 1 día, ampliable a otro en próximos convenios, sujeto a las necesidades del servicio y a conveniencia del trabajador.

### **Artículo 11. Jornada Laboral**

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales con un cómputo anual de 1.521 horas. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el primero de Enero de cada año, teniendo en cuenta las necesidades y características particulares de cada área y servicio.

El trabajador tendrá derecho a un período de descanso de treinta minutos para el desayuno, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los





servicios, y tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En caso de que el Gobierno de la Nación o de la Junta de Andalucía establezcan una norma en la que se concede a las Administraciones Públicas la posibilidad de implantar las 35 horas semanales, el Ayuntamiento de Dalías se acogerá automáticamente a dicha norma.

Durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre la jornada será de 6 horas continuadas.

### **Artículo 12. Cumplimiento Horario de Trabajo**

Se admite un margen de 10 minutos diarios para el cumplimiento del horario de entrada, siempre que no se tome de una forma sistemática, adoptando el Ayuntamiento las medidas de control que estime oportunas para el cumplimiento del horario, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 13. Horas Extraordinarias y Servicios Fuera de Jornada**

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, evitando su realización. No obstante, las que se realicen motivadas por ausencias imprevistas, trabajos excepcionales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza propia del Servicio Público que presta la Corporación, tendrán el carácter de estructurales y se abonarán al mes siguiente de su realización en base al salario-hora con el incremento del 75 %, o bien podrán compensarse por tiempo de descanso, en la proporción de una hora de trabajo por una hora y tres cuartos de descanso.

Estas horas podrán acumularse hasta completar días de descanso. La Corporación, previa consulta con los representantes sindicales establecerá el mecanismo de control del cómputo de dichas horas y su compensación.

La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del funcionario.

### **Artículo 14. Vacaciones**

Las vacaciones anuales tendrán la duración de 31 días.

El disfrute de las vacaciones se realizará durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que voluntariamente el empleado público elija otro mes, y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o vísperas de éstos.

La distribución de los turnos de vacaciones se realizará dentro de cada servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, en caso de conflicto de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales, si a pesar de ello no se logra la distribución





de turnos se decidirán conjuntamente por la Comisión Paritaria.

Si por necesidades del servicio, y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirlo por personal que no este disfrutando sus vacaciones, fuese necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a 2 días de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que haya trabajado, que podrán sumarse al período interrumpido.

En caso de enfermedad común o no común con baja médica durante el período de vacaciones, se podrá solicitar la interrupción del período de vacaciones durante los días de baja, acompañando obligatoriamente a dicha solicitud la baja médica. Reanudándose dicho período el día de alta médica, siempre que no obstaculice el desarrollo del servicio, continuándose en caso contrario en otro período, que será establecido de común acuerdo entre el Alcalde y el trabajador, fuera del periodo estival de vacaciones (de junio a septiembre ambos inclusive).

### **Artículo 15. Días por Asuntos Particulares**

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 8 días por asuntos particulares. De los 8 días anteriores, se disfrutarán con carácter fijo, el 24 y 31 de diciembre, (siempre que no coincidan con sábado y domingo, en el supuesto que coincidieran se disfrutaría en otra fecha). Dichos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Los trabajadores podrán distribuir estos días a su conveniencia, solicitándolos con al menos 48 horas de antelación, previa autorización del Alcalde y respetándose siempre las necesidades del servicio.

Cuando no se disfrute de los días de asuntos propios durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en los primeros 15 días de enero del año siguiente.

## **Capítulo III. Permisos, Ausencias y Enfermedades**

### **Artículo 16. Licencias no Retribuidas**

Los trabajadores fijos, con una antigüedad superior a un año de servicio, tendrán derecho a licencia no retribuida desde un mínimo de quince días hasta un máximo de un año por motivos de enfermedad grave de familiares, pudiéndose incorporar el trabajador aunque no haya finalizado el periodo concedido siempre que lo solicite con un mes de antelación.

Las trabajadoras de este Ayuntamiento tendrán derecho a licencia no retribuida de hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, pudiéndose incorporar al puesto de trabajo aunque no hubiese finalizado el periodo concedido, siempre que se solicite con al menos un



mes de antelación.

Así mismo podrá concederse licencia por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

El trabajador podrá incorporarse a su puesto de trabajo durante el período comprendido entre los dos cursos, siempre que lo notifique con, al menos, un mes de antelación.

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

En estos dos supuestos no se podrá hacer uso de una nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

En todos estos supuestos el trabajador tendrá derecho al reingreso automático previa petición del trabajador, al cómputo de la antigüedad, grado personal y derechos pasivos mientras dure y a la reserva del puesto de trabajo.

En el momento en que se fije legalmente un nuevo régimen de licencias no retribuidas para los funcionarios, automáticamente se aplicará el mismo a todo el personal de régimen laboral al servicio del Ayuntamiento de Dalías.

Las licencias sin percibo de haberes (no contempladas en los supuestos anteriores) y hasta un máximo de 6 meses, se concederán previo informe correspondiente, y en el caso de que vaya a ser denegada, antes de que ésta sea definitiva, se dará audiencia al interesado, así como a petición del mismo, podrá emitir informe la representación sindical.

### **Artículo 17. Excedencias y Otras Causas**

En esta materia, ambas partes se someten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Previa solicitud del trabajador de régimen laboral, se le aplicará la normativa establecida para las excedencias de los funcionarios.

### **Artículo 18. Suspensión Contrato Por Maternidad o Adopción y Reducción de Jornada**

En el supuesto de parto la suspensión del contrato tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta diecinueve semanas.

En el caso de adopción de un hijo menor de un año la suspensión del contrato tendrá una duración de nueve semanas, y si es menor de cinco y mayor de uno





será de siete semanas.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo tendrán derecho, durante el período de diez meses, contado a partir de la finalización de la baja maternal, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituirla por la reducción de la jornada laboral en una hora.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de seis años, o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sueldo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En el momento que legalmente se establezca otra norma que mejore lo aquí establecido, el Ayuntamiento de Dalías se acogerá automáticamente a dicha norma.

### **Artículo 19. Licencias Retribuidas**

- Por matrimonio, 15 días naturales, pudiéndose disfrutar en dos períodos, anterior y posterior a la fecha de la boda. Así mismo, podrán disfrutar de este permiso aquellos trabajadores que acrediten en la forma legal establecida que mantienen una relación estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación laboral con el Ayuntamiento.

Por matrimonio de un hijo, un día laborable anterior o posterior a la fecha del matrimonio, ampliable a otro día más si el desplazamiento es de más de 100 kms, además del día de la boda.

- Por nacimiento de hijo o adopción, una semana.

- Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge: cuatro días hábiles, salvo que con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de cien kms. de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a seis días, y a ocho días si el suceso se produce a mas de quinientos kms.

- Por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, hijos políticos y hermanos políticos: tres días, salvo que con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de cien kms. de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a cuatro días.

- Por traslado del domicilio habitual, dos días.

- Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros







Oficiales, durante los días de su celebración. Excepcionalmente podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar de examen así lo justifique.

- Para formalizar matrícula en Centros Oficiales que exijan la presencia del interesado, un día.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

- Para acudir el trabajador o acompañar a un hijo o a su cónyuge a revisión médica fuera de la localidad de residencia oficial, hasta cuatro días naturales, todos justificados.

- Por matrimonio, bautizo y primera comunión de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad y hasta el 2º grado de afinidad, 1 día siempre que coincida con día de trabajo.

- En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:

a) Los cuatro días por enfermedad grave.

b) Los días de asuntos particulares.

c) Las vacaciones.

d) Posible concesión de licencia retribuida especial previo estudio del caso concreto y la constatación de que el trabajador es el único familiar que puede atender el enfermo.

Si agotadas todas las licencias anteriores, se produce el fallecimiento se concederán siete días más de los cuatro que corresponden.

e) Todo empleado municipal que enviudara y tuviera hijos en edad preescolar o disminuido físicos, psíquicos o sensoriales, tendrá derecho treinta días laborables a partir del fallecimiento del cónyuge.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al Alcalde y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) En el momento que se fije legalmente un nuevo régimen de licencias retribuidas para los funcionarios de Administración Local, automáticamente se aplicará el mismo para todo el personal laboral.

## **Artículo 20. Justificación Por Enfermedad**





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

El Ayuntamiento completará, desde el primer día de baja, hasta el 100 % de las retribuciones básicas y complementarias que por todos los conceptos viniera percibiendo el trabajador en activo.

El trabajador podrá comunicar telefónicamente su no asistencia al trabajo por tener que acudir al consultorio médico ya sea para expedición de medicinas o por enfermedad propia o de su hijo menor. Incorporándose a su puesto de trabajo en el momento que se finalice la consulta.

## Capítulo IV

### Artículo 21. Formación y Perfeccionamiento Profesional

Todos los empleados municipales afectados por este Convenio, tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones.

El Ayuntamiento dará conocimiento a los representantes del personal de los cursos de formación y perfeccionamiento disponibles, y en la Comisión Paritaria se decidirá la persona más idónea para la asistencia al mismo, con la debida audiencia a los interesados

El Ayuntamiento facilitará la asistencia de los trabajadores a cursos de perfeccionamiento organizados por la Diputación Provincial o por cualquier organismo público.

El Ayuntamiento abonará el kilometraje que recorra el trabajador, así como las dietas que le surjan y material necesario para la asistencia a los cursos.

### Artículo 22. Indemnizaciones por Razón del Servicio

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dietas y gastos de locomoción por los trabajos que se les encomienden fuera del municipio, de conformidad con en Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo y condiciones que se establezcan reglamentaria en su momento.

## Capítulo V. Prestaciones Sociales

### Artículo 23. Asistencia Jurídica

Por el Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa de los empleados que,





como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la Sentencia dolo del trabajador, y, así mismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o sea el Ayuntamiento la parte demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

#### **Artículo 24. Fondo de Acción Social**

Se establecerá por parte de la Corporación un Fondo de Acción Social Interna (FASI). Este tendrá por objeto financiar las ayudas de carácter social a todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio y a sus beneficiarios, siempre que sean solicitadas en tiempo y forma.

La cuantía del Fondo de Acción Social se corresponderá anualmente como mínimo al 1 % del capítulo de retribuciones.

Se abonará al trabajador el 60 % del gasto oftalmológico, odontológico y ortopédico justificado mediante factura.

#### **Artículo 25. Anticipos Reintegrables**

Los trabajadores podrán solicitar el cobro anticipado de una o dos mensualidades, a reintegrar en 14 meses. A tal efecto se consignará una partida en el Presupuesto de Gastos, con crédito suficiente para tales menesteres.

#### **Artículo 26. Créditos**

El Ayuntamiento gestionará ante las Entidades Bancarias Oficiales o Privadas, la posibilidad de concesión de préstamos con interés preferencial para el personal afectado por el presente convenio.

#### **Artículo 27. Jubilación**

Se establece una ayuda de 601 euros cuando el trabajador se jubile por edad, que se percibirá en una sola vez y con la última nómina, así como una placa de la Corporación.

Esta cantidad se actualizará al inicio de cada año en un porcentaje equivalente al I.P.C.

#### **Artículo 28. Premios**

Los trabajadores que cumplan o tengan cumplidos veinticinco años de servicios serán premiados con la concesión de una distinción y una paga en cuantía de

1.803 euros.

También se abonará éste premio a los trabajadores que cumplan los veinticinco años de servicios en el año de su jubilación.

Esta cantidad se actualizará al inicio de cada año en un porcentaje equivalente al I.P.C.

### **Artículo 29. Pensión de Viudedad y Orfandad**

El Ayuntamiento adelantará a los trabajadores el 100% de las pensiones de viudedad y orfandad, desde el fallecimiento del trabajador, hasta que se efectúe la liquidación por la Seguridad Social.

### **Artículo 30. Seguros**

El Ayuntamiento de Dalías concertará una póliza colectiva de seguros que cubra los accidentes individuales y responsabilidad civil, y seguros de vida del personal a su servicio.

### **Artículo 31. Fondo de Pensiones**

Se constituirá un Fondo de Pensiones mediante la aportación de dieciocho euros mensuales por empleado a cargo de la Corporación (FASI), y una cuantía mínima voluntaria por parte del trabajador.

Las cantidades no abonadas en concepto de productividad variable se incorporarán a este fondo, así como las cantidades remanentes del Fondo de Acción Social.

### **Artículo 32. Ayuda Por Estudios**

Se establecen unas ayudas por estudios a cargo del Fondo de Acción Social con las siguientes cuantías:

Para guarderías y preescolar:	100 euros
Para educación primaria:	120 euros
Para educación secundaria:	150 euros
Para bachiller y F.P.:	200 euros
Para estudios universitarios:	350 euros

Se abonará al trabajador el 60 % del gasto de matriculación en estudios superiores y universitarios.

Estas cantidades se actualizarán al inicio de cada año en un porcentaje equivalente al I.P.C.

### **Artículo 33. Ayuda por Defunción**

Sin contenido.

### **Artículo 34. Ayuda por Natalidad/Matrimonio/Formación de Pareja**

Sin contenido.

### **Artículo 35. Incapacidad Sobrevenida**

Cualquier trabajador que viere reducida su capacidad para prestar sus servicios, tanto derivado de enfermedad común o accidente laboral, el Ayuntamiento tendrá la obligación de colocarlo en otro puesto que pueda desempeñar, de igual categoría y retribución.

## **Capítulo VI. Organización e Ingreso**

### **Artículo 36. Organización y Racionalización**

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

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procedimientos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctoras de personal.
- Definición y clasificación clara entre puesto y categoría.

Serán objeto de negociación con los representantes de los trabajadores, todas las materias relacionadas en el ámbito competencia y de acuerdo con la legislación vigente.

### **Artículo 37. Clasificación del Personal**

El personal al Servicio del Ayuntamiento de Dalías, se clasificará en:

- Personal Contratado en régimen de derecho laboral (Fijos y Temporales)
- Personal Eventual: de confianza o asesoramiento.

### **Artículo 38. Relación de Puestos de Trabajo y Catalogo**



Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, Interinos, Personal Contratado (Fijo y Temporal) y Personal Eventual, y se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.

Se formará la relación de todos los puestos de trabajo, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, grupo y nivel de Complemento de Destino, así como las características esenciales de los puestos, las retribuciones Complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño.

Esta relación será pública y los trabajadores tendrán derecho a hacer las oportunas reclamaciones. Cualquier modificación de la Plantilla o de la Relación de Puestos de

Trabajo, deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 39. Promoción Profesional**

La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta dentro del mismo grupo.

A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición con sujeción a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o empleo superior.

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C, desde categorías afines del grupo D, con una antigüedad de 10 años, o de cinco y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria.

En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad; en todo caso, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en su oposición de ingreso a la función pública.

La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.





## **Artículo 40. Oferta de Empleo**

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

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo pública, mediante convocatoria pública a través del sistema de Concurso, Oposición o Concurso- Oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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

La oferta de empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes.

La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro del primer trimestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en las mismas. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas, que en todo caso, deberán concluir a ser posible dentro del año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan.

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

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

## **Artículo 41. Trabajos de Categoría Superior**

Los puestos de trabajo que hayan de ser desempeñados transitoriamente y por necesidades urgentes del servicio, se cubrirán por Comisión de Servicio, con las limitaciones en el tiempo que la Ley señala, o sustitución reglamentaria, con la consiguiente compensación económica.

## **Artículo 42. Contratación**

Para cualquier tipo de contratación de personal no contemplado en los artículos anteriores, se elaborarán en la Comisión Paritaria las pruebas que se adapten a la selección específica, siempre dentro de los márgenes que el ordenamiento jurídico vigente admita.





Para tal fin, se creará una Bolsa de Contratación, para cada una de las especialidades, con una relación ordenada de trabajadores por orden de puntuación, según BAREMO elaborado por la Comisión Paritaria.

### **Artículo 43. Situaciones Especiales**

La Corporación procurará que los trabajadores, que por edad u otra razón tenga disminuida su capacidad para funciones de particular esfuerzo o penosidad, siempre previo informe médico, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones físicas y dentro del mismo servicio a ser posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

### **Artículo 44. Vacantes**

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

Las vacantes existentes se cubrirán por la fórmula expresada anteriormente, y según los casos se podrá utilizar, el concurso de méritos, promoción interna, concurso oposición etc., en todos los casos se elaborará un Reglamento de selección y movilidad en el que se especificará claramente el baremo a aplicar en los distintos concursos de méritos.

### **Artículo 45. Funcionarización**

La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñados por personal Funcionario, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/88, de 28 de junio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas a que se adscriban dichos puestos.

A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo los siguientes criterios:

- En las pruebas selectivas que se diseñen se tendrá en cuenta que, para acceder a la plaza laboral, la dificultad ha sido la misma que para acceder a la plaza de funcionario del mismo grupo de titulación.
- Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.
- Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.







- Se facilitará a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.
- Los Planes de Empleo podrán establecer criterios específicos sobre la funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y las pruebas selectivas.

## **Capítulo VII. Seguridad e Higiene y Defensa de la Salud**

### **Artículo 46. Comité de Seguridad y Salud**

A la entrada en vigor del Presente Convenio, se creará el Comité de Seguridad y Salud, que estará integrado por un representante de la Corporación y un representante de los trabajadores.

Serán funciones propias del Comité:

- Controlar el cumplimiento de las normas establecidas para los trabajadores en materia de Salud Laboral.
- Coadyugar al cumplimiento de lo legislado en materia de Salud Laboral.
- Proponer, informar, y seguir las actuaciones de la Corporación, en materia de Salud Laboral, en lo que respecta a los trabajadores.
- Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de Salud laboral.
- Investigar las causas de accidentes y enfermedades, estableciendo un control de absentismo laboral por estas causas.
- Dar cuenta al órgano competente, ante la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física o psíquica de los trabajadores.
- Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación y otras circunstancias de riesgo.
- Dotar así mismo para la totalidad de Dependencias Municipales de locales imprescindibles, tales como cuartos de aseo, taquillas, vestuarios, y cualesquiera otros que fuesen necesarios.
- El Ayuntamiento proporcionará a los trabajadores, cuando las características del puesto de trabajo lo requiera, (Ordenanzas, Limpiadoras, Operarios Electricistas, Fontaneros, etc.) ropa adecuada a las funciones a desempeñar.

Se le proporcionará a cada trabajador antes mencionado anualmente, un equipo





de verano y otro de invierno, salvo que por las características del puesto hubiera que ampliar esta dotación. Los meses previstos para su suministro serán en OCTUBRE para la ropa de invierno y MAYO para la ropa de verano. En el supuesto de que el trabajo se realice a la intemperie también se suministrará al trabajador ropa de abrigo y calzado impermeable.

Los representantes de los trabajadores participarán en la selección del vestuario y se adjuntará al presente convenio un anexo del vestuario necesario.

#### **Artículo 47. Reconocimiento Medico**

Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del 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 comunicará, 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.

#### **Artículo 48. Capacidad Disminuida**

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (decreto 2.065/74, de 30 de mayo) en sus apartados 2,3 y 4.

El personal incurso en alguno de estos apartados será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas.

En el caso del personal con capacidad disminuida, que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del funcionario afectado a su puesto de trabajo.

En caso de riesgo para la salud del trabajador o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuará con la participación de los representantes de los trabajadores.





La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, previa prescripción facultativa del médico de empresa o de la Seguridad Social, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dura aquél.

## **Capítulo VIII. Régimen Interior y Disciplinario**

### **Artículo 49. Régimen Disciplinario**

En todo lo referente al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo y demás disposiciones vigentes.

## **Capítulo IX. Derechos y Garantías Sindicales**

### **Artículo 50. Información Sindical**

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa del desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo I, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de la nómina mensual del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

### **Artículo 51. Delegados de Personal**

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

Los representantes de los trabajadores deberán ser informados de todas las alteraciones que se produzcan con respecto al personal del Ayuntamiento.

### **Artículo 52. Garantías Sindicales**

Los representantes de los trabajadores:

- No podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica en razón del desempeño de su representación.
- No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por manifiesta necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado o cambiado de turno, salvada su voluntariedad, será el último en ser afectado.



- Cada representante de los trabajadores dispondrá de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones:

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

Quedan fuera de éste cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en el período de negociación.

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

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

- La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical.

- Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

- En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a los representantes de los trabajadores y si estuvieran afiliados a algún sindicato a su Sección Sindical

- La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrán de 12 horas anuales por el conjunto de los trabajadores para las reuniones o las asambleas convocadas por los representantes de los trabajadores, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, como que los servicios de atención al público y vigilancia no queden desasistidos.

Las convocatorias de asamblea se notificarán con una antelación mínima de 24 horas.



## Capítulo X. Retribuciones

### Artículo 53. Normas Generales

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

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

El Ayuntamiento abonará la nómina en la entidad bancaria o de ahorro que el empleado designe.

La fecha de ingreso de la nómina en las cuentas corrientes se procurará que sea el día 28 de cada mes, efectuándose el abono conjuntamente con las pagas extraordinarias pertinentes, con excepción de la nómina de diciembre cuyo abono será adelantado de modo que se pueda percibir antes del día 22.

### Artículo 54. Conceptos Retributivos

Los conceptos retributivos se englobarán en dos grupos: Retribuciones Básicas y Retribuciones Complementarias.

Son Retribuciones Básicas: El Sueldo, los Trienios, las Pagas Extraordinarias, y tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

Son Retribuciones Complementarias: El Complemento de Destino, el Complemento Específico, el Complemento de Productividad, las Gratificaciones, las Indemnizaciones por razón del servicio, y se fijarán a través de la negociación colectiva tal y como determina el artículo 32.b de la Ley 7/90 de Negociación Colectiva, indicándose en el anexo que se adjunta que deberá incluirse como un documento más del Capítulo I de los Presupuestos, para su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento.

### Artículo 55. Sueldo Base

El Sueldo Base es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos.

El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o Norma que los sustituyan.

Para el año 2003, su cuantía es la indicada en el Anexo I.

### Artículo 56. Trienios

Los Trienios, consisten en una cantidad igual para cada Grupo por cada tres años de servicios en el Cuerpo o Escala, Clases o Categoría, según se establece anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y se devengará el día primero del mes siguiente a su vencimiento.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de presupuestos Generales del Estado para los empleados de las Corporaciones Locales o norma que lo sustituyan.

### **Artículo 57. Pagas Extraordinarias**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo y trienios, salvo que por Ley de Presupuestos se estableciera cantidad mayor. Y se devengará en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas.

### **Artículo 58. Complemento de Destino**

El Complemento de Destino, corresponde al nivel del puesto que desempeña cada trabajador.

La cuantía del Complemento de Destino que corresponde a cada nivel, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2.003.

### **Artículo 59. Complemento Específico**

El Complemento Específico retribuirá las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, a modo de ejemplo: nocturnidad, trabajos en festivo, toxicidad, turnicidad, etc...

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

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación al modificar o aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que les corresponde un complemento específico, señalando su cuantía. La valoración, así como la fijación de la cuantía del Complemento Específico, deberá ser negociada por la Comisión Paritaria.

La especial dificultad técnica y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la especial formación y/o titulación necesaria para



el desempeño del puesto, no exigida en las convocatorias de ingreso, la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales. No se tendrá en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa.

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

- La jornada en régimen de dedicación, fijándose el valor de la hora de exceso sobre la jornada normal, como servicios extraordinarios.

- La posibilidad de que por la corporación se exija un puesto tipo, una dedicación superior a la jornada normal sobrepasando el tope máximo de horas, supondrá que todas las que sobrepasen dicho tipo tendrán la consideración de Servicios extraordinarios, abonándose o compensándose según petición del trabajador.

- De turnicidad y/o nocturnidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos, días festivos o en régimen de jornada partida.

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

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

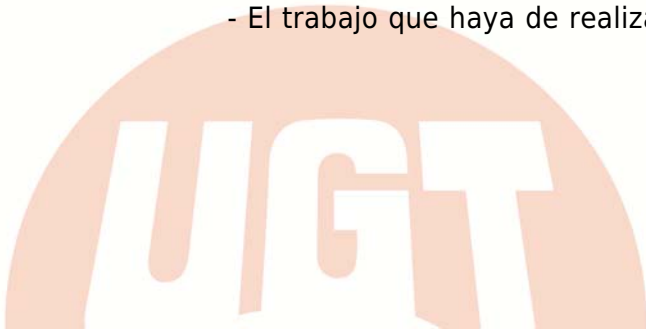
La peligrosidad y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá aquellos puestos de trabajo de los que puedan derivarse probabilidad de que su ocupante sufra un accidente, agresión o contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones.

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

- El esfuerzo requerido por el ocupante del puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto de trabajo.

- El trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, en igual cuantía para todos los puestos de trabajo.

- El trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y/o tarde y/o



noche), se trabaje, al menos in domingo de cada mes o el descanso semanal no sea fijo en los días.

- Realizar su jornada laboral a la intemperie.

### **Artículo . 60. Complemento de Productividad**

El Complemento de Productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.

La aplicación de éste complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo o en su caso con la aprobación de los programas correspondientes.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. Las cantidades a abonar, se decidirán tras ser oída la Comisión Paritaria.

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

### **Artículo 61. Indemnizaciones por Razón Del Servicio: dietas y gastos locomoción:**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, esto es dietas y gastos de desplazamiento, de conformidad con las condiciones señaladas por el R.D. 462/2002 de 24 de mayo y condiciones que se establezcan reglamentariamente en su momento.

En caso de que no se cubriera el gasto real realizado por el trabajador, previa justificación, el Ayuntamiento abonará lo que corresponda.

El Ayuntamiento abonará al trabajador, antes del inicio del viaje el total de las dietas que le corresponda.

Así mismo, abonará los gastos de desplazamiento, en vehículo propio

### **Artículo 62. Clausula de Revisión Salarial**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual supere el porcentaje de incremento salarial establecido por los Presupuestos Generales del Estado, se realizará una revisión salarial de la diferencia entre el IPC oficial y el real con efectos desde el 1 de enero del 2.003.





La cantidad resultante se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente.

### **Disposiciones Finales**

1.- En todas las disposiciones que no estén reguladas en este convenio será aplicable el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1.984, y disposiciones de carácter general dictadas o que se dicten para su aplicación y desarrollo.

2.- Cualquier modificación del régimen de trabajo, sistemas retributivos, de las cuantías económicas y de las condiciones sociales que perciban los funcionarios locales, se aplicarán automáticamente al personal afectado por este Convenio, siempre que estas modificaciones mejoren las condiciones establecidas para los mismos.

3.- Por criterios de igualdad entre el personal laboral y el funcionario, se le aplicará íntegramente este Convenio como pacto al personal funcionario en activo, interinos, y eventuales para aquellas cuestiones que entren dentro de su ámbito de aplicación.

4.- La Corporación o sus trabajadores darán conocimiento a la Comisión Paritaria, como encargada del seguimiento del presente convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio, para que emita dictamen o actúe en la forma prevista.

5.- Se equiparan las condiciones sociales y de trabajo así como las retribuciones íntegras de todos los empleados del mismo nivel y/o categoría y antigüedad incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

6.- Con carácter general se entenderá por consolidado el grado correspondiente a los niveles de complemento de destino que, para cada puesto de trabajo se fijan en la tabla anexa.

7.- Como adecuación a la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el personal de la Policía Local quedará reclasificado en los grupos retributivos que contemplen en la normativa legal correspondiente en los términos que en la misma se recojan.

8.- Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por los trabajadores mediante petición escrita, la no contestación expresa en un período no superior a 15 días hábiles, supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.



LA ALCALDESA, María Elena Sánchez Valdivia.

LA DELEGADA PERSONAL LABORAL, C.S.I.F., María Isabel Criado Acien.

**PERSONAL LABORAL FIJO**

DENOMINACION PUESTO	GRUPO	SUELDO	ANTIGÜEDAD	NIVEL	C.DESTINO	C.ESPECIFICO	TOTAL MES
		(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)
AUXILIARADMIVO.	D	531,83	79,25	18	367,87	347,23	1.326,18
AUXILIARADMIVO.	D	531,83	31,70	18	367,87	344,92	1.276,32
AGENTE DESARR. LOCAL	A	1.028,05	79,00	26	650,63	455,66	2.213,34
BIBLIOTECARIO-ARCHIV.	C	650,42	69,75	20	409,73	273,36	1.403,26
LIMPIADORAS(2)	E	971,04		14	568,40	523,02	2.062,46
<b>TOTAL P. LABORAL/MES</b>		<b>3.713,17</b>	<b>259,70</b>		<b>2.364,50</b>	<b>1.944,19</b>	<b>8.281,56</b>

**PERSONAL EVENTUAL**

DENOMINACION PUESTO	GRUPO	SUELDO	ANTIGÜEDAD	NIVEL	C.DESTINO	C.ESPECIFICO	TOTAL MES
		(euros)	(euros)		(euros)	(euros)	(euros)
AUXILIARADMIVO.	D	531,83		18	367,87	144,28	1.043,98
AUXILIARADMIVO. CULT.	D	531,83		18	367,87	134,26	1.033,96
AUXILIARADMIVO. DEP.	D	531,83		18	367,87	134,26	1.033,96
<b>TOTAL P. EVENTUAL/MES</b>		<b>1.595,49</b>			<b>1.103,61</b>	<b>412,80</b>	<b>3.111,90</b>