

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ATARFE (GRANADA)

### Capítulo I Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio Regulador son aplicables a todo el personal laboral que presta sus servicios para el Ayuntamiento de Atarfe, y que percibe sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto.

Se entiende por personal laboral a efectos del presente Convenio a los trabajadores fijos de plantilla, interinos, eventuales, fijos discontinuos, de duración determinada o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación vigente.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio:

- a) El personal funcionario.
- b) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en las empresas públicas o privadas, sea cual sea la participación del Ayuntamiento de Atarfe en las mismas.
- c) El personal que se contrate al amparo de programas específicos de fomento de empleo subvencionado por alguna de las Administraciones Públicas, que se regirán por las disposiciones específicas que se indiquen en dichos programas y por las normas que les sean de aplicación en cada caso concreto.

#### Artículo 2. Vigencia

La vigencia de presente Acuerdo Regulador será desde el día 1 de enero de 2004 hasta el día 31 de diciembre del año 2005, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente Convenio será firmado por las partes negociadoras y posteriormente, sometido a la aprobación en la primera sesión que celebre el Pleno del Ayuntamiento, y posteriormente depositado en el CMAC y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### Artículo 3. Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes del presente Acuerdo y/o los Delegados de Personal, podrán pedir la revisión del mismo, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte con una antelación mínima de dos meses antes del



vencimiento del plazo de vigencia, o en caso de que existiesen prórrogas, del vencimiento de cualquiera de ellas.

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

Si una vez denunciado y expirado el presente Acuerdo las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongaran por un plazo que excediera de 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 Acuerdo determine respecto a su retroactividad.

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

#### **Artículo 4. Compensación y absorción.**

Todas las condiciones establecidas en el presente Acuerdo, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto y cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de su aprobación, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

En caso que la Autoridad competente anule alguna de las cláusulas del Acuerdo, quedará vigente el resto y sólo se negociará la cláusula anulada si una de las partes lo solicita.

Las condiciones contenidas en este Convenio se consideran mínimas, por lo que cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o por acuerdos plenarios más favorables al personal municipal, se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio.

#### **Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.**

Se Constituye una Comisión Mixta Paritaria, que entenderá de la aplicación del presente Acuerdo.

La Comisión está constituida por 3 representantes de los trabajadores, entre los que estarán el/los Delegados de Personal o las personas que estos designen, que en la medida de lo posible serán representativos de las Secciones Sindicales constituidas en el Ayuntamiento, y en igual número por representantes de la Corporación nombrados por el órgano competente.

Corresponde específicamente a la Comisión:

- a) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- b) Revisión puntual del Acuerdo y revisión anual de los aspectos económicos.





- c) La interpretación del texto del acuerdo en su aplicación práctica.
- d) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo e individual que se sometan a su consideración si las partes discordantes lo solicitan.
- e) Organizar y hacer el seguimiento de la formación del personal.
- f) Tener conocimiento y negociar sobre la creación de nuevos puestos de trabajo, y cualquier modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.
- g) Designar árbitros en aquellas cuestiones en las que la Comisión Mixta no llegue a un acuerdo.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes por escrito, debiéndose reunir en el plazo máximo de 10 días a contar desde la petición de la convocatoria.

Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, que siempre que sean adoptados por el menos la mitad mas uno de los miembros de la Comisión vincularán a ambas partes en los términos del presente Acuerdo y deberán hacerse públicas entre el personal que presta servicios en el Ayuntamiento.

## **Capítulo II Organización Del Trabajo, Plantilla, Formación Y Promoción Profesional**

### **Artículo 6. Organización del trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación. Sin merma de dicha facultad, los Delegados de Personal y/o Secciones Sindicales 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 el presente acuerdo.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.





- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

### **Artículo 7. Catálogo y Relación de Puestos de Trabajo.**

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo se clasificará, de acuerdo con sus funciones, en grupos y categorías que se señalan en el siguiente artículo.

La Comisión Mixta Paritaria podrá definir cualquier categoría, tomando como base este Acuerdo Regulador.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es un instrumento de racionalización del trabajo que trata de armonizar las necesidades de los servicios municipales con la organización dada para llevarlos a cabo (organigrama funcional) y los recursos humanos disponibles (plantilla), debiendo contener los siguientes extremos: a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, indicando el número y características de las que puedan ser ocupadas por el personal laboral.

b) La R.P.T. indicará en cada caso la denominación y características esenciales de cada puesto de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, los complementos que le corresponda.

c) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Atarfe serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.

d) La creación, modificación y definición de los puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.

### **Artículo 8. Ingreso y plantilla de personal.**

1- El ingreso del personal fijo o de plantilla al servicio del Ayuntamiento de Atarfe, la provisión de puestos de trabajo y la promoción profesional, se realizarán de acuerdo con las normas específicas que lo regulan.

2- Con la aprobación del presupuesto del Ayuntamiento se aprobará la plantilla de personal. Las plazas dotadas en la plantilla del personal que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existentes 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.

3- El/los Delegados de Personal propondrán a la Corporación un miembro para que forme parte de los Tribunales de oposición o comisiones de contratación para





seleccionar al personal de plantilla o contratar al personal interino. Estos miembros no podrán ser rechazados, salvo por incompatibilidad legal o porque su grado, nivel o titulación profesional sea inferior al correspondiente puesto para el que se oposita o concursa. El/los Delegados de personal conocerán con suficiente antelación la elaboración de las Bases de concursos, oposiciones y concurso-oposición para la selección del personal.

4- Las plazas vacantes de personal del Ayuntamiento que surjan en la plantilla como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, excedencias voluntarias y demás causas establecidas en las normas aplicables a cada categoría de personal, se cubrirán en la Oferta Pública de Empleo inmediata y siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la Corporación y previo informe de los representantes del personal.

5- La Comisión Mixta Paritaria informará la propuesta de plantilla y de Oferta Pública de Empleo antes de que sean elevadas a los órganos competentes para su aprobación.

### **Artículo 9. Clasificación profesional**

La clasificación del personal laboral deberá realizarse dentro de las categorías, grupos y niveles que figuran en el presente artículo. La relación de categorías profesionales contenidas en el presente convenio no presupone obligación de su cobertura total si, a juicio del órgano administrativo, la necesidad y volumen de trabajo de servicios no lo requieren.

El sistema de clasificación que se contempla en el presente

Convenio se estructura en Grupos profesionales, áreas funcionales, categorías y en su caso especialidades, y se establece con el fin de facilitar la promoción del personal laboral.

#### a) Grupos profesionales

El personal acogido al presente Convenio se clasificará, de acuerdo con el trabajo desarrollado, en uno de los siguientes grupos:

**GRUPO PROFESIONAL I:** Se incluyen en este Grupo aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y un alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Formación:

Licenciado universitario, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, o experiencia laboral acreditada en las funciones propias de este Grupo.





**GRUPO PROFESIONAL II:** Se incluyen en este Grupo aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; desarrollan programas y aplican técnicas siguiendo instrucciones generales. Formación:

Diplomado universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente, o bien experiencia laboral acreditada en las funciones propias del Grupo.

**GRUPO PROFESIONAL III, Categoría 2ª:** Forman parte de este Grupo aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas homogéneas o funciones especializadas que requieran una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra persona, desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Se responsabiliza de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Formación: BUP, Bachiller superior o equivalente, FP de técnico superior o especialista, o bien experiencia laboral acreditada en las funciones propias del Grupo.

**GRUPO PROFESIONAL III, Categoría 1ª:** Forman parte de este Grupo aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Formación:

BUP, Bachiller superior o equivalente, FP de técnico superior o especialista, o bien experiencia laboral acreditada en las funciones propias del Grupo.

**GRUPO PROFESIONAL IV:** Forman este Grupo aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exijan habitualmente cierta iniciativa, además de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior Grupo profesional. Formación: Título de Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado, o experiencia laboral acreditada en las funciones propias de este Grupo.

**GRUPO PROFESIONAL V:** Se incluyen en este Grupo aquellos trabajadores que realizan tareas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con un alto grado de dependencia y que normalmente requieren esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

b) Areas funcionales.







Las áreas funcionales agrupan unitariamente, dentro de los Grupos Profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

La pertenencia a un Grupo Profesional y a un área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Atarfe.

Dentro de los distintos Grupos definidos anteriormente, se incluirán las siguientes áreas funcionales.

1º Administrativa, informática.

2º Técnica.

3º Servicios generales.

4º Construcción, conservación y oficios varios.

5º Personal subalterno.

La Comisión paritaria mixta podrá establecer nuevas áreas funcionales o modificar las existentes, enumerando las actividades que desarrollan y los Grupos profesionales en los que están presentes.

c) Categorías Profesionales.

Las categorías profesionales quedan recogidas en el Organigrama siguiente:

Grupo I.- Titulados de grado superior, arquitecto, directores de servicio y similares.

Grupo II.- Titulados de grado medio, arquitecto técnico, director de la Sala de exposiciones y similares.

Grupo III.- Administrativos/as, encargados especiales de obras, encargados de servicios, oficiales 1ª de oficios, monitores de formación ocupacional, notificadores y similares.

Grupo IV.- Auxiliares administrativos (Oficial 2ª administración), Oficiales 2ª de oficios, encargado de radio y similares.

Grupo V.- Ordenanzas, peones, operarios de limpieza y similares.

Las categorías profesionales existentes en el Ayuntamiento de Atarfe son las siguientes:



- \* Arquitecto.
- \* Psicólogo.
- \* Técnico Superior de Cultura.
- \* Técnico Superior de fomento y desarrollo.
- \* Técnico Informática.
- \* Director de obras.
- \* Director de contratación y compras.
- \* Director Sala Exposiciones.
- \* Arquitecto Técnico.
- \* Bibliotecaria.
- \* Informadora Centro de la Mujer.
- \* Trabajadora social.
- \* Técnico especialista en educación de disminuidos.
- \* Oficial 1ª Administrativo especialista.
- \* Oficial 1ª Administrativo.
- \* Oficial 1ª Albañil.
- \* Oficial 1ª electricista.
- \* Oficial 1ª otros oficios.
- \* Oficial 1ª electricista.
- \* Oficial 1ª otros oficios.
- \* Notificador.
- \* Oficial 2ª administrativo.
- \* Oficial 2ª Oficios.
- \* Jardinero.







- \* Encargado general de obras y servicios
- \* Encargado de almacén.
- \* Encargado de radio.
- \* Peón de Oficios.
- \* Limpiadora.

### **Artículo 10. Formación profesional.**

Se organizarán de forma permanente, a iniciativa de la Comisión Mixta o a propuesta de los trabajadores, cursillos y seminarios tendentes a mejorar los conocimientos profesionales del personal para el mejor desarrollo de su trabajo.

A todos los cursos se les dará la publicidad necesaria para que los empleados municipales tengan conocimiento de la celebración de los mismos con la suficiente antelación.

Las autorizaciones para realizar cursos de formación y promoción serán solicitadas por el interesado ante la Secretaría General de la Corporación, especificando el nombre del curso, la duración, el lugar en que se imparte y la ayuda económica necesaria para matriculación, desplazamiento o estancia.

En los presupuestos municipales existirá una partida específica para la formación del personal, cuya dotación mínima será de 1.500'00 euros.

## **Capítulo III Régimen de trabajo**

### **Artículo 11. Jornada laboral.**

a) Horario general: La jornada ordinaria se desarrollará, con carácter general, de lunes a viernes en jornada continua de 8 a 15 horas.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este acuerdo, tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo para el desayuno, computable como de trabajo efectivo, que con carácter general podrá efectuarse entre las 9'30 horas y las 11'00 horas de la mañana. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos períodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada y salida diaria será de 10 minutos.





El cómputo horario anual lo fijará la Comisión Paritaria Mixta.

El Ayuntamiento potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral a través de la adopción de medidas de mejora de los sistemas de control y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que sean procedentes de conformidad con lo dispuesto en el presente Convenio.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal ñeque se aleguen causa de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor,, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de personal del Ayuntamiento, así como su posterior justificación mediante presentación de la documentación acreditativa. En todo caso, a partir del tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja, debiendo presentarse los sucesivos partes de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter festivo.

Quienes realicen servicios dichos días disfrutarán de un día de descanso cuando el servicio lo permita. Si dichos días se corresponden con sábado o domingo, se sustituirán por días de asuntos propios.

## **Artículo 12. Servicios Extraordinarios**

Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos. Tendrán la consideración de servicios extraordinarios las horas que excedan de la jornada laboral ordinaria y se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de 2 horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos, cuya compensación será de dos horas y media de descanso por hora de trabajo. Si así se pacta, podrán retribuirse en metálico conforme a lo anteriormente expresado.

En caso de que se produzca la compensación por periodos de descanso, ésta deberá realizarse en el plazo de los 3 meses siguientes a la realización de los servicios extraordinarios

A los efectos previstos en el párrafo primero, se considerará que el horario nocturno abarca desde las 22'00 hasta las 7'00 horas.

Los servicios extraordinarios serán siempre fiscalizados por el/los Delegados de Personal, y en ningún caso podrán exceder de 60 horas anuales, salvo por la razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.



### **Artículo 13. Necesidades del Servicio**

Las necesidades del servicio no implicarán la modificación de la jornada laboral ordinaria, así como los descansos y vacaciones, y se aplicaran cuando concurren situaciones de emergencia grave, como pueden ser catástrofes, calamidades y similares en las que peligre la integridad de las personas o de los bienes materiales y se tenga que activar el plan de Emergencia de Protección Civil.

## **Capítulo IV Vacaciones, Licencias Y Permisos**

### **Artículo 14. Vacaciones**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho al disfrute de un mes de vacaciones retribuidas cada año, que podrá dividirse a voluntad del interesado - siempre que lo permitan las necesidades del servicio - en dos periodos, sin que ninguno de ellos sea inferior a 10 días. En caso de que el trabajador tome las vacaciones partidas, el cómputo será de 31 días naturales. Si el trabajador ingresa o cesa durante el año, el período vacacional será proporcional al tiempo de trabajo.

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará las vacaciones preferentemente entre los meses de julio, agosto y septiembre, de forma rotativa, siempre que existan discrepancias entre los trabajadores para la asignación de los turnos. En todo caso, las vacaciones habrán de disfrutarse antes del día 15 del mes de enero del año siguiente.

Durante el primer trimestre del año se confeccionará el plan de vacaciones.

En el caso de suspensión de la relación de servicio

por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse las vacaciones a la conclusión del periodo de maternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

En caso de que la suspensión de la relación se produzca por incapacidad temporal, si la baja se produce antes del inicio de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a que se señale un nuevo período dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente. No obstante si la baja por incapacidad temporal ocurre durante el disfrute de las vacaciones, no interrumpirá el transcurso de su duración.

Como consecuencia de la elección del turno de vacaciones en ningún caso podrá crear la necesidad de contratación temporal.

### **Artículo 15. Permisos**

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho al disfrute de los siguientes días naturales de permiso, retribuidos como si fueran efectivamente de trabajo, debiéndose comunicar con una antelación de 24 horas, salvo en caso de urgencia, según el Decreto 349/1996 de 16 de julio, de la Junta de Andalucía:

- a) Por matrimonio, 15 días.
- b) Por traslado de domicilio con cambio de residencia, 3 días y sin cambio de residencia, 2 días.
- c) Por cuidado de hijo menor de 9 meses, una hora diaria de ausencia divisible en dos fracciones o reducción de la jornada en media hora.
- d) Por asuntos particulares hasta un máximo de 8 días al año no acumulables a las vacaciones anuales.
- e) Por deberes públicos de inexcusable cumplimiento, el tiempo que se requiera y sea preciso.
- f) Por razones de formación, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.
- g) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.
- h) Por nacimiento de un hijo o muerte o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días si el suceso se produce en la misma provincia y 5 cuando sea en provincia distinta.
- i) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos por consanguinidad o afinidad, 1 día, o 2 días si el matrimonio se produce fuera de la provincia de Granada.
- j) Por asistencia a consulta médica durante el horario de trabajo, por el tiempo indispensable, que habrá de acreditarse con el justificante del servicio sanitario correspondiente.
- k) Por realizar funciones sindicales de formación sindical o de representación personal, en los términos que la ley establece.
- l) Si algún trabajador solicitara licencia por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será planteado y estudiado por la comisión mixta paritaria.

## **Artículo 16. Maternidad y adopción**



a) El personal afectado por este Acuerdo tendrá derecho a una licencia extraordinaria por maternidad de 16 semanas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

b) Las trabajadoras por lactancia de un hijo/a, menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá sustituir el derecho por una reducción de la jornada laboral, con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Así mismo el cómputo total de estas horas no podrá ser acumulado a la Licencia Extraordinaria por maternidad.

c) Por adopción o acogimiento de menores de hasta seis años o mayores discapacitados o minusválidos, hasta 16 semanas ininterrumpidas ampliables en caso de adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

### **Artículo 17. Otras licencias**

Los trabajadores que tengan como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento de Atarfe tendrán derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución con una duración mínima de 15 días y máxima de 3 meses. Estos permisos tendrán a todos los efectos la consideración de excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, por lo que la empresa no cotizará a la Seguridad Social por el trabajador durante el permiso.

Una vez agotado el plazo máximo de duración de estos permisos, no se podrán nuevamente hasta pasados dos años.

### **Artículo 18. Excedencias**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

#### **1. Excedencia voluntaria.**

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los empleados públicos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación. De la misma manera, podrá concederse la excedencia voluntaria a los empleados públicos afectados por este Acuerdo cuando lo soliciten por interés particular.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de dos años y máxima de cinco años, y para que sea concedida será preciso que el trabajador acredite





haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante al menos un año y que hayan transcurrido más de cuatro años desde el final de una excedencia anterior.

Los empleados excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que hayan permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

## 2. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa da lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección para cargo público o para función sindical electiva que imposibilite su asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

## 3. Excedencia para el cuidado de los hijos.

Los empleados afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea natural o adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde su adopción.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos, y durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

## 4. Reingreso al servicio activo:

La solicitud de reingreso deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha de reingreso prevista.

El reingreso al servicio activo de los empleados que no tengan reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concursos o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo.

Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto con carácter provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.

## Capítulo V Percepciones Económicas





## **Artículo 19. Retribuciones básicas**

a) Sueldo base: El sueldo base del personal del Ayuntamiento de Atarfe afectado por el presente Convenio será el que corresponda a cada uno de ellos en función del grupo de titulación y la categoría a la que pertenezcan, que se incrementará de acuerdo con lo que establezca la Ley de Presupuestos del Estado de cada año. La cuantía inicial para el año 2004 será la que resulte de la aplicación de los artículos siguientes y de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Atarfe.

b) Antigüedad: El complemento de antigüedad consistirá en el percibo de la cantidad fija mensual por cada tres años de servicio efectivo, que, para el año 2004, será por la cantidad indicada en la tabla anexa y que se incrementará anualmente en función de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales de cada año, revisándose para el año 2005. A estos efectos, al personal afectado por el presente Convenio, se le computarán todos los períodos de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Atarfe o en cualquier otra Administración Pública, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación por la que hubiese trabajado.

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 hubiera lugar. Al acto administrativo por el que se reconozcan tales servicios, que se adoptará de oficio en el caso de servicios prestados para el propio Ayuntamiento de Atarfe, se le otorgarán efectos económicos retroactivos con el límite máximo del plazo de prescripción establecido en el artículo 59.2 del Estatuto de los Trabajadores.

GRUPO	EUROS/MES
I	32,29
II	31,24
III	30,80
IV	30,80
V	30,80

## **Artículo 20. Complemento de categoría**

El complemento salarial de categoría, que se integra en el salario base, corresponde a la categoría económica que cada trabajador ostente dentro del grupo profesional.

## **Artículo 21. Complemento de puesto de trabajo**

El complemento de puesto de trabajo, que igualmente queda integrado dentro del salario base, está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, su responsabilidad,





incompatibilidad y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses. Este concepto no tiene carácter consolidable, pues su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente.

Anualmente se revisará la cuantía de este complemento, que se incrementará como mínimo en la cuantía fijada por los Presupuestos Generales del Estado.

## **Artículo 22. Incentivos a la mejora de la productividad, calidad y rendimiento**

Para el cumplimiento de los objetivos de mejora, eficacia y calidad en la prestación de los servicios públicos y de la eficiencia en la utilización de los recursos humanos, durante la vigencia de este convenio, para todo el personal laboral, se destinará como máximo el 1% de la masa salarial a medidas retributivas de carácter singular que tengan como objetivo la mejora de los servicios públicos.

La asignación individual del incentivo corresponderá a la C.M.P, con sujeción a los criterios que en su caso determinara y a la propuesta formulada por los/las Concejales

Delegados de cada Área.

La implantación o modificación del régimen y características de este incentivo así como el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puesto de trabajo, tendrá que ser negociada por la C.M.P.

## **Artículo 23. Pagas extraordinarias**

Todo el personal laboral de este Ayuntamiento percibirá, en concepto de gratificaciones periódicas fijas, tres pagas extraordinarias, cuyo importe estará compuesto por una mensualidad del salario base del trabajador, más antigüedad. El pago de estas gratificaciones se efectuará el 30 de marzo, el 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año.

## **Artículo 24. Revisión salarial**

El día uno de enero de cada año, la Comisión Mixta Paritaria, procederá a la revisión salarial contenida en este Acuerdo, teniendo en cuenta que las retribuciones íntegras no podrán experimentar crecimiento superior al establecido en la Ley de Presupuestos 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 la Legislación vigente. Dicha revisión se incluirá en la nómina de los trabajadores del mes de enero y sucesivas, siendo



consolidable a todos los efectos.

### **Artículo 25. Indemnizaciones por razón de servicio**

El personal del Ayuntamiento percibirá indemnizaciones por razón del servicio en las condiciones y cuantías establecidas para los empleados públicos por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normas que en futuro lo modifiquen o desarrollen.

Se percibirá indemnización por desplazamiento en los términos antes citados por la utilización autorizada del vehículo particular en los desplazamientos fuera del término municipal o a los anejos de Sierra Elvira o Caparacena.

El Ayuntamiento establecerá los oportunos mecanismos de control para la correcta aplicación de este artículo.

### **Artículo 26. Anticipos**

Todo trabajador dentro del ámbito de este Convenio tendrá derecho a solicitar un anticipo de hasta tres mil euros (3.000'00 euros). El importe de los mencionados anticipos será reintegrable en 12, 18 o 24 meses. A tal efecto se consignará en el Presupuesto ordinario el crédito necesario, en una partida que se denominará "Anticipos reintegrables a los empleados municipales", cuya cuantía será ampliable por la suma de los reintegros que se recauden mensualmente por devolución de los anticipos concedidos.

Dichos anticipos se concederán atendiendo a las disponibilidades presupuestarias.

Los trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo les queden menos de 12 meses de prestación de servicios, por jubilación o por cualquier otro motivo, reintegrarán el anticipo en las mensualidades de servicio activo que les queden.

El referido anticipo no devengará interés alguno a favor del Ayuntamiento.

### **Artículo 27- Complemento en caso de incapacidad temporal**

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, maternidad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento abonará la diferencia existente entre el salario real y la prestación que percibe el trabajador en situación de baja.

La Corporación podrá designar facultativos para comprobar las situaciones de incapacidad que se den por enfermedad común o por cualquier otra causa, y sus informes serán sometidos a la Comisión Mixta Paritaria.

La negativa a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de baja, producirá la pérdida del complemento económico que abona la Corporación.





## **Capítulo VI Salud Laboral**

### **Artículo 28. Principios generales**

Los trabajadores del Ayuntamiento de Atarfe tienen derecho a participar en la formulación de la política de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento y en el control de las medidas preventivas que se adopten, a través de sus representantes legales y de los órganos internos específicos de participación en esta materia, constituidos de acuerdo con lo prevenido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 486/97, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tiene la obligación y el derecho a pasar las revisiones médicas anuales que se organicen para preservar la salud laboral y garantizar la aplicación de campañas preventivas.

Será preceptiva para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para el todo el personal afectado por el Convenio.

### **Artículo 29. Movilidad funcional**

#### 1.- Para proteger la maternidad

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, la funcionaria en estado de gestación tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o en su caso, al cambio de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia siempre que las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informes o recomendaciones de los servicios médicos.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de llevarse a cabo las actuaciones contempladas en este artículo, las mismas no conllevarán modificación alguna del salario habitual, que se continuará percibiendo como si estuviesen desempeñando su puesto de trabajo original.

#### 2.- Por incapacidad laboral

En el caso de declaración de incapacidad laboral permanente total, si la





Corporación opta, de conformidad con lo previsto en el artículo 31 de este Convenio por la readaptación del trabajador a un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral, dicha readaptación se llevará a cabo con las garantías y prevenciones establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales, produciéndose una novación del contrato de trabajo y percibiendo las retribuciones de acuerdo con el nuevo puesto.

Si el trabajador no hubiese ejercitado la correspondiente solicitud en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del INSS, por la que se le declara en situación de incapacidad permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 30. Equipos de protección personal y vestuario**

La Corporación facilitará a los trabajadores del Ayuntamiento los elementos personales de protección que se precisen según la naturaleza de los trabajos a efectuar.

Además, a los trabajadores del área de obras y servicios se les dotará del siguiente vestuario:

- \* Ropa de trabajo por temporada:
- \* Vestuario de verano: Dos pantalones y dos camisas.
- \* Vestuario de invierno: Dos pantalones, dos camisas, un jersey y una chaquetilla.
- \* Todo el material y herramientas necesarias para el buen desarrollo del trabajo a efectuar.
- \* Ropa de trabajo cada dos temporadas:
- \* Un ánorak y un par de botas.

Al recibir el material nuevo, los trabajadores vendrán obligados a entregar el antiguo.

Todo lo relacionado con la compra de material a que se refiere éste artículo será consultado con el/los Delegados de Personal y con el jefe del área correspondiente.

## **Capítulo VII Mejoras Sociales**

### **Artículo 31. Invalidez permanente total para la profesión**





Cuando la Seguridad Social reconozca a un empleado una invalidez en grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual, el Ayuntamiento podrá optar entre alguna de las siguientes soluciones:

- a) La readaptación del trabajador a un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral.
- b) Completar lo que el trabajador afectado perciba como prestación por la Seguridad Social, de tal manera que la pensión resultante signifique el 100% del salario real que en ese momento le correspondiera al trabajador si no hubiese sido declarado inválido.
- c) La extinción del contrato indemnizando al trabajador con una cantidad a tanto alzado, previo acuerdo de ambas partes.

### **Artículo 32. Jubilación anticipada**

Durante la vigencia del presente Convenio, y previo acuerdo entre ambas partes, el personal del Ayuntamiento al que le resulte de aplicación y con al menos ocho años de antigüedad podrá jubilarse anticipadamente percibiendo las siguientes indemnizaciones:

- A los 62 años: 100% (cien por cien).
- A los 63 años: 95% (noventa y cinco por ciento).
- A los 64 años: 90% (noventa por ciento).

Estos porcentajes se aplicarán al total bruto devengado al año anterior a la jubilación.

El trabajador que se acoja a lo previsto en éste artículo no tendrá derecho a los incrementos salariales que se produzcan como consecuencia de Acuerdos posteriores.

Los trabajadores a los que falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud de los interesados la reducción de su jornada de trabajo hasta 1/2, con una reducción proporcional de sus retribuciones, y ello siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá jubilarse a los 70 años, de conformidad con la legislación vigente.

Todo el personal laboral de este Ayuntamiento que pase a situación de jubilación forzosa percibirá un incentivo equivalente a dos mensualidades de su salario íntegro.



Si dicha jubilación se produce tras 25 años de servicio se incrementará en 451 euros; 601 euros por 30 años de servicio y 751 euros por 35 años de servicio

### **Artículo 33. Asistencia letrada**

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica al personal en cualquier procedimiento judicial que se le incoe o en el que sea parte por razón de su cargo u oficio, ya sea en el orden penal, civil, administrativo o laboral, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al procedimiento judicial o en el ámbito policial o gubernativo, por actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que tales actuaciones no causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos del Ayuntamiento.

### **Artículo 34. Seguro de responsabilidad civil**

La Corporación suscribirá una póliza de seguro de Responsabilidad Civil con una compañía de seguros, con objeto de cubrir la responsabilidad civil del personal del Excmo. Ayuntamiento que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, cause daño o perjuicio a terceros, salvo en los casos en que la sentencia de un órgano jurisdiccional reconozca culpa, dolo, negligencia o mala fe, causando perjuicios en los bienes derechos del Ayuntamiento.

### **Artículo 35. Vacaciones**

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento de Atarfe reflejados en el cuadro siguiente, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

AÑOS DE SERVICIO	DIAS ADICIONALES
15 años de servicio	1 día
20 años de servicio	2 días
25 años de servicio	3 días
30 o más años de servicio	4 días

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

### **Artículo 36. Programa de Acción Social**

#### 1.- Ayuda de estudios

El Ayuntamiento abonará a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que acrediten la matriculación de alguno de los hijos en cualquiera de los niveles del sistema educativo (de guardería a Universidad) y en concepto de ayuda de estudios, la cantidad de 105,00 euros anuales, que se harán efectivos en el mes de septiembre de cada año. Esta cantidad se aumentará anualmente en los mismos porcentajes que fije la Ley de Presupuestos



Generales del Estado respecto a las retribuciones.

## 2.- Fondo de gestión social-deportivo-cultural

Se crea un Fondo destinado a las atenciones sociales del personal del Ayuntamiento de Atarfe, a cuyo fin se consignará la correspondiente partida presupuestaria en los Presupuestos, para ayudas a familiares minusválidos, seguros para prótesis dentales, gafas, seguro de defunción, actividades culturales o deportivas, etc... La cuantía de este fondo es de 14.000'00 euros. Esta cantidad se aumentará anualmente en los mismos porcentajes que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a las retribuciones.

Este Fondo se gestionará por la Comisión Mixta Paritaria, que elaborará un Reglamento al efecto.

## 3.- Seguro de vida

Los trabajadores afectados por el presente Acuerdo estarán cubiertos por una póliza de seguros colectiva que ampare las siguientes contingencias por las cuantías que se expresan:

- \* Invalidez permanente absoluta o gran invalidez: Doce mil euros (12.000'00 euros).
- \* Muerte natural: Doce mil euros (12.000'00 euros)
- \* Muerte por accidente: Veinticuatro mil euros (24.000,00 euros)
- \* Muerte por accidente de tráfico: Treinta y seis mil euros (36.000'00 euros)

## **Capítulo VIII Derechos Sindicales**

### **Artículo 37. Delegados de personal**

La representación del personal laboral del Ayuntamiento de Atarfe corresponde a los Delegados de Personal, que ejercerán mancomunadamente ante la Corporación la representación para la que fueron elegidos.

Los Delegados de Personal, que tendrán las mismas funciones que el Comité de Empresa, gozarán en el ejercicio de su función representativa de las garantías y derechos que legalmente tengan reconocidos.

### **Artículo 38. Convocatoria de reuniones**

Están legitimados para convocar una reunión de empleados municipales y para formular la correspondiente solicitud de autorización:







- a) Lo Delegados de Personal.
- b) Las Secciones Sindicales
- c) Cualquier empleado del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 50%, del colectivo convocado.

Las reuniones en el centro de trabajo, deberán ser comunicadas con 48 horas de antelación, expresando lugar, fecha, hora y puntos a tratar

Las reuniones que hayan de tener dentro de la jornada de trabajo, deberán referirse a la totalidad del colectivo convocado.

En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

El Ayuntamiento facilitará un lugar adecuado para la exposición de cualquier anuncio sindical.

## **Capítulo IX Régimen Disciplinario**

### **Artículo 39. Régimen disciplinario**

Las faltas cometidas por el personal laboral del Ayuntamiento podrán ser muy graves, graves ó leves, según la tipificación contenida en la normativa aplicable.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido a efecto con audiencia al interesado.

El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsará de oficio en todos sus trámites, rigiéndose en cuanto a su iniciación, desarrollo y terminación por lo previsto en la Legislación vigente.

### **Artículo 40. Anotación y cancelación de sanciones**

Las sanciones disciplinarias se anotaran en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron.

La cancelación de éstas se producirá de oficio o a instancia del interesado, en el plazo de dos a seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate respectivamente de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio. La anotación de apercibimiento se cancelará a instancia del interesado a los seis meses de su fecha.

En ningún caso se computará a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.





## **Artículo 41. Recursos**

Contra las Resoluciones y acuerdos de imposición de sanciones por faltas, el interesado podrá interponer recurso ante el órgano competente.

### **Disposición Adicional Primera**

Si durante la vigencia de este Acuerdo entrara en vigor alguna norma legal que afectase a cualquier artículo del presente Acuerdo, la Comisión Mixta Paritaria renegociará aquellos aspectos que sufran modificaciones como consecuencia de su aplicación.

### **Disposición Adicional Segunda**

El Organigrama organizativo y funcional del Ayuntamiento de Atarfe será el que se acompaña como anexo.

### **Disposición Adicional Tercera**

Durante el periodo de vigencia del presente acuerdo, se impulsará el proceso de promoción interna.

En tal sentido, la Corporación se compromete a incluir, para el Presupuesto del Ejercicio 2004 y sucesivos, las plazas de promoción interna que resulten de dicho estudio, siendo la Comisión Mixta Paritaria, la que establezca el sistema a seguir y cuantas cuestiones resulten necesarias para la realización práctica de dicho compromiso.

### **Disposición Adicional Cuarta**

Se respetarán las cláusulas o condiciones de trabajo más beneficiosas que a título personal tenga establecidas el Ayuntamiento con sus trabajadores, mejorando aquellas que el presente Convenio establezca.

A los trabajadores de la plantilla de este Ayuntamiento no se les podrá exigir título académico para el desempeño de sus funciones habituales, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado superior y así lo determinara la Relación de Puestos de Trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, todo trabajador que esté prestando sus servicios de modo ininterrumpido durante tres años, pasará automáticamente a formar parte de la plantilla de trabajadores laborales fijos de este Ayuntamiento.

El trabajador del Ayuntamiento de Atarfe que sea despedido y el órgano jurisdiccional competente declare nulo o improcedente el despido, podrá optar por su indemnización o la readmisión en su puesto de trabajo.





### **Disposición Adicional Quinta**

La liquidación resultante de las condiciones económicas pactadas en el presente acuerdo será satisfecha antes de que finalice el año 2004.

### **Disposición Adicional Sexta**

En lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en la Legislación laboral aplicable.

### **Disposición Final**

Una vez firmado por las partes y publicado el presente Convenio Colectivo, será editado por la Corporación y distribuido a cada uno de los empleados en el plazo de un mes. Atarfe, 27 de enero de 2004.

