



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 2006 AL 2008 DE LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-BLANCO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2006 al 2008 de la empresa AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-BLANCO, PERSONAL LABORAL, expediente 96106, código 0401252, 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

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, 18 de abril de 2006.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^a Luisa Gálvez Moreno.

Convenio Regulator Del Personal Laboral Del Excmo. Ayuntamiento De Vélez-Blanco (Almería).

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto Y Partes Signatarias

El presente convenio tiene como objeto principal establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre Ayuntamiento de Vélez- Blanco y los empleados públicos del mismo.

Son partes firmantes del presente convenio por parte de la Corporación, el Alcalde-Presidente, y en representación de los empleados municipales, su representante sindical.

Todos ellos se reconocen como interlocutores para la negociación del presente convenio





Artículo 2. Ambito De Aplicación

El presente convenio será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral presta sus servicios al Ayuntamiento de Vélez-Blanco, y al que se contrate con cargo a los recursos municipales.

Se equipararan las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones básicas de todos los empleados públicos de igual nivel y/o categoría y antigüedad, incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

Artículo 3. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el B.O.P. y durará hasta el 31 de Diciembre de 2.008, sin perjuicio de la vigencia especial, que para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezcan.

Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por tanto, cualquier mejora que se establezca por Acuerdo entre las partes o Acuerdos Plenarios más favorables al personal municipal, se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio.

Artículo 4. Denuncia Y Prorroga

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia, y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.

Si examinado el presente Convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la forma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

Si para el 1 de Enero del año siguiente al del cumplimiento de la vigencia de este Convenio, no se hubiese llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio, se incrementarán las retribuciones de todo el personal en la nómina de ese mes, con carácter provisional a cuenta, según el incremento previsto para el personal de las Administraciones Públicas en la Ley de Presupuestos Generales para ese ejercicio. Igual criterio se seguirá en el caso de prórroga por otros años, todo lo



anterior, sin perjuicio de que el nuevo Convenio determine respecto de su retroactividad.

Artículo 5. Normas Supletorias

En lo no previsto en el presente Convenio se estará en lo dispuesto de la legislación vigente.

Artículo 6. Compensación Y Absorción

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de publicación del presente convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación, salvo disposición legal.

En caso de que la Autoridad competente anule algunas de las cláusulas de este Convenio, quedará vigente el resto y sólo se renegociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

Artículo 7. Comisión De Interpretación Y Vigilancia (C.I.V.)

1º. Se crea una Comisión de Interpretación y vigilancia del presente Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

2º. La Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores, en función a la participación de los sindicatos en los órganos de representación de personal. La Corporación municipal estará compuesta por otros dos miembros nombrados por el órgano competente.

La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría a través del voto representativo de sus componentes.

La Comisión contará con un Secretario nombrado por acuerdo de sus miembros. La Comisión será estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir otros que no tengan el citado nombramiento.

3º. La Corporación o los representantes de los trabajadores presentes en la Comisión, podrán ser asistidos en las sesiones de la Comisión por un Asesor cada uno de ellos.

4º. Corresponde específicamente a la Comisión:

a) Interpretación de la totalidad del texto del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.





- c) Facultad de conciliación y nombramiento de árbitros.
- d) Subsana los posibles errores materiales de clasificación profesional, catalogación y cálculo de las tablas de retribuciones.
- e) Cualquier problema relativo a la jornada laboral y el horario.
- f) Cualquier otra que le sea asignada en el articulado de este Convenio.

5º. La Comisión podrá crear subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas las propuestas correspondientes.

6º. Para la adopción de acuerdos se requerirá mayoría absoluta. Los acuerdos adoptados se recogerán en actas vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán y se publicarán en el B.O.P. Todo ello sin perjuicio de su exposición en los tablones de edictos de esta Corporación por un período máximo de diez días.

Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones que deberán convocarse con una antelación mínima de dos días. Podrá ser solicitada por alguna de las partes. A los efectos del apartado 4º- c de este artículo, si una de las partes no acude, se entenderá por intentada la conciliación quedando abierto el procedimiento ordinario de Conflicto Colectivo.

Artículo 8. Organización Del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación Municipal. Sin merma de dicha facultad, la Junta de Personal, y en definitiva, los representantes legales de los empleados municipales, tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este Convenio.

Título II. Ingreso, Promoción Interna Y Profesional Y Cese

Capítulo Primero: Ingreso

Artículo 9. Principios Aplicables A La Selección De Personal

El ingreso del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio al Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco (Almería), se realizará previa Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de oposición libre, concurso-oposición V concurso, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

A estos efectos las plazas determinadas por necesidades permanentes, serán





cubiertas por personal fijo de plantilla, y en las plazas de necesidades eventuales o temporales, mediante contrato de duración determinada o por nombramientos interinos. Todo ello sin perjuicio de fórmulas contractuales de fomento de empleo o de carácter formativo.

Artículo 10. Normas Aplicables A La Selección

El proceso selectivo del personal fijo se adecuará a las reglas establecidas por el R.D. 364/95, de 10 de Marzo, así como del R.D. 896/1991, de selección de empleados municipales públicos locales, que será de aplicación directa.

En las Comisiones o Tribunales de Selección figurará como vocal, con voz y voto, un miembro designado por el Delegado de Personal, que desempeñe funciones similares y de igual o superior categoría del puesto o plaza a cubrir.

Artículo 11. Plantilla De Personal Y Oferta Pública De Empleo

1. Con la aprobación del presupuesto anual del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco, se aprobará la plantilla de personal laboral. Las plazas dotadas en la plantilla de personal laboral, que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existente, constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio. La Oferta especificará, tanto las plazas de nuevo ingreso, como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

2. Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, excedencias voluntarias... y demás causas establecidas en las normas aplicables, se cubrirán en la oferta de empleo inmediata, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 15 de la Ley 23/1988, de 28 de Julio, y siempre que se den circunstancias objetivas que lo hagan, necesario a juicio de la Corporación, y previo informe, no vinculante, de los representantes del personal.

3. La propuesta de Oferta pública de empleo, se informará previamente por la C.I.V., para elevar al Alcalde- Presidente para su aprobación, y se negociarán las plazas que deban ser cubiertas por acceso libre, promoción interna y turno del art. 15 de la Ley de Medidas.

Artículo 12. Empleado Municipal En Prácticas

Los empleados municipales en prácticas se registrarán por las normas que le resulten de aplicación o, en su caso, conforme se determinen en las respectivas convocatorias.

Artículo 13. Unificación Del Régimen Jurídico Del Personal

La adscripción a un puesto de trabajo en los correspondientes Catálogos de



Puestos de trabajo, a personal empleado municipal, no implicará el cese del personal laboral que lo viniera desempeñando, que podrá permanecer en el mismo, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional.

La conformidad con la disposición transitoria decimoquinta de la Ley 23/1988, de 28 de Julio, el personal laboral de carácter indefinido que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentre prestando servicios en el Excmo.

Ayuntamiento de Vélez-Blanco, podrá participar en las pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos y Escalas de Empleados Municipales en que figuran adscritos sus correspondientes puestos de trabajo, siempre que posean la titulación necesaria y reúnan los restantes requisitos, en las condiciones y límites que fije la legislación vigente, debiendo valorarse a estos efectos como méritos los servicios efectivos prestados en su condición de laboral, y las pruebas selectivas superadas para acceder a la misma.

A estos efectos las pruebas selectivas que se convoquen incluirán un tercer turno que se denominará «plazas afectas por el art. 15 de la Ley de Medidas».

No obstante, el personal que no supere dichas pruebas podrá permanecer en el puesto de trabajo que desempeñen, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional y conservando los derechos que de su condición deriven según las disposiciones en vigor.

Artículo 14. Protección Al Empleo

Durante la vigencia de este Convenio, para evitar en lo posible la contratación temporal, y consecuentemente, cooperar a la estabilidad del empleo, la C.I.V. examinará los casos que puedan responder a necesidades permanentes, para que por la Corporación se creen las plazas, se incluyan en la Oferta Pública de Empleo y se cubran reglamentariamente.

Capítulo III. Promoción Profesional

Artículo 15. Grupos Y Categorías

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica, de acuerdo con sus funciones en los grupos y categorías que se señalan en el anexo I.-

Artículo 16. Relación De Puestos De Trabajo. Grado Personal

1. La Corporación Municipal aprobará la relación de puestos de trabajo y los que correspondan a cada categoría, así como el régimen de provisión.
2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles de Complemento de Destino.



3. Todo el personal en plantilla incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo poseerá un grado personal correspondiente a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

4. El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el empleado municipal desempeña un puesto de trabajo, se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo anterior, el trabajador/a que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal consolidará cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

5. El personal de nuevo ingreso deberá permanecer en el puesto de trabajo a que haya sido adscrito un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo. Dicho personal comenzará a consolidar el grado personal correspondiente al nivel del puesto de trabajo al que haya sido destinado.

Para la aplicación de la presente disposición será requisito necesario que la adscripción se realice mediante acuerdo plenario o resolución de la Alcaldía-Presidencia.

6. A los efectos de consolidación del grado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

7. La consolidación del grado personal comporta la percepción del complemento de destino correspondiente al mismo, con independencia del puesto de trabajo que se desempeñe.

Artículo 17. Garantía Del Puesto De Trabajo

En ningún caso, los empleados municipales incluidos dentro del ámbito del presente Convenio podrán desempeñar puestos de trabajo no incluidos en los intervalos del nivel correspondiente a cada GRUPO, según el anexo I del presente convenio y el vigente Catálogo de Puestos de Trabajo y que se fija en la siguiente escala, incluida en los intervalos fijados para cada Grupo por el R. D. 861/86 y el R.D. 364/95:

GRUPO	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MAXIMO
A	22	30
B	18	26

C	13	22
D	11	18
E	9	14

Los trabajadores fijos que cesen en el desempeño de su puesto de trabajo por alteración o supresión de los mismos continuarán percibiendo, en tanto se les atribuya otro puesto en un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de procedencia.

Artículo 18. Provisión De Puestos De Trabajo

1. La relación provisional de Puestos de Trabajo (R.P.P.T.) y hasta su aprobación, el Catálogo de éstos, determina el procedimiento de seguir para cubrir cada puesto de trabajo, así como los puestos que puedan ser ocupados por personal laboral o empleado municipal.

En todo caso, los puestos de trabajo vacantes que se conformen la Oferta Pública de Empleo, se cubrirán, antes de su provisión por convocatoria pública, por petición interna de traslados en la que podrán participar el personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento de Vélez- Blanco, que sean del mismo GRUPO, ESCALA o CATEGORÍA, cuyas normas se negociarán en la C.I.V.

2. El concurso constituye el sistema normal de provisión de puestos de trabajo y en él se tendrá en cuenta únicamente los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria entre los que figuran los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, en los términos establecidos en el R.D. 364/95 y R.D. 861/86 y de cuya cuantificación se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta de este Convenio.

Cuando en atención a los puestos a cubrir, así se determine en las convocatorias, los concursos podrán tener dos fases. En la primera se valorará el grado personal consolidado, la valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación, perfeccionamiento y antigüedad.

La segunda fase consistirá en la oposición.

Las bases de las convocatorias serán aprobadas por el Alcalde-Presidente de la Corporación previa negociación de la C.I.V.

En todos los concursos, será preceptiva la presencia de un representante del personal, designado por la Junta de Personal.



3. Podrán cubrirse por libre designación aquellos puestos que impliquen una especial responsabilidad, atendiendo a la naturaleza de sus funciones.

4. Aquellos empleados municipales incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, que ocupen puestos de trabajo no singularizados podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de Complemento de Destino y Complemento Especifico, siempre que en la provisión de los referidos puestos esté establecido igual procedimiento.

Las citadas adscripciones se realizarán por resolución de la Alcaldía-Presidencia, previo informe de la C.I.V.

5. Hasta la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo con arreglo a las normas que para su confección dicte el Estado, los Concursos y Convocatorias de libre designación tendrán carácter interno y provisional, sin perjuicio de la consolidación del grado que corresponda.

Artículo 19. Movilidad Funcional Y Remoción De Puestos De Trabajo

1. El Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco, de conformidad con la legislación vigente, reconoce el derecho al Cargo y Categoría profesional del personal al servicio del mismo, sin perjuicio de su adscripción a unos y otros puestos de trabajo efectuados por los órganos competentes.

2. La movilidad funcional entre puestos de trabajo base de igual grupo, se realizará respetándose la categoría profesional, titulación y retribuciones personales consolidadas. Una movilidad funcional más amplia requerirá la negociación previa en la C.I.V.

3. El personal que acceda a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso, podrá ser removido por causas derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se efectuará previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento y oída la Junta de Personal en su caso, y con los procedimientos previstos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Publicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. En los casos enumerados en los apartados 2 y 3 del presente artículo, la adscripción a otro puesto conllevará la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes al nuevo puesto de trabajo asignado, sin perjuicio de la consolidación del grado que corresponda, y que implicará el percibo de al menos del complemento de destino correspondiente al mismo.

Artículo 20. Promoción Interna



El Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco facilitará la promoción interna consistente:

- a) En el ascenso de un grupo de titulación de los contemplados en el anexo 1 a otro inmediato superior.
- b) A otro Cuerpo o Escala de su mismo grupo, siempre que se desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas y en su nivel técnico y se deriven ventajas para la gestión de los servicios.

Para ello, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio deberá pertenecer a la plantilla, poseer la titulación exigida para el ingreso, tener una antigüedad de al menos dos años en la Escala o Subescala a que pertenezcan o a la que se establezca por disposiciones específicas, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que establezca el Pleno de la Corporación Municipal.

A estos efectos, se exonerará de realizar las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso de la Categoría a de origen.

Artículo 21. Trabajos De Distintas Categorías

1. La Corporación Municipal, a través del órgano competente en caso de eventual necesidad, podrá destinar al personal a la realización de trabajos en distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el empleado municipal/a a su antiguo puesto al cesar la causa que motivara el cambio, y respetando el derecho al cargo.
2. Cuando con carácter provisional sea necesario encomendar funciones de superior categoría o responsabilidad a la que se tiene, y no existan puestos equivalentes vacantes, las retribuciones complementarias que le sean aplicables serán cuantificadas en expediente individual para asimilación a los complementos de destino y específicos de puestos similares y con la intervención de la C.I.V. Estas situaciones podrán mantenerse por un plazo no superior a seis meses y podrán ser renovadas sólo si existe acuerdo entre la Corporación, empleado municipal/a y la C.I.V.
- 3.- En ningún caso la realización de trabajos de superior categoría supondrá la consolidación definitiva de ésta, quedando el acceso sometido a los correspondientes sistemas de promoción regulados en los anteriores articulados. A estos efectos, previa acreditación de la realización de trabajos de categoría superior a seis meses durante un año u, ocho meses durante dos años, el Ayuntamiento de Vélez-Blanco vendrá obligado a crear la plaza en plantilla, cubriéndose por el correspondiente procedimiento.

Capítulo IV. Cese Del Personal



Artículo 22. Cese Del Personal

El personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco, cesará por las causas establecidas en la legislación vigente.

Artículo 23. Cese Voluntario

El personal que cese voluntariamente, deberá comunicarlo por escrito con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:

- Técnico titulado y/o personal que ostente jefatura o dirección, UN MES.
- Personal Técnico o titulado y administrativo, QUINCE DÍAS.
- Resto de personal, SIETE DÍAS.

Artículo 24. Jubilación

La Jubilación del personal incluido en el presente Acuerdo tendrá lugar a los 65 años de edad, con las percepciones que marque la ley.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que al llegar a dicha edad no tenga cumplido el periodo reglamentario de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a Pensión, podrá continuar prestando sus servicios en la Corporación hasta completar el periodo de carencia, en cuyo caso causará baja.

Título III. Situación Del Personal

Capítulo Único. Excedencias Y Situaciones Administrativas

Artículo 25. Excedencias Y Situaciones Administrativas

Las excedencias y situaciones administrativas del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, se regirán por lo dispuesto en la Ley 30/84, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley 3/ 1.989 de 3 de Marzo y R.D. 365/95, de 10 de Marzo y demás disposiciones de legal aplicación.

Título IV. Condiciones De Trabajo

Capítulo Primero. Jornada Y Horario De Trabajo

Artículo 26. Jornada Laboral Y Horario De Trabajo

1. El personal no sujeto a turnos realizará la jornada laboral continuada durante todos los meses del año en régimen de distribución horaria siguiente:



- a) Del 1 de Junio al 30 de agosto, el horario será de 8 a 14 horas.
- b) En Semana Santa, la semana de fiestas y Navidad (26 de Diciembre al 5 de Enero) el horario será de 8 a 13 horas o de 9 a 14 horas a elección del trabajador
- c) Resto del año, a razón de 35 horas en cómputo semanal.

En la hora de entrada existirá un margen de 10 minutos y 10 minutos a la salida.

2. Todo ello sin perjuicio de los turnos de guardia que establecidos o que se establezcan, que se estará a lo dispuesto por los respectivos acuerdos.

Asimismo, podrán realizarse jornada de trabajo flexible, en la que se incluirán las reducciones anteriores de lunes a viernes, siempre y cuando quede acreditada la mejora de los servicios la unanimidad de la propuesta del horario por el personal del departamento afectado, previo estudio y concesión, en su caso, de la Delegación de Personal.

3. En los servicios, que por razón de sus características específicas no se pueda efectuar las reducciones arriba indicadas, se arbitrarán formulas de compensación, teniendo en cuenta el cómputo anual horario y /o formulas específicas.

4. Los días 22 de Mayo, 24 y 31 de diciembre, se consideraran festivos, si cayesen en festivo se trasladara al siguiente día hábil. Los sábados permanecerá cerrado el Ayuntamiento salvo cuando este requiera la presencia de un empleado municipal para realización de un trabajo específico. Se establecen dos horas y media de reducción de jornada en atención a la plena disposición del personal de este ayuntamiento para la realización de un trabajo específico fuera del horario habitual.

5. Durante la jornada se dispondrá de 30 minutos para desayuno o bocadillo, que en los servicios de turno de mañana se hará de 8'30 a 12 horas, salvaguardando el correcto funcionamiento de los servicios, mediante turnos que preserven, en todo caso, la presencia del personal suficiente para atender los servicios sin menoscabo.

6. Cuando por catástrofe o calamidad pública el Ayuntamiento de Vélez-Blanco tenga que atender las consecuencias que de las mismas se deriven, el personal prestará sus servicios con independencia de su jornada laboral.

7. El establecimiento de nuevas jornadas partidas o turnos, se aprobará por el Alcalde-Presidente, previa negociación en la C.I.V.

Capitulo Segundo. Vacaciones, Licencias Y Descansos





Artículo 27. Vacaciones

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones por año completo de servicio o veintidós días hábiles anuales, o los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

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

A los efectos de lo previsto en este apartado no se considerara como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales

2. Se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y Septiembre, ambos inclusive.

3. La baja temporal por enfermedad no impide el devengo del derecho de vacaciones. Por el contrario, la baja ocurrida durante el disfrute de las mismas no interrumpe el transcurso de su duración, salvo aquellos casos, en que, previa solicitud del empleado municipal, la C.I.V. determine lo contrario. Si la baja se produjera antes de iniciarse el periodo de vacaciones, el empleado municipal tendrá derecho a que se señale un nuevo periodo siempre que no haya transcurrido el año dentro del cual había de disfrutarse.

4. Dentro del primer trimestre de cada año, la Jefaturas de los servicios elaborarán el correspondiente plan de vacaciones, que tras el oportuno informe de la Junta de

Personal, se someterá a la aprobación del órgano correspondiente de la Corporación. Una vez aprobado, las modificaciones en el mismo deberán ser justificadas por el promotor y previamente informadas por la Junta de Personal para su aprobación. Todo ello, siempre y cuando no suponga una merma en el cumplimiento de los servicios.

En los departamentos donde exista un régimen de turnos de vacaciones, la elección de periodos vacacionales por rotación se tomará como base en primer lugar el sorteo, siendo uno de los elementos a tener en cuenta a la hora de la adopción del acuerdo aquellos empleados municipales con hijos en edad escolar.

Artículo 28. Permisos Y Licencias

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a



permiso retribuido, siempre condicionado a las necesidades del servicio, previa autorización y posterior justificación.

No podrán utilizarse globalmente, sino sólo en aquellos casos que sean estrictamente necesarios. Dentro de los mismos serán remunerados y se concederán según en lo dispuesto en la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública.

Permisos retribuidos en los casos siguientes:

1). Licencias de la mujer trabajadora.

a) En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la empleada municipal siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección de la empleada municipal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el

permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados municipales si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

b) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica y gimnasia maternal.

2.). PERMISOS

a) Matrimonio civil o religioso 15 días naturales.

b) Por nacimiento de un hijo, acogimiento o adopción de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad y afinidad, 3 días, cuando sea en la misma localidad, 5 días cuando se produzca en distinta localidad.

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

1.-Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su duración, así como preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio, excepcionalmente, podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar del examen así lo justifique.

2.-A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo y autorizados por Delegado de Área.

d) Traslado de domicilio habitual: 2 días laborables, con cambio de residencia: 2 días.

f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario para realizarlo, previa justificación del mismo.



g) En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge e hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:

1.-Los días por enfermedad grave.

2.-Los días por asuntos propios.

3.-Las vacaciones anuales reglamentarias.

4.-Posible concesión de licencia retribuida especial previo estudio del caso concreto y la constatación de que el empleado es el único familiar que puede atender al enfermo. Si agotado todas las licencias anteriores, se produce el fallecimiento, se concederán 7 días además de los previstos en el apartado b) de este artículo.

h) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

i) La mujer, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos periodos. A su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

j) Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de éste Acuerdo, tendrá derecho a 8 días laborales de permiso por Asuntos Propios o particulares sin justificar, a disfrutar en cualquier época del año, según las necesidades del servicio y a criterio del trabajador, no pudiendo unirse en cualquier caso a las vacaciones reglamentarias.

La C.I.V podrá determinar que para las épocas de Semana Santa, feria y Fiestas y Navidad, se establezcan unos turnos de días por Asuntos Propios, con cargo a cuatro días de los seis días de asuntos propios, con la salvaguardia del cumplimiento de los servicios y dejando siempre, al menos, dos días que podrá disfrutar el empleado municipal a su elección.

k) Los días 24 y 31 de Diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas municipales, así como el día de Sta. Rita (22 de Mayo)..

l) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o representación del personal, en los términos determinados reglamentariamente.

m) El personal sometido a turnos, disfrutará igualmente de los días graciables que el Ayuntamiento de Vélez-Blanco conceda al resto de los empleados municipales.





3.) Los días de permiso arriba enumerados, se considerarán siempre naturales, por lo que su coincidencia con festivos no prolongará su duración. En los supuestos señalados en los apartados b) y c), se computarán desde el día siguiente. Asimismo y salvo en el supuesto contemplado en el apartado 1., será requisito indispensable la justificación de los permisos concedidos.

4.) la Corporación municipal podrá conceder permiso de hasta 15 días naturales sin retribuir por Asuntos particulares.

Dicho permiso se concederá siempre que el servicio lo permita previa petición razonada y con posterior justificación de su uso.

5.) El Ayuntamiento de Vélez-Blanco podrá conceder a quienes lo soliciten, una licencia de hasta seis meses sin sueldo y baja de la Seguridad Social, con reserva del puesto de trabajo, cada dos años.

6.) El empleado municipal/a que tenga a su cuidado directo parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge, compañero o compañera, que padezca enfermedad grave continuada, podrá solicitar una licencia de hasta un año de duración sin retribución y con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 29. Fiestas

Se descansará con derecho a retribución íntegra los días declarados expresamente inhábiles, y por tanto, festivos no recuperables por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, así como las declaradas fiestas locales por el Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco.

Capítulo Tercero. Asistencia Social

Artículo 30. Bajas Por Enfermedad

El personal empleado municipal afectado por este Convenio, durante en situación de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad común o profesional, desde el primer día que se encuentra en la misma el Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco, la completara las perfecciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzarse el cien por cien en todos los conceptos retributivos.

A estos efectos, el Ayuntamiento de Vélez-Blanco, podrá someter al trabajador a reconocimiento facultativo designado por aquel que ratifique la baja médica de la Seguridad Social.

Los periodos de I.L.T., no facultan para recuperar a su conclusión los descansos que durante la misma hubiera existido.

Con independencia de lo anterior, todo el personal del Ayuntamiento tiene la



responsabilidad y el derecho de pasar las revisiones medicas que se organicen para preservar la Salud Laboral y garantizar la aplicación de campañas de medicina preventiva.

Artículo 31. Seguro Colectivo De Vida

El Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco, mantendrá una póliza de Seguro Colectivo que ocupará a todos los empleados municipales incluidos en este Convenio.

Artículo 32. Seguro De Responsabilidad Civil

La Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil, para proteger la responsabilidad civil del personal empleado municipal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio de la misma, cause daños y perjuicios a terceros, siempre y cuando no medie dolo, culpa o negligencia.

Asistencia letrada y los gastos de procurador en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco.

Artículo 33. Anticipos Reintegrables

Se concederá anticipos de nómina consistentes en el importe de dos nóminas netas a reintegrar en un periodo máximo de cinco años mensualmente.

Artículo 34. Prestaciones Especiales De Tipo Sanitario

11.-Beneficiario:

Serán beneficiarios de las prestaciones establecidas en este artículo el personal al servicio del Ayuntamiento de Vélez-Blanco, pensionistas del mismo y los familiares a su cargo. En todos los casos, en tanto tengan la condición de trabajador, pensionista o familiar a su cargo, y siempre y cuando no tengan derecho a percibir las de otros organismos de la Administración.

Se excluye mínimo seis meses de forma continuada.-

21.-Prestaciones:

a) Prótesis quirúrgicas fijas: Se consideran como tales aquellos aparatos o dispositivos destinados a sustituir a un órgano ausente o defectuoso, y que precise el empleo de técnicas quirúrgicas para su implantación (V.Gr. Cráneo-encefálicas, válvulas, marcapasos, prótesis articuladas para extremidades, etc.).

La totalidad de su importe, excluido el material de osteosíntesis.

B) Prótesis ortopédicas: Se consideran como tales, ya sean permanentes o temporales, aquellos aparatos o dispositivos destinados a sustituir un órgano ausente o defectuoso, o a facilitar la función de un órgano impedido en su funcionamiento normal, y cuya implantación no requiera de técnicas quirúrgicas para su implantación (v.gr. Miembros artificiales, senos artificiales, prótesis oculares u orbitarias, electroestimuladores, collarines, calzado, plantillas, corsés, fajas, medias, ortopédicas, etc., de confección individualizada. Estos dos últimos artículos no tendrán la consideración de prótesis ortopédicas a efectos de esta prestación cuando se fabricación sea seriada y se dispensen en farmacias; en este caso, quedarán sometidos al mismo régimen que los medicamentos y demás productos que constituyan el objeto de la prestación farmacéutica).

Con excepción del calzado y plantillas ortopédicas, la totalidad de su importe. Si el coste supera los 781,32 euros, y así se solicita por parte del beneficiario, el ltmo.

Ayuntamiento de Vélez-Blanco abonará el importe directamente a la casa suministradora.

Para el calzado y plantillas ortopédicas, se establece el siguiente baremo de ayudas:

- Calzado ortopédico y, en su caso, plantillas, ayuda máxima: 51,57 Euros.
- Plantillas para pies planos o valgus, ayuda máxima: 18,75 Euros.

c) Vehículos para inválidos: En los supuestos de invalidez que justifiquen la necesidad de vehículos, se concede por una sola vez una ayuda máxima de 328,15 Euros.

d) Prótesis dentarias, oculares y otras especiales: Se establece el siguiente baremo de ayudas, cualquiera que sea la entidad de adscripción del mutualista:

- Dentadura completa:	375,03€
- Dentadura, superior o inferior:	187,52 €
- Piezas, por unidad (máximo, doce):	35,16 Euros
- Empaste, por unidad:	19,53 Euros
- Ortodoncia, treinta por ciento del importe, ayuda máxima:	375,03 Euros
- Gafas completas:	42,97 Euros
- Gafas completas bifocales:	66,41 Euros
- Renovación de vidrios, por unidad:	15,63 Euros
- Renovación de vidrios bifocales, por unidad:	23,44 Euros
- Lentes de contacto:	79,69 Euros
- Renovación de lentes de contacto:	35,16 Euros
- Audífonos:	375,03

- Aparatos de fonación, la totalidad del importe.
- Otras prótesis especiales, la totalidad del importe. Si el coste supera los 781,32 Euros, y así se solicita por parte del beneficiario, el ltmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco abonará el importe directamente a la casa suministradora.-

Todas y cada una de estas cantidades se incrementará anualmente conforme con la subida del índice del precio al consumo

Artículo 35. Jubilación Voluntaria

1. Los empleados municipales afectados por un proceso de resignación de efectivos que se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa, como consecuencia de un Plan de

Empleo, podrá solicitar la Jubilación voluntaria anticipada, en las condiciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social en que estén encuadrados, siempre que tengan cumplidos sesenta años de edad, acrediten, al menos, veinte años de servicios y reúnan los requisitos exigidos en dicho régimen.

2. Los empleados municipales que se acojan a esta Jubilación tendrán derecho a percibir, por una sola vez, una indemnización cuya cuantía será:

Con antelación de 1 año:	78,13 Euros por año de servicio
Con antelación de 2 años:	195,33 Euros por año de servicio
Con antelación de 3 años:	390,66 Euros por año de servicio
Con antelación de 4 años:	585,99 Euros por año de servicio
Con antelación de 5 años:	781,32 Euros por año de servicio

Todas y cada una de estas cantidades se incrementará anualmente conforme con la subida del índice del precio al consumo Estas cantidades, serán satisfechas como máximo en un mes.

Título V. Percepciones Económicas

Capítulo Primero. Conceptos Retributivos

Artículo 36. Conceptos Retributivos

1.- Durante la vigencia del presente Convenio, todos los conceptos retributivos reconocidos se incrementarán conforme lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho incremento de forma automática. En este sentido los incrementos a aplicar será los que se autorice en la Ley de Presupuestos que anualmente se apruebe por el Gobierno Nacional.

La revisión para garantizar el cumplimiento del párrafo anterior, se realizará y abonará el primer trimestre del año siguiente, dicha revisión tendrá carácter consolidable a todos los efectos.

La retribución del personal incluida en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo se clasifica en los siguientes conceptos:

a) Retribuciones Básicas.

- Sueldo Base

- Antigüedad

- Pagas Extraordinarias

b) Complemento de Destino.

c) Complemento Específico.

d) Complemento de Productividad.

e) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

La cuantía de cada uno de estos conceptos retributivos son los que se señalan en el Anexo I y II para cada puesto de trabajo y categoría, sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones Transitorias 10 y 20.

2.- Las retribuciones denominadas Complementarias (Específico, Productividad y Gratificaciones), sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 15 a 20 del presente Convenio, tienen carácter de no consolidables, y serán las que resulten de las valoraciones que figuren en los Catálogos de Puestos de Trabajo vigente, salvo lo que se disponga para el complemento de Productividad.

3. En ningún caso se devengará ni percibirán otros complementos, gratificaciones o conceptos retributivos que no sean los expresamente señalados en este artículo.

A tal fin, cualquier otra percepción individual o colectiva que se viniera percibiendo con anterioridad, quedará absorbida por las que aquí se establecen, salvo las que se establezcan por Leyes o Reglamentos.

4. El personal empleado municipal interino percibirá iguales retribuciones que el personal fijo, a igual puesto de trabajo catalogado.

Capítulo Segundo. Retribuciones Básicas

Artículo 37. Sueldo Base



El sueldo base para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, será el que corresponda de acuerdo con la clasificación de grupos que se contiene en el Anexo I del presente Convenio y la cuantía que para cada uno de ellos se establezca en la Ley de Presupuestos Generales de Estado para cada año.

Artículo 38. Antigüedad

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo conforme al Anexo I de este Acuerdo para cada tres años de servicio, según establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, a los empleados municipales públicos municipales de plantilla, se le computarán todos los períodos de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Vélez-Blanco o cualquier otra Administración Pública, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación por la que hubiese trabajado, antes de adquirir aquella condición de empleados municipales de carrera y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 70/1.978, de 26 de Diciembre y legislación de desarrollo.

Todos los trienios se abonarán con efectos al día primero del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento.

El reconocimiento de servicios previos, se efectuará a instancia de parte, y sus efectos económicos serán desde el día primero del mes siguiente a su solicitud, si a ello hubiere lugar.

Artículo 39. Pagas Extraordinarias

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una con motivo de Navidad y otra en el mes de Junio.

La cuantía de cada una de ellas será de una mensualidad del sueldo, trienios mas el tanto por ciento del complemento de destino mensual que se estipule en los Presupuestos Generales del Estado

El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral en los periodos comprendidos entre el 1 de Diciembre al 31 de Mayo, y del 1 de Junio al 30 de Noviembre, en aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Capítulo Tercero. Retribuciones Complementarias

Artículo 40. Complemento De Destino

El Cpto de Destino es el que atribuye a cada puesto de trabajo de acuerdo con las funciones que le son inherentes y el correspondiente nivel que se le asigne en el



vigente Catálogo de Puestos de Trabajo anexo a este Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias 10 y 20.

Los niveles de Cpto de Destino mínimos, serán los que a continuación se relacionan:

GRUPO A	22
GRUPO B	18
GRUPO C	13
GRUPO D	11
GRUPO E	9

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se estará a lo establecido en la mejora que cada año establezca la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

Artículo 41. Complemento Específico

1.- Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de aquellos puestos de trabajo a los que asigne en el vigente Catálogo de Puestos de Trabajo (anexo a este Convenio, en atención a su Especial Dificultad Técnica, Dedicación, Incompatibilidad, Peligrosidad y Penosidad.

La percepción de este complemento dependerá del desempeño efectivo del puesto de trabajo que lo tenga asignado.

Su devengo no generará derecho alguno en cuanto al mantenimiento del mismo si dejara de realizarse las funciones de dicho puesto, sin perjuicio de que la modificación de los niveles y cuantías asignadas se realice a través del procedimiento que se determine.

2.- Los factores que cuantifican el complemento específico son los señalados en el anexo IV del presente Convenio, cuya definición se establecerá en el marco de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 2)g.

Artículo 42. Complemento De Productividad

En atención a las circunstancias objetivas que acrediten el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que se desempeña el trabajo, y los objetivos del mismo, podrá reconocerse la aplicación de este complemento.

Su distribución y asignación individual corresponde al Alcalde Presidente del Ayuntamiento, con sujeción a los criterios señalados por el Pleno de la





Corporación, previa negociación de los mismos con la Junta de Personal.

En ningún caso, el devengo de este complemento durante un periodo de tiempo originará derecho de ningún tipo por parte de su perceptor respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

En los supuestos por baja por enfermedad (I.L.T.), a partir del primer día, se procederá al descuento correspondiente, en función de la duración de la baja y hasta la reincorporación del empleado municipal, y conforme a lo establecido en el artículo 29 de este Convenio.

La modificación de este criterio y su implantación, se negociará en la C.I.V. y se propondrá al Pleno de la Corporación.

Artículo 43. Gratificaciones Por Servicios Extraordinarios

1. Se entienden como servicios extraordinarios, los prestados fuera del horario habitual de trabajo, y siempre que supere el cómputo anual de horas fijadas o el horario de la jornada, en su caso, por orden expresa del Jefe inmediato

2. Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios para el trabajador. Se prestarán cuando las necesidades del servicio marcado por la Corporación lo demanden y el trabajador acepte voluntariamente, prestándose en la medida de lo posible, siendo rotativos.

Estos servicios se compensarán primordialmente de forma económica, es decir, gratificaciones por servicios extraordinarios, con un recargo del 75% sobre el valor de la retribución correspondiente a la hora ordinaria de trabajo y el 125% en el caso de horas realizadas en horario nocturno o en domingos y festivos.

3.- Los servicios extraordinarios podrán también compensarse en tiempo de descanso, siempre a petición del trabajador, en la proporción de una hora de trabajo por dos de descanso, y si se realiza en horario nocturno, domingos y festivos, así como Feria, Semana Santa o Navidad, la proporción será de una hora de trabajo por tres horas de descanso.

4.- De no producirse la compensación horaria o de descansos en un plazo de cuatro meses, a partir de la fecha de realización del servicio extraordinario, se abonarán estas horas como gratificación es, según el apartado

2. del presente artículo.

5.- El abono de estas gratificaciones, tanto en compensación de tiempo de descanso como en retribución, es incompatible con la percepción del factor DEDICACIÓN del Cpto Especifico, siempre que no se superen el número de horas anuales atribuido a dicho factor, fijado en el anexo IV de este Convenio.





Artículo 44. Indemnizaciones Por Razón Del Servicio

1.- El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que por razón del servicio hubiera de desplazarse fuera del término municipal, percibirán dietas de manutención y alojamiento, de acuerdo con las normas establecidas en el R.D. 236/1.988, de 4 de Marzo. Resolución de 22 de Marzo de 1.993 y demás Legislación que la actualice.

2.- Asimismo, se percibirán las indemnizaciones por asistencia a Tribunales de pruebas selectivas en los términos fijados en la normativa citada en el párrafo anterior.

3.- Las cuantías serán las fijadas en el R.D. 236/1.988 de 4 de Marzo y Resolución de 2 de Marzo de 1.993

Artículo 45. Complemento Personal Transitorio

Podrá establecerse con carácter excepcional como consecuencia del cambio de régimen retributivo operado por legislación ó reglamentación de rango legal y destinado a paliar los efectos perjudiciales de dicho cambio en personas concretas. A efectos de la absorción no se considerarán los trienios, el Cpto. de productividad ni las gratificaciones. Los criterios para la absorción serán los establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Artículo 46. Revisión Salarial

En el primer trimestre de cada año, la C.I.V. procederá a la revisión salarial contenida en este Convenio, teniendo en cuenta que las retribuciones integras experimentarán la subida establecida para el personal laboral en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, siempre con estricto cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 23 y 24 de la Ley 30/1.984, 2 de Agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Titulo VI. Seguridad E Higiene En El Trabajo

Artículo 47. Comité De Seguridad E Higiene

El Comité de Seguridad e higiene en el trabajo estará constituido por dos miembros de la Corporación y dos miembros en representación de los Empleados municipales, designados por ambas partes.

Las funciones de este Comité serán principalmente las siguientes:



- a) Potenciación de las acciones técnico-preventivas en favor de la salud del personal, orientados a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Coadyuvar al cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- c) Proponer, informar y seguir las actuaciones de la Corporación en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como la relación con el vestuario de los trabajadores.
- d) Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- e) A instancias de la Corporación o Junta de Personal, podrían realizar visitas a centros de trabajo, para detectar deficiencias y proponer soluciones.
- f) Pedir al órgano competente de la Corporación la paralización provisional de un trabajo u otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la integridad física de los trabajadores.
- g) Cuantas otras funciones le sean asignadas por la legislación vigente.

Artículo 48. Reconocimientos Médicos

Los empleados municipales del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco, tienen el derecho y la responsabilidad de pasar un reconocimiento médico anual originado por el Ayuntamiento, y en su caso, someterse a los dictámenes del médico de empresa si lo hubiera.

Artículo 49.- CAPACIDAD DISMINUIDA DEL TRABAJADOR.

La Corporación Municipal destinará al personal mayor de 55 años que vea mermadas sus capacidades físicas, psíquicas ó sensoriales, ó sin haber cumplido la referida edad, sea evidente la aludida disminución, a puestos de trabajo, para los que teniendo conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones previa instrucción de expediente contradictorio, con la participación de la representación sindical en su caso, y percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 50. Útiles De Trabajo Y Vestuario

- a) La Corporación dotará al personal de los instrumentos de trabajo, herramientas y materiales adecuado para desempeñar sus funciones.
- b) La Corporación proporcionará a los trabajadores que, por razón de su trabajo



necesiten ropa específica, aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario y de modo orientativo, lo siguiente:

a) Personal de Oficios Múltiples: Dos monos al año y un equipo de agua cada dos años, compuesto de pantalón, chaqueta, gorra, guantes y botas. Un par de guantes cada seis meses, así como calzado de protección dos veces al año.

b) Limpiadoras: Dos batas al año

Titulo VII. Derechos Sindicales

Artículo 51. Delegado Personal

El Delgado de Personal es el representante de los Empleados Municipales, con capacidad plena para negociar con la Corporación y vigilar la aplicación de los acuerdos que con Ella se suscriban.

Artículo 52. Competencias De La Junta De Personal

Se estará en lo dispuesto en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. Garantía De Los Representantes De Los Empleados Municipales Y De Los Delegados Sindicales

El Delegado de personal como representante legal de los Empleados Municipales, tendrán además de las establecidas en Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, las siguientes garantías;

a) Ser oído e informado previamente en los supuestos de seguirse cualquier expediente sancionador o disciplinario contra el personal laboral del ayuntamiento.

b) Expresar individual o colectivamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

c) No poder ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

d) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales o representativas propias de su cargo.

e) Inamovilidad de su puesto de trabajo durante el periodo de su representación y hasta dos años después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa del interesado.



f) Cualquier otra garantía que se establezca en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 54. Obligaciones Del Delegado De Personal Y De La Corporación

1. Tanto el Delegado de Personal como la Corporación, quedan obligados a dar cumplimiento a lo dispuesto en este Convenio.

Los Convenios que en virtud de este acuerdo puedan suscribirse, vincularán directamente a las partes.

2. El Delegado de Personal se obliga expresamente a:

a) Cumplir y respetar el acuerdo.

b) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los empleados municipales..

c) Guardar sigilo, individual y colectivo de todas aquellas materias que conozcan por razón de su cargo, y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.

d) A coadyuvar con la Corporación en el correcto desenvolvimiento de los servicios en el marco del presente Convenio.

e) Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzca.

f) Cualquier otra obligación que se establezca en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 55. Las Secciones Sindicales

Todos los empleados municipales tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales, y afiliarse libremente a las mismas, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

1. Los Delegados Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Corporación.

b) Asistir a reuniones de la Junta de Personal y Comité de Seguridad e Higiene con voz pero sin voto.

c) Gozarán de los mismos derechos y garantías asignadas a la Junta de Personal por la Ley y este Convenio.



d) Los delegados sindicales podrán acumular las horas sindicales de sus miembros al servicio del Ayuntamiento de Vélez-Blanco, a uno/a o varios, que a su vez estando incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá derecho a la dispensa del servicio con reserva de su puesto de trabajo y abono de retribuciones si a ello hubiere lugar.

Artículo 56. Convocatoria De Asamblea

1 Están legitimados para convocar reunión o asamblea de empleados municipales y formular la correspondiente solicitud de autorización:

a) La Junta de Personal

b) Los Delegados de Personal en su caso.

c) Cualquier empleado municipal, siempre que su número no sea inferior al 50% del colectivo convocado.

2. Cuando las reuniones o asambleas hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, se darán también los siguientes requisitos:

a) Que sea convocada la totalidad del colectivo del que se trate.

b) Que el total de las reuniones que se celebren no supere el número de 36 horas anuales.

c) Comunicar por escrito su celebración, con una antelación de 72 horas, debiendo indicar el día, hora y lugar de celebración, y los datos de los firmantes.

3. Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime la Junta de Personal por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores, siempre y cuando se cumplan con los anteriores requisitos, reduciéndose el plazo de comunicación a 24 horas.

4. En cualquier caso, si en el plazo de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, el Alcalde-Presidente, o Concejal en quien delegue, no formulase objeción a la misma, podrá celebrarse sin más requisito.

5. En cualquier caso, y en todo momento, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, siendo responsabilidad de los convocantes su incumplimiento.

Artículo 57. Derecho De Huelga

La Corporación, en el marco de la Constitución Española y con las limitaciones establecidas por la Legislación vigente y la obligación de la prestación de los servicios indispensables para el ciudadano, reconoce el derecho de huelga a



todos los empleados municipales, excepto los que expresamente lo tengan prohibido por ley.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la C.I.V., a quien se reconoce por las partes, como constancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Caso de que no se llegue en dicha comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y persona a quienes someta en arbitraje la cuestión controvertida.

Título VI. Régimen Disciplinario

Artículo 58. Régimen Disciplinario

El Régimen disciplinario del personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo, se rige por los mismos principios que informan el derecho administrativo sancionador al R.D. 33/1.986, de 10 de Enero, en cuanto a enumeración y clasificación de las faltas, personas responsables, sancionadas y su graduación, extinción de la responsabilidad disciplinaria y procedimiento disciplinario.

Artículo 59. Acoso Sexual En El Trabajo

Los/as empleados municipales/as tendrán derecho a ser tratados/as con dignidad. No se permitirá, ni tolerará el acoso sexual en el trabajo. Se entenderá como acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intespectivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

- a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación del mismo, ascensos, salarios o cualquier otra decisión relativa al empleo.
- c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará a los/as empleados municipales/as que sean objeto de dichas conductas, el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

En la primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas a la unidad de Atención



Social, al objeto de ser investigadas. Dicha unidad pondrá en conocimiento de los responsables del Área los hechos objeto determinantes de la denuncia.

De no ser resuelto extraoficialmente el conflicto, oficialmente, las denuncias podrán dirigirse directamente al Área de Servicios Generales, procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

El acoso sexual entre compañeros podrá ser sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente podrá ser sancionado cuando aquel se efectúe por un/a superior/a hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la empleado municipal/a desee iniciar.

Disposición Adicional Primera

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc, aquí recogidas; sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los empleados municipales de este Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco (Almería)

Disposición Adicional Segunda

El Ayuntamiento de Vélez-Blanco (Almería) asume la Resolución de fecha 8 de Junio de 1.995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, Empleados municipales de Administración Local, Acuerdo Federación Española de Municipios y Provincias Sindicatos, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública Local para periodo 1.995-1.997 y protocolo en colaboración del Ministerio para las Administraciones Públicas en su desarrollo.

Disposición Transitoria Primera. Complemento De Destino

Las partes firmantes del presente Convenio, en los términos de los arts. 22.b) y 23.d) de la Ley 21/1.993, de 29 de Diciembre, de Presupuestos Generales de Estado y con sujeción estricta a los arts. 23 y 24 de la Ley 30/1.984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, se obligan a la realización de una nueva descripción de Puestos de trabajo y a su valoración, a los efectos de la asignación del nivel de complemento de Destino a los distintos puestos que conforman la organización municipal.

Disposición Transitoria Segunda. Complemento Específico

Las partes firmantes del presente Convenio, en los términos de los arts, 22.b) y 23.d) de la Ley 21/1.993, de 29 de Diciembre, de Presupuestos Generales del



Estado, y con sujeción a lo dispuesto en los arts. 23y 24 de la Ley 30/1.984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, se obligan a la realización de una nueva descripción de Puestos de trabajo y a su valoración, a los efectos de la terminación del complemento específico, y a la revisión, en su caso, de los distintos puestos que conforman la organización municipal.

Disposición Transitoria Cuarta

De conformidad con lo previsto en el art. 17 del presente Convenio, ambas partes se comprometen a establecer el baremo de puntos por los distintos méritos enumerados en dicho artículo y R D. 364/95, de 10 de Marzo.

Disposición Final

Una vez firmado por las partes y entrado en vigor el presente Convenio, será editado por la Corporación y distribuido a cada uno de los empleados municipales, para su conocimiento.

A N E X O I

RETRIBUCIONES BASICAS

	CUANTIA ANUAL	
GRUPO	SUELDO	TRIENIO
A	13.092,24	503,16
B	11.111,52	402,60
C	8.282,88	302,28
D	6.772,68	201,96
E	6.183,12	151,56

A N E X O II

COMPLEMENTO DE DESTINO

NIVEL	CUANTIA ANUAL
30	11.496,12
29	10.311,72
28	9.878,16
27	9.444,36
26	8.285,64

25	7.351,20
24	6.917,64
23	6.484,08
22	6.050,16
21	5.617,08
20	5.217,84
19	4.951,44
18	4.684,80
17	4.418,16
16	4.152,36
15	3.885,60
14	3.619,32
13	3.352,68
12	3.086,04
11	2.819,76
10	2.553,48
9	2.420,28
8	2.286,72
7	2.153,64
6	2.020,44
5	1.887,12
4	1.687,44
3	1.488,12
2	1.288,20
1	1.088,52

CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

			Complemento
			Específico
	Grupo	Nivel	(Cuantía Mensual)
PERSONAL DE OFICIOS			
MANTENIMIENTO			
- Oficial Servicios Múltiples	E	14	194,55
- Electricista-Fontanero	E	12	194,55
LIMPIEZA			
- Barrendero	E	9	
- Limpiadora	E	9	
PERSONAL ESPECIAL			



Andalucía

Ayuntamiento de Vélez Blanco

BOP 94, 19 de mayo del 2006

Página 34 de 34

- Monitora Cultural y de Deportes	D	11	
PEON.	E	9	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	11	194,55

