

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLATORRES (JAÉN)

Título I. Vigencia e interpretación.

Capítulo I. Ámbitos.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Villatorres (Jaén) y Entidades, Instituciones y Organismos dependientes del mismo.

Artículo 2. Ámbito de personal.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones y relaciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas, y de cualquier otra naturaleza de los empleados públicos que, comprendidos en el artículo 1, presten sus servicios en la citada Entidad Local.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, con carácter retroactivo desde el día 01/01/2006 y finalizará el 31/12/2009, sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo en él se establezcan.

Capítulo II. Conflictos, comisión paritaria de interpretación y vigilancia y mesa permanente de negociación para las relaciones laborales.

Artículo 4. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan crear una Comisión Paritaria para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación del mismo. Dicha Comisión estará formada por 2 miembros de los órganos de representación sindical del Excmo. Ayuntamiento de Villatorres, e igual número de miembros en representación de la Corporación Municipal.
2. La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se considere necesarios para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir.
3. La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente de la firma del presente Acuerdo Económico-Social. No obstante, sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días laborables desde su



petición. Su Presidente y Secretario serán nombrados en la primera reunión de constitución.

4. Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes para el Personal Laboral afectado por el ámbito del presente Convenio Colectivo y entrarán en vigor al día siguiente de su adopción, debiendo someterse a ratificación del Pleno Corporativo cuando suponga una modificación sustancial del mismo, y se incorporarán al texto del Convenio Colectivo, sin perjuicio de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

5. Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto, o en la interpretación de algún artículo del presente Convenio Colectivo, se recurrirá a la mediación y arbitraje de alguna autoridad u órgano, que será nombrado de común acuerdo por los miembros de la Comisión

Paritaria. De no existir este acuerdo, se pedirá que lo sea el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, dependiente de la Junta de Andalucía.

Artículo 5. Mesa General de Negociación para las relaciones laborales.

1. Es el instrumento básico que estructura toda la relación entre empresa y representación social. De ella se derivan el total de comisiones y/o mesas necesarias para la resolución de conflictos, negociación y desarrollo de todas aquellas materias que indica el articulado del presente Convenio Colectivo y de lo no previsto en el mismo, pero que vaya en aras de la prestación de unos servicios públicos de calidad.

2. Se constituirá dentro del plazo máximo de 1 mes a partir de la firma del presente Convenio Colectivo y estará compuesta prioritariamente por el Alcalde y representación de la Corporación de una parte, y por la representación de los representantes del personal laboral, así como de los sindicatos legalmente constituidos en proporción a su representación legal, por otra parte, garantizando en todo caso la presencia de los sindicatos representativos, cuestión esta trasladable a todos los foros y ámbitos de negociación. El número de representantes de cada una de las partes será de dos.

3. Los acuerdos de la Mesa, válidamente adoptados, serán recogidos en actas, vinculando a las partes en los mismos términos que el presente Convenio Colectivo. La Mesa establecerá su propio régimen de funcionamiento.

4. La Mesa General de Negociación se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición. Tratará:

Oferta de Empleo Público, vacantes, plantilla presupuestaria, provisión de vacantes, promoción interna, contratación, bolsas de trabajo, bases, baremos, etc.





Valoración de Puestos de Trabajo.

Modificación total o parcial de la Relación de Puestos de Trabajo. Diseño y aprobación de Planes de Formación, así como aprobación o denegación de solicitudes para la asistencia a cursos, jornadas, etc., del personal laboral del Ayuntamiento.

Calendario laboral, establecimiento de jornadas y horario de trabajo, régimen de disfrute de permisos, vacaciones y licencias, etc.

Revisión anual de las retribuciones, incorporación de los acuerdos de aplicación adoptados por la Mesa General y aplicación, en su caso, del artículo 6.

Criterios de distribución del complemento de productividad.

Capítulo III. Condiciones más favorables.

Artículo 6. Acuerdo preferencial.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo tienen carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general de rango superior que pudiera tener efectos más favorables para el personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento y aquellas otras que pudieran adoptarse o estén adoptadas.

Capítulo IV. Denuncia, prórroga y revisión.

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará por años naturales, a partir del 1 de enero de 2010, de forma tácita si no media expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia, o a cualquiera de sus prórrogas, entendiéndose vigente hasta la aprobación del nuevo Convenio. No obstante, las negociaciones del siguiente comenzarán a partir del 1 de septiembre de 2009.

Artículo 8. Tabla salarial y revisión.

No obstante lo anterior, la tabla salarial y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica, garantizando, en todo caso, lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Título II. Formación, plantilla, valoración de puestos, provisión de vacantes, contratación, ingreso, movilidad y fomento de empleo.

Artículo 9. Formación y perfeccionamiento.





1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de la Formación, se comprometen anualmente a la elaboración y puesta en marcha de Programas de Formación Continua, Reciclaje y Formación profesional del personal laboral.

2. La Corporación dará las máximas facilidades, cubiertas las necesidades del servicio, para la participación del personal laboral en cursos, jornadas, seminarios, etc., sobre sus especialidades u otros cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Corporación Municipal u otros organismos públicos.

Artículo 10. Plantilla presupuestaria.

Con anterioridad a la aprobación del presupuesto de la Corporación y una vez examinada las vacantes existentes en la plantilla de personal, se formará, previa negociación con los representantes legales del personal laboral, la plantilla presupuestaria y la Oferta de Empleo Público, donde se recogerán los puestos de trabajo reservados a promoción interna, dotándose presupuestariamente las vacantes del año correspondiente.

Artículo 11. Análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo.

La Corporación se compromete a finalizar, junto con los agentes sociales, la valoración de los puestos de trabajo, antes de finalizar el presente Convenio, atendiendo a las características de cada uno de los puestos de trabajo. Dicha valoración se negociará con los sindicatos firmantes y las secciones sindicales.

Artículo 12. Provisión de vacantes.

1. En cuanto a la Oferta de Empleo, Bases de Selección, Promoción Interna y Provisión de Puestos de Trabajo, se estará a lo establecido en la legislación vigente, previa negociación con los representantes del personal laboral en la Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales.

2. Del total de vacantes que integren la Oferta de Empleo Público, se reservará, siempre que reúnan las condiciones necesarias, un porcentaje establecido por ley de plazas a determinar por la Mesa General de Negociación para minusválidos, así como para promoción interna.

3. Para poder participar en la promoción interna será requisito indispensable que el empleado público tenga una antigüedad mínima de dos años dentro de su categoría de origen.

4. Todos los contratos o nombramientos de trabajo se realizarán por escrito, incluyendo en todo caso el Convenio Colectivo al que queda acogida la relación laboral así como la categoría profesional y el período de prueba.

5. En el contrato o nombramiento deberá figurar una cláusula suscrita por el trabajador que haga constar las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades, que la misma pueda suponer la rescisión del contrato o nombramiento, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

6. El personal laboral deberá tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria con base a la cual accedieron al mismo.

7. La Corporación Municipal proveerá a todo el personal laboral de una tarjeta de identificación personal que acredite la condición de trabajador del Excmo. Ayuntamiento de Villatorres.

Artículo 13. Puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo provisionalmente ocupados y que correspondan a la actividad regular, normal y permanente de la Corporación, serán cubiertos por personal laboral, negociándose en cada caso con los representantes legales del personal laboral la creación de las plazas correspondientes.

Artículo 14. Trabajo de categoría inferior o superior.

1. Si por necesidades perentorias o imprevistas la Corporación precisará destinar a un empleado a tareas correspondientes a una categoría inferior, sólo podrá hacerlo por el tiempo indispensable y manteniéndose las retribuciones y demás derechos de la categoría profesional o puesto de trabajo de origen. En estos casos será obligatoria la comunicación previa a los representantes legales del personal laboral y fundamentación por escrito.

2. Cuando un puesto de trabajo de superior categoría quede vacante o cuando su titular no pueda desempeñarlo, podrá ser cubierto en caso de urgente e inaplazable necesidad, por otro empleado mediante resolución del Alcalde. A éste se le reservará el puesto de trabajo de origen, y percibirá las retribuciones complementarias con que esté dotado el puesto de trabajo que realmente desempeña.

3. Transcurridos seis meses en el desempeño del puesto de superior categoría, se estudiará la situación de dicho puesto con el fin de su posible consideración como vacante, y en consecuencia, ofrecerla a concurso de traslado o promoción interna, según proceda.

Artículo 15. Fomento de empleo. Jubilaciones.

1. La Corporación se compromete a sustituir, de acuerdo con la legislación vigente, con un contrato de relevo u otras medidas de fomento de empleo, a

aquellos empleados que decidan su jubilación anticipada a los 64 años de edad.

2. Aquellos empleados que no se acojan a lo dispuesto en el párrafo anterior, y causen baja por jubilación o invalidez, tendrán derecho a percibir una gratificación de un mes de sus haberes, con todos los conceptos retributivos que aparecen en nómina.

Artículo 16. Causa de demora en la pensión de jubilación.

La Corporación abonará al personal laboral que se jubile, y lo solicite, el 80 por ciento de la pensión estimativa que fije la Seguridad Social, con carácter de anticipo reintegrable, con el fin de no ocasionarle perjuicio en la demora de la pensión, con las medidas precautorias para recuperarlo.

Artículo 17. Medidas de empleo.

1. No se podrán realizar horas extraordinarias con carácter habitual.
2. No se podrán trabajar más de 80 horas extraordinarias anuales, salvo causa de fuerza mayor.
3. El personal laboral que tenga jornada reducida, tendrá preferencia a la hora de promocionar a puesto de igual contenido y categoría en jornada completa.
4. La extinción de las plazas deberá ser negociada con los representantes legales del personal laboral firmantes de este Convenio Colectivo.

Artículo 18. Permuta de destino.

a) En el ámbito del propio Ayuntamiento:

Cuando por acuerdo mutuo de dos empleados, con la misma categoría profesional y el mismo puesto de trabajo, de distintos servicios o negociados, soliciten intercambiarse, los mismos deberán solicitarlo al Alcalde, que resolverá al efecto.

b) En el ámbito de otras Administraciones Públicas:

Siempre que esté garantizada la reciprocidad y de mutuo acuerdo entre empleados públicos, con la misma categoría profesional y el mismo puesto de trabajo de distintas Administraciones públicas, podrán permutarse los mismos, previa solicitud a las distintas Administraciones.

Artículo 19. Igualdad para parejas de hecho.

En este Ayuntamiento se tratará igual en la aplicación de los derechos laborales a todas las parejas estables, independientemente del sexo y del tipo de unión. Se presentará documento de la inscripción de la pareja en el Registro de la



Administración Pública correspondiente.

Título III. Salud laboral, puestos especiales y vestuario de trabajo.

Artículo 20. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Este Comité se constituirá en el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio. Su composición y funcionamiento se hará de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Artículo 21. Capacidad disminuida.

En aquellos casos en que un empleado, por edad u otras razones, tenga mermada su capacidad física y psíquica para el desempeño de sus funciones, previos los informes médicos correspondientes, será asignado a otro puesto de trabajo, adecuado a sus condiciones, siempre que conserve la aptitud necesaria para su desempeño, respetándose en todo caso las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo de origen. Estos casos serán estudiados por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con la legislación vigente. Para los miembros de la Policía Local se aplicará lo establecido en la Ley de Coordinación de Policías Locales de Andalucía y órdenes que lo desarrollen.

Artículo 22. Revisión médica.

Se efectuará una revisión médica voluntaria anualmente en horas de trabajo y a cargo de la Corporación.

El personal que trabaje con pantalla de ordenador deberá pasar revisión oftalmológica cada año.

Artículo 23. Protección de la mujer embarazada.

La empleada al quedar embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomiende otro puesto de trabajo acorde con su situación, conservando el derecho a volver a su puesto de trabajo, todo ello según se establece en la normativa vigente.

Artículo 24. Vestuario de trabajo.

Al personal laboral que por la índole de su trabajo así lo requiera, se le proveerá anualmente de dos uniformes de trabajo en verano y dos en invierno. Los uniformes serán entregados en el mes de abril, y los de invierno en el de septiembre. Así mismo, en los casos que sean necesarios, se les proveerá de calzado de invierno y de verano, adecuado a sus funciones, y entregado en las



mismas condiciones que la ropa de trabajo. En el supuesto de necesitar un vestuario especial, éste será supervisado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Título IV. Jornada, horarios, vacaciones, permisos, licencias y excedencias.

Capítulo V. Calendarios, jornadas, horarios y descansos.

Artículo 25. Calendario laboral.

Anualmente se aprobará un calendario laboral que contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 26. Jornada laboral y horario.

1. La jornada laboral será la acordada en el calendario laboral y como máximo la establecida como norma general en la Administración Pública, y en los centros de trabajo o servicios donde dicho horario no fuera factible, se arbitrarán los horarios y turnos adecuados de acuerdo con la Mesa General de Negociación.

2. La jornada de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento será en cómputo anual la misma que se fije para los empleados de la Administración Civil del Estado, de lunes a viernes.

3. Se fijará una reducción de la jornada laboral de 1 hora durante los meses de vacaciones (julio y agosto), Semana Santa y Navidad.

El período de Navidad abarcará del 24 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive.

4. Para los días de la Feria de Santiago Apóstol (días 25, 26, 27 y 28 de julio), queda establecida la jornada laboral de 9 a 13 horas, recuperándose la diferencia de horas a lo largo del año.

Artículo 27. Descanso semanal.

Con carácter general, cada empleado tendrá derecho a un descanso mínimo de 48 horas ininterrumpidas, preferentemente sábados y domingos, salvo en aquellos centros de trabajo que por razones del servicio así lo requieran.

Artículo 28. Descanso entre jornada.

1. Cada empleado dispondrá de un período de treinta minutos diarios, como máximo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

2. La determinación, control y fijación de descanso corresponderá a la dirección



de los servicios, cuidando que los mismos queden debidamente atendidos en todo momento.

Artículo 29. Cumplimiento de horario.

Se establece un margen de flexibilidad de treinta minutos semanales para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.

Capítulo VI. Vacaciones, licencias y permisos.

Artículo 30. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de un mes o 22 días hábiles por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por el personal laboral de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente.

Se podrán disfrutar en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

2. El Ayuntamiento elaborará un plan de vacaciones anuales con fecha límite de 30 de abril, que será estudiado por los representantes legales del personal laboral y negociado por ambas partes. Siempre que las necesidades y conveniencias del servicio lo permitan, se establecerán turnos rotatorios.

3. No obstante, los empleados podrán solicitar el disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las establecidas, respetando siempre las necesidades del servicio.

4. Por decisión del empleado, las vacaciones anuales, de días naturales podrán ser disfrutadas en dos períodos quincenales o por semanas.

5. Todos los empleados tendrán derecho a las mejoras establecidas en la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, sobre días adicionales por años de servicio. Son las siguientes:

Años de servicio	Disfrute
Quince años de servicio	Veintitrés días hábiles
Veinte años de servicio	Veinticuatro días hábiles
Veinticinco años de servicio	Veinticinco días hábiles
Treinta o más años de servicio	Veintiséis días hábiles

6. Las vacaciones anuales serán retribuidas.

7. Si durante el período de vacaciones el empleado se encuentra en situación de

baja por enfermedad o accidente, este período no será computado a tales efectos.

8. En los casos de que los miembros de la pareja sean empleados de este Ayuntamiento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

9. Para los contratos temporales que por su naturaleza no puedan disfrutar las vacaciones durante la vigencia del contrato, las percepciones correspondientes a las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas serán abonadas en nómina, aplicándose las normas generales de cotización.

Artículo 31. Permisos extraordinarios.

a) Los empleados tendrán derecho al disfrute de 8 días de permiso extraordinario retribuido a lo largo del año, sin que sea necesaria previa justificación. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. Podrán disfrutar de dichos días, previa autorización del jefe del servicio correspondiente, respetando siempre las necesidades del servicio. Si a lo largo del año no se hubiesen disfrutado total o parcialmente estos días, podrá hacerse dentro de la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

b) Por matrimonio civil o religioso, o haberse inscrito en el Registro de Parejas de Hecho: Se otorgará un permiso de 20 días naturales.

c) Por nacimiento, adopción de hijos, acogimiento preadoptivo o permanente: Se concederá un permiso de 5 días naturales.

d) Por enfermedad grave, entendiéndose ésta siempre que hay hospitalización, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad:

En la misma localidad: 3 días naturales, como máximo.

En distinta localidad: 6 días naturales, como máximo.

e) Por fallecimiento de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad:

En la misma localidad: 2 días naturales, como máximo.

En distinta localidad: 3 días naturales, como máximo.

f) Por traslado de domicilio que implique mudanza: Se otorgarán 4 días naturales.

g) Por concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, por el tiempo necesario que duren los mismos, justificando convenientemente la asistencia.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de



carácter público o particular, previa comunicación al jefe de servicio, o de carácter personal, previa autorización del jefe de servicio correspondiente.

i) Por asistencia a cursos de perfeccionamiento convocados por instituciones y organismos oficiales, el tiempo por el que estén convocados, siempre que sean de interés municipal y relacionado con el puesto de trabajo. A estos efectos, el empleado tendrá derecho a la percepción de las dietas reglamentarias, gastos de locomoción y parte de la matrícula en función de la cuantía de la misma.

j) Los días 24 y 31 de diciembre, el personal laboral estará exento de prestar los servicios correspondientes, exceptuando aquellos servicios que por su propia naturaleza no lo permitan.

k) Los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero, en los turnos de noche se abonará una gratificación.

l) Los representantes sindicales, por asistencia a congresos profesionales, sindicales o funciones de formación sindical: 8 días máximos anuales, estudiándose cada caso concreto.

m) Por matrimonio (Civil o religioso) de hijos, hermanos o padres:

En la misma localidad: 1 día natural, como máximo.

En distinta localidad: 2 días naturales, como máximo.

n) Por consulta médica del empleado, cónyuge e hijos, el tiempo imprescindible para ello, debiéndose justificar con parte médico.

Artículo 32. Permiso por maternidad o adopción (según Ley sobre Conciliación Vida Familiar).

1. Se tendrá derecho a 116 días naturales de descanso retribuido, distribuido en dos períodos a opción del solicitante. Para el caso de adopción se estará a lo dispuesto en la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2. Así mismo, el personal laboral del Ayuntamiento tendrá derecho a un permiso retribuido de 1 hora diaria, que podrá dividirse en dos fracciones, para la alimentación de su hijo menor de 1 año. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen en la Corporación.

3. El derecho de la pausa o reducción de la jornada laboral, para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, y siempre que no pueda hacer uso de él la madre.



4. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo indicado en la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
5. Las empleadas públicas tendrán derecho al permiso retribuido de 15 días, en caso de interrupción voluntaria del embarazo.

Capítulo VII. Excedencias, trabajos en festivos y dietas.

Artículo 33. Otros permisos y excedencias.

1. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en cada momento, el personal laboral tendrá derecho a reserva de sus mismos puestos en los siguientes casos:

Por designación o elección para un cargo público.

Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito comarcal, provincial o superior.

2. El ingreso se deberá solicitar dentro del mes siguiente al cumplimiento de los supuestos anteriormente mencionados.

3. El personal laboral tendrá derecho a la excedencia voluntaria cuando cuenten al menos con un año de antigüedad y en los términos previstos en la legislación vigente.

4. Se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o adopción, menores de tres años. Los sucesivos hijos o adopciones darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrán fin a la que estuviera disfrutando.

5. Podrán solicitar en el transcurso del año hasta 15 días de permiso sin sueldo, cuya concesión estará condicionada a su justificación y necesidades del servicio.

6. A los empleados que lo soliciten se les concederá un permiso sin sueldo de 6 meses ininterrumpidos cada dos años; dicho permiso habrá de ser utilizado en su totalidad y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

Artículo 34. Trabajos en domingo y días festivos.

La jornada de trabajo realizada de forma extraordinaria en domingo, así como la realizada en festivo, será compensada con dos días de descanso, excepto en los casos en que por la propia naturaleza del puesto de trabajo lo lleve consigo.

Artículo 35. Procedimiento de concesión de permisos.

1. Los permisos retribuidos se solicitarán con una antelación mínima de 4 días, salvo por razones de urgencia debidamente justificada, debiéndose contestar con

una antelación mínima de 48 horas, considerándose concedidos de no existir respuesta. Se solicitarán por escrito en el Registro General de documentos de este Ayuntamiento.

2. Todos los permisos, menos los asuntos propios, deberán justificarse documentalmente.

3. Las solicitudes de permisos retribuidos deberán llevar el V.º B.º del jefe del área correspondiente, salvo los casos de fuerza mayor.

4. El área de personal podrá emitir circulares interpretativas al objeto de que se apliquen criterios únicos en todas las áreas, previa consulta con los órganos de representación sindical.

Artículo 36. Dietas e indemnizaciones.

1. El personal laboral tendrá derecho a percibir las indemnizaciones que por razón del servicio les correspondan, en los términos previstos en el art. 157 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto-Legislativo 781/86, de 18 de abril.

2. Indemnizaciones por uso de vehículo propio. Los empleados públicos que por interés municipal utilicen de forma continuada su vehículo al servicio de la Corporación en el ejercicio de su cargo, percibirán una indemnización que será negociada entre las partes, destinada a amortizar los gastos que genere su uso.

3. Referente a las licencias personales, como por ejemplo la obtención del permiso de conducir, será objeto de una negociación posterior de la Comisión, una vez se conozca el caso concreto.

Título V

Prestaciones sociales, gratificaciones, garantías y anticipos.

Artículo 37. Prestaciones sociales.

Se aprobará un reglamento de prestaciones sociales, revisable anualmente, que contendrá las ayudas sociales, médicas y las bolsas de estudio, debiendo contener como mínimo las siguientes:

a) Ayuda por nupcialidad: Se establece una ayuda de 235,84 euros para los empleados que cuenten con una antigüedad mínima de doce meses.

b) Ayuda por natalidad o adopción: Se establece una ayuda de 157,22 euros por nacimiento o adopción de cada hijo de los empleados, que cuenten con una antigüedad mínima de doce meses ininterrumpidos.



c) Ayuda por estudios: A los empleados que cursen estudios oficiales se les concederán, previa petición y justificación del interesado, ayudas consistentes en el 100% de los gastos de matrícula y el 80% del valor que les ocasionase la adquisición de libros de estudio, con un máximo de 252,42 euros.

d) Bolsas de estudios: Se establece una bolsa de estudios a favor de los hijos de los empleados de la Corporación, consistente en:

Educación Primaria: 31,44 euros.

Educación Secundaria, Bachiller, FP: 47,17 euros.

Estudios Universitarios: 60 euros.

Los plazos para solicitar estas ayudas, así como la documentación a presentar, serán determinados por la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Estas ayudas serán compatibles con cualquier otra concedida por otra entidad pública.

e) Ayudas por asistencia sanitaria especial:

Los empleados percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, abonándoseles previa justificación mediante factura y receta médica.

Los conceptos y cantidades en su límite máximo serán los siguientes:

Concepto	Importe (euros)	Temporalidad
Gafas de todo uso o lentillas	72,03	Por cada 3 años
Prótesis dental media	201,94	Por cada 10 años
Prótesis dental completa	354,98	Por cada 10 años
Pieza dental implantada, con un máximo de 12 piezas	22,50 por pieza	Por cada 10 años
Limpieza dental	14,42	Por cada año
Empaste dental	14,42	Por cada 2 años
Endodoncia	72,12	Por cada 2 años
Corona con piezas dentales	120,20	Por una sola vez
Ortodoncia	180,30	Por una sola vez
Prótesis auditiva	Su valor	Por una sola vez
Aparato de fonación	50% factura	Por una sola vez
Silla de inválido	Su valor	Por una sola vez

Estas prestaciones las percibirán los empleados por aquellas personas que están incluidas en su cartilla de la Seguridad Social y por el cónyuge y los hijos, aún en el supuesto de que no lo estén, siempre que acrediten la situación de paro y convivan en el domicilio familiar.



En caso de que ambos cónyuges sean empleados municipales, estas prestaciones sólo las percibirá uno de ellos.

Se abrirá un fichero de control para la no duplicidad de pagos por el mismo concepto.

f) Por jubilación anticipada: Se abonará a los empleados que se jubilen anticipadamente, las siguientes cantidades:

Para los empleados de 63 años: 7861,24 euros.

Para los empleados de 64 años: 4323,68 euros.

g) Premio por jubilación: Todos los empleados que causen baja por jubilación o fallecimiento, tendrán derecho a percibir una gratificación cifrada en una mensualidad del salario real.

Artículo 38. Prestaciones sanitarias extraordinarias.

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 60 euros por cada hijo o cónyuge discapacitado que reúna las siguientes condiciones:

a) Estar afectado por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía de grado igual o superior al que se determina en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero, para las distintas prestaciones, o estar afectado por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en sus prestaciones en que así se establezca expresamente.

b) No estar comprendido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.

c) No ser beneficiario o no tener derecho, por edad o por cualquier otra circunstancia, prestación o ayuda análoga de naturaleza o finalidad y, en su caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público.

d) Para ser beneficiario de esta prestación, el discapacitado no podrá superar el 70% del salario mínimo en cómputo anual.

Artículo 39. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

1. Las horas extras 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 propia naturaleza del servicio público que presta la Corporación, tendrán el carácter de excepcionales. Para las mismas se establecerá la siguiente cantidad, por hora extra y grupo:



Grupo A: 14,42 euros.

Grupo B: 13,22 euros.

Grupo C: 12,02 euros.

Grupo D: 10,82 euros.

Grupo E: 9,62 euros.

Las horas extras nocturnas se incrementarán un 30% del importe establecido en cada uno de los grupos anteriormente indicados.

2. Se establece una gratificación extraordinaria a los empleados que cumplan 30 años de servicio activo en esta Corporación, consistente en una mensualidad de sus retribuciones.

3. Los empleados que por razones de servicio deban asistir a juicios fuera de la jornada habitual de trabajo, las horas de duración del juicio le serán abonadas como gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 40. Garantía laboral.

1. Cuando el personal laboral tenga que hacer uso de su carnet de conducir, en función de sus servicios, y sufra la retirada del mismo con carácter preventivo, en caso de accidente u otras causas, la Corporación se compromete a respetarle sus retribuciones económicas en otro puesto de trabajo hasta tanto exista fallo o resolución al respecto.

2. En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia derivada de la detención al empleado que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad del tráfico en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 41. Anticipos reintegrables.

1. El personal laboral tendrá derecho a la percepción de anticipos reintegrables, según las siguientes modalidades:

a) Hasta 2.163 euros: Reintegrables en 36 meses.

b) Hasta 1.442 euros: Reintegrables en 24 meses.

c) Hasta 721 euros: Reintegrables en 12 meses.

2. Los criterios de concesión serán fijados por la Comisión de Seguimiento, facilitando en todo caso el acceso del mayor número de empleados.



3. El importe mensual que corresponde a reintegrar de estos anticipos se deducirá de la nómina. No podrá solicitarse otro anticipo hasta que se cancele el concedido.

4. Este derecho será extensible al personal laboral no permanente con una antigüedad de 12 meses, dentro de los 18 meses anteriores, proporcional al 11% de la retribución bruta que le quede por percibir en lo que le resta del contrato que tenga suscrito con la Corporación en el momento de su solicitud, siendo totalmente reintegrada la cantidad anticipada en el momento de la liquidación del contrato, si esta se produjera. Igual tratamiento tendrá los casos de los empleados con la jubilación próxima.

Artículo 42. Póliza de Seguros y Asistencia Jurídica.

1. El Ayuntamiento suscribirá un seguro de accidentes que, en caso de fallecimiento o invalidez producida por accidente en acto de servicio, garantice a los herederos legales o empleados. Las cantidades a percibir serán las establecidas en la póliza vigente, aunque posteriormente se negociará el posible incremento de las mismas.

2. En los supuestos en que los empleados del Ayuntamiento pudieran incurrir en responsabilidad civil o penal como consecuencia de las actuaciones ocurridas en el ejercicio de sus funciones, la defensa de los mismos ante los Tribunales, se financiará por el propio Ayuntamiento.

Artículo 43. Plan de Pensiones.

Cuando las disponibilidades económicas de la Corporación lo permitan, se negociará la creación de un Plan de Pensiones de la modalidad de empleo.

Título VI. Condiciones económicas.

Artículo 44. Conceptos retributivos.

La tabla salarial prevista para el personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento estará integrado con los siguientes conceptos:

Retribuciones Básicas:

Sueldo base.

Antigüedad.

Pagas extraordinarias.

Sueldo base: Será el estipulado en la legislación vigente de cada momento para todas las Administraciones Públicas y para cada grupo profesional.



Antigüedad: La antigüedad de los empleados al servicio del Ayuntamiento se retribuirá cada tres años de servicio en la Administración, y por tanto se expresará en trienios. El valor de los trienios será por cada grupo el establecido en la legislación vigente.

Pagas extraordinarias: El personal laboral afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias anuales, una en junio y otra en diciembre, consistente cada una de ellas en una mensualidad del sueldo base, más antigüedad más porcentaje del complemento de destino que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Retribuciones Complementarias:

Complemento de destino.

Complemento específico.

Complemento de productividad.

Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Complemento de destino: Se destinará en función del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño.

La asignación de sus cuantías habrá de hacerse de tal forma que en ningún caso las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al puesto de trabajo jerárquicamente superior sean menores a las que correspondan a un puesto de trabajo inferior.

Complemento específico: El mismo está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su responsabilidad, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

Complemento de productividad: La Corporación, para dar cumplimiento a lo establecido en el R.D. 861/1986 y Ley 3ª/1984, efectuará los programas correspondientes encaminados a determinar los objetivos a conseguir por cada puesto de trabajo, teniendo en cuentas las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del mismo.

Los criterios de productividad serán negociados anualmente con los representantes del personal laboral.

La percepción de este complemento no generará derechos adquiridos a favor de los empleados que reciban el mismo, siendo su percepción de carácter anual.



Complementos de turnicidad y peligrosidad: Deberán ser tenidos en cuenta para una próxima valoración de los puestos de trabajo.

Gratificaciones por servicios extraordinarios: Se estará a lo establecido en el Artículo 39 del presente Acuerdo Económico-Social.

Título VII. Condiciones sindicales y derechos de representación de los empleados públicos.

Artículo 45. Competencias, garantías y obligaciones.

1. La Corporación y los representantes del personal laboral firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el Artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/85, del 12 de agosto, de Libertad Sindical. Es competencia de los sindicatos, a través de sus secciones sindicales, y de los órganos de representación, la defensa de sus intereses generales y específicos de los empleados 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.

2. Los órganos de representación y secciones sindicales legalmente constituidas, tendrán derecho a ser informadas en las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten al personal laboral en general y que vayan a tratar en las comisiones informativas de personal. A estos efectos se enviará orden del día de dicha Comisión, así como copia del acta de la sesión anterior.

b) El presidente de dicha Comisión informativa citará a los representantes sindicales (sección sindical y órganos de representación) para que estén presentes en aquélla con voz y sin voto.

c) De todos los asuntos en materia de sanciones al personal laboral del Ayuntamiento para emitir informe con carácter previo.

d) De la copia básica de contratos.

e) De la asignación que se efectúe a los empleados públicos, de complementos, gratificaciones por servicios extraordinarios, honores y distinciones.

f) Los órganos de representación y las secciones sindicales emitirán informe con un plazo máximo de 15 días a partir de ser requeridos en toda clase de expediente disciplinario referente a un empleado público.

g) Los órganos de representación y las secciones sindicales deberán ser consultados preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno,



siempre que dicha modificación no revista el carácter de transitoria, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

h) Los órganos de representación y las secciones sindicales tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento legal le confiere para ejercer acciones judiciales, en el ámbito de sus competencias, por decisión de sus miembros.

i) En cualquier modo de acceso, concurso, concurso oposición y oposición o pruebas selectivas, tomarán parte como vocales los representantes de los sindicatos y órganos de representación con voz y voto.

Artículo 46. Garantías sindicales.

1. El personal laboral en razón del desempeño de su representación sindical, así como el delegado sindical, no podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica durante su mandato ni dentro de los 4 años siguientes a la expiración del mismo. Los delegados de personal no podrán ser trasladados de su puesto de trabajo.

2. Podrán disponer, cada uno de los miembros de representación sindical, así como el delegado sindical, de 40 horas mensuales para la realización de sus actividades sindicales. Si las necesidades sindicales lo requieren, se podrán ampliar el número de horas de algún representante desde la Mesa General de Negociación. Se podrán acumular mensualmente las horas de los cargos sindicales anteriormente mencionados en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación, con la expresión de quién acumula y de quien procede, siempre por decisión del sindicato al que pertenece.

3. No se computarán como horas sindicales las empleadas en reuniones convocadas por la Corporación ni las que se generen para la negociación colectiva.

4. Para la utilización de este derecho preavisará con la antelación suficiente.

5. Los miembros de la comisión negociadora no necesitarán de dicho plazo de preaviso.

6. La Corporación pondrá a disposición de los órganos de representación y secciones sindicales, locales, tablones de anuncios y medios materiales necesarios (fotocopias, equipos informáticos, teléfono, correo, etc.), para el debido cumplimiento de sus funciones.

7. A los delegados de prevención, miembros del Comité de Seguridad y Salud, no se les concederán horas adicionales para el ejercicio de sus funciones, puesto que desarrollarán su trabajo con las horas concedidas como sindicales.



8. Se dispondrá de un número máximo de 30 horas anuales, para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, de las cuales, a partes iguales, corresponderán a los órganos de representación y secciones sindicales. Cuando las asambleas hayan de celebrarse durante la jornada de trabajo, se referirá a la globalidad del personal laboral, cuando se trata de convocatorias por secciones sindicales no se requerirá lo anterior.

9. El personal laboral que tenga mandato en sindicatos de ámbito comarcal, provincial, regional o federal, podrán disponer de un número de horas para atender a dicha representación, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente.

10. Las secciones sindicales tendrán garantizado el derecho a:

a) Repartir propaganda.

b) Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota sindical de su afiliado.

c) Negociación colectiva.

Artículo 47. Obligaciones sindicales.

Los representantes del personal laboral en los órganos de representación y en las secciones sindicales, se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los empleados del Ayuntamiento.

c) Guardar sigilo individual y colectivamente, en todas aquellas materias que conozcan en su cargo y que tenga carácter de reservada.

d) Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

Artículo 48. Canon sindical.

1. Se establece un Canon Sindical, con carácter voluntario, a todos aquellos funcionarios afectados/as por el presente Acuerdo Económico-Social.

2. En todo caso, respetando la voluntad del empleado público, la Junta de Personal regulará el plazo y modalidad de abono del citado Canon.

Artículo 49. Legislación aplicable.





En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a la Ley 30/84 de la Función Pública, la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones vigentes de aplicación.

Cláusulas adicionales.

Primera. A los efectos de los artículos donde se haga mención en el presente Convenio Colectivo, se entenderá por cónyuge la persona a quien esté ligado de forma permanente o por vínculo legal el empleado.

Segunda. Toda modificación en las condiciones de trabajo relativas a todos y cada uno de los empleados de esta Corporación, será objeto de mutuo acuerdo expreso y mayoritario entre las respectivas representaciones del personal laboral y de la Corporación, sin que en ningún caso pueda unilateralmente esta última mejorar, modificar o restringir derechos y obligaciones de dichos empleados si no viene así establecido en el presente Convenio.

Tercera. Para aquellos puestos de trabajo no previstos en la R.P.T., sus condiciones de trabajo, económicas y sociales, se establecerán en homologación a las pactadas en el presente Convenio por la Mesa General de Negociación.

A estos efectos «condiciones de trabajo» incluye la regulación relativa a: Jornada, retribuciones, descansos, ascensos, calificación profesional, trabajos de superior e inferior categoría, mejoras sociales y productividad.

Cuarta. Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda aquella persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/84, del 1 de febrero, y O.M. del 9 de marzo de 1984.

Quinta. En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

Disposición final.

Una vez aprobado el presente Convenio Colectivo, las partes acuerdan encargar a la Corporación su publicación en los términos legalmente establecidos.

