



## **CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR**

### **Capítulo I. Condiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito personal.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral en servicio activo, entendiéndose por tal los trabajadores fijos, de duración indefinida, de duración determinada, interinos, fijos discontinuos, de jornada reducida, y otras modalidades de contratación cuya relación está sometida a las normas del Derecho Laboral, que trabajan y perciben su salario con cargo al Capítulo I del Presupuesto del Ayuntamiento y cuyos puestos se encuentran reflejados en la Relación de Puestos de Trabajo.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1.b de la Ley 30/84 de 2 de agosto.

Queda exceptuado de este artículo el personal no incluido en la RPT y el personal contratado como consecuencia de los programas de colaboración con otras Administraciones públicas, instituciones y entidades de derecho público, o entidades privadas, en que las retribuciones del trabajador sean, en todo o parte, con cargo a fondos percibidos de dichas Administraciones u otras entidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero del año 2006 y extenderá su vigencia por un período de cuatro años.

### **Capítulo II. Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga**

#### **Artículo 3. Comisión de seguimiento.**

Se crea la Comisión de Seguimiento con la composición, competencias y funciones que a continuación se relacionan:

La Comisión estará compuesta paritariamente por miembros de la Corporación y de la Representación Sindical.





Así mismo contará con un Secretario designado por el Ayuntamiento que tendrá voz pero no voto.

El Ayuntamiento facilitará los medios y locales necesarios para la celebración de las reuniones de trabajo, pudiendo cada uno de los sindicatos presentes en la Comisión ser asistidos en las reuniones por un asesor por sindicato o representación sindical, con voz pero sin voto.

La Comisión se dotará de un Reglamento interno, así como, establecerá en la primera reunión que se celebre la periodicidad de las reuniones de trabajo.

2. Son competencias de la Comisión:

a) La actualización del contenido del presente Convenio. No obstante, en aquellas materias susceptibles de cuantificación económica solamente será posible en los términos previstos en el propio Convenio.

b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio. c) Facultades de vigilancia de aplicación y cumplimiento de lo pactado. d) Negociación de las modificaciones de la R.P.T. y de las vacantes para sistemas de provisión. e) Facultades de solución de conflictos, tanto individuales como colectivos. f) Cualquier otro asunto que le sea asignado en el articulado de éste.

3. Mediante acuerdo expreso, la Comisión de Seguimiento, podrá establecer subcomisiones de vigilancia en las materias siguientes:

a) La Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo, cuya composición y funciones, se determinarán en el seno de la Comisión de Seguimiento, tendrá como principal cometido elevar a dicha Comisión estudios y propuestas de resoluciones en todas aquellas cuestiones relativas a modificación y revisión de relaciones de puestos de trabajo.

b) Las subcomisiones de Formación Profesional, y Salud Laboral y de Acción Social.

La composición y funciones de estas subcomisiones se determinarán en el seno de la Comisión de Seguimiento.

Asimismo, la Comisión podrá crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevada a la Comisión de Seguimiento las propuestas correspondientes.

4. Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento, se adoptarán por mayoría absoluta. Serán recogidos en actas, constanding la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexará.





5. La Comisión de Seguimiento, tendrá derecho a toda información relacionada con las gestiones de su competencia.

#### **Artículo 4. Denuncia del convenio.**

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, y con tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

#### **Artículo 5. Prórroga.**

Denunciando el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrán en vigor en todo su contenido normativo.

Si no media denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita re-conducción, por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al Capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, y al artículo 12 del presente Convenio (Calendario Laboral).

### **Capítulo III. Condiciones favorables**

#### **Artículo 6. Condiciones favorables.**

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

#### **Artículo 7. Compensación.**

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo a la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza, o por cualquier otra causa.

#### **Artículo 8. Absorción.**

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí

pactadas.

### **Artículo 9. Unidades de convenio.**

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

## **Capítulo IV. Permanencia y asistencia al trabajo**

### **Artículo 10. Jornada laboral.**

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.521 horas en cómputo anual. La jornada semanal será, con carácter general, de 35 horas, distribuidas de lunes a viernes salvo que no lo permita la organización del trabajo.

A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como el crédito de horas retribuidos para funciones sindicales.

### **Artículo 11. Exceso de jornada, horarios especiales y pausa laboral.**

Dada la diversidad de servicios existentes en el ámbito del Ayuntamiento teniendo en cuenta la potestad organizativa de la Corporación a través de la Alcaldía-Presidencia, previo conocimiento e información al Comité de Empresa, se reestructurarán los horarios y turnos de trabajo del personal municipal adscrito a los diferentes servicios, de acuerdo con los principios de eficacia y variedad, tratando de reducir al máximo las horas extraordinarias. No obstante, respecto a aquellos trabajadores que realicen un horario especial o una prolongación de jornada de las que pudiera derivarse una variación en sus retribuciones, éstas serán contempladas en el Capítulo VII del presente Convenio Colectivo, o en el Acuerdo que se realice entre la Corporación y el Comité de Empresa.

Al final de cada año laboral se revisarán aquellos puestos en los que algún trabajador exceda del límite establecido en el artº. 10 de este mismo Capítulo.

Con respecto a aquellos trabajadores que por las circunstancias del servicio tengan jornada partida, estos disfrutarán diariamente de dos períodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que se computarán como de trabajo efectivo.

El descanso semanal es de 48 horas ininterrumpidas.

Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros no fijos o itinerantes el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar



de recogida o reunión, o centro de control, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de treinta minutos diarios que computará como de trabajo efectivo.

Cada Jefatura distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo, comprometiéndose cada Jefatura a velar por el cumplimiento de este apartado.

### **Artículo 12. Calendario laboral.**

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación con la representación sindical por los Departamentos y Organismos afectados, de conformidad con el art. 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Resolución correspondiente de la Alcaldía-Presidencia. El calendario laboral deberá de estar finalizado en el plazo máximo de los primeros tres meses del año en curso.

El Calendario Laboral anual, aplicable a todos los Servicios Municipales, será pactado con los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

Asimismo todos aquellos servicios que tengan establecido un sistema de turnos rotativos o aquellos que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualesquiera de los días que como inhábiles viene recogidos en el calendario laboral.

Durante los años de vigencia de presente Convenio, serán dos días inhábiles y no recuperables los que el Ayuntamiento Pleno declaré cada año, los cuales se publicarán en el BOJA antes de finalizar el ejercicio para general conocimiento.

### **Artículo 13. Licencias de asuntos propios.**

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 11 días de permiso por Asuntos Propios. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación a la jefatura correspondiente y teniendo en



cuenta que nunca deberá estar ausente más del 50% del personal adscrito a una misma Unidad. El disfrute de estos días deberá comunicarse al Negociado de Personal con una semana de antelación, a través de los Partes de Ausencia establecidos a tal efecto, y teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que los mismos hayan sido comunicados al Negociado de Personal, salvo casos excepcionales y/o autorización de las Jefaturas correspondientes.

Cuando por razones del servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse éste única y exclusivamente en la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

No se podrán acumular para su disfrute conjunto en los diferentes departamentos más de 6 días de asuntos propios, salvo en caso de situaciones individuales especiales.

#### **Artículo 14. Otras licencias.**

El personal de aquellos Servicios Municipales que por específicas peculiaridades de su cometido no pueda disfrutar de las licencias señaladas en los apartados anteriores, será compensado mediante licencias concedidas en otros días distintos, de acuerdo con las correspondientes Jefaturas, y previa negociación con los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 15. Jornada máxima anual.**

Las disposiciones del presente Convenio no implicarán en ningún caso un aumento o disminución de la jornada máxima anual de 1.521 horas, con excepción de los casos a que hace referencia el artículo 1 del presente Convenio. Por ello y al final de cada año laboral se revisarán aquellos puestos en los que algún trabajador exceda del mencionado límite.

#### **Artículo 16. Detrimentos de la jornada máxima anual.**

Toda fiesta que se conceda, además de las ya establecidas en los apartados anteriores, se entenderá en detrimento de las 1.521 horas anuales.

#### **Artículo 17. Vacaciones anuales.**

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1º de Abril de cada año, dando cuenta del mismo al Comité de Empresa en los diez días posteriores.

Para determinar dentro de una Unidad los turnos vacacionales se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre

el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Jefatura en cada unidad, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

b) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada Unidad.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y la de maternidad.

Dichos períodos vacacionales si se modifican deberán comunicarse al Negociado de Personal, al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos, a través del correspondiente Parte de Ausencia, y sin que en ningún caso, salvo que razones de Servicio así lo exijan, puedan ser modificados una vez efectuada su notificación.

c) Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de cada Departamento. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes.

d) Cuando, por razones de servicio debidamente justificadas y así se haga constar mediante resolución motivada, un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en el periodo preferente, que se señala en el apartado c) de este mismo artículo, tendrá el derecho al disfrute de tres días naturales más de vacaciones, pudiendo disfrutar al menos diez días dentro de dicho período preferente, a petición del trabajador y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

e) Los trabajadores que lo deseen, podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos. La suma total de ambos será de un mes natural o 22 días hábiles. Las vacaciones deberán de estar supeditadas al servicio público que prestan los trabajadores, sin que, en ningún momento pueda producirse un menoscabo en el funcionamiento de los servicios.

El citado derecho al disfrute de las vacaciones podrá, en su caso, y a petición del trabajador, tenerse en cuenta la antigüedad reconocida en el Ayuntamiento, en cuyo caso, el disfrute se atenderá a los siguientes parámetros:

15 años de servicio: 23 días hábiles.

20 años de servicio: 24 días hábiles.

25 años de servicio: 25 días hábiles.



30 años de servicio: 26 días hábiles.

f) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que corresponda, y estas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada y determinada previamente por la Comisión de Seguimiento o Paritaria.

### **Artículo 18. Permisos.**

El personal municipal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Tres días en los casos de nacimiento o adopción de hijo.

b) Hasta cinco días naturales por fallecimiento de familiar hasta el tercer grado de consanguinidad. Tres días más si el óbito tuviera lugar en población distante más de 100 Km., susceptible de ser ampliados hasta un máximo de siete días, en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales, que deberán ser justificadas de forma fehaciente al Jefe de la unidad correspondiente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual, dentro de la localidad y hasta 3 días si el traslado se realizara fuera de ésta.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por 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 la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g). El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado director algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación, o a un







disminuido psíquico o físico que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones. Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de las retribuciones conforme a la normativa legal de aplicación.

h) Hasta cuatro días hábiles por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y sobrinos directos, y dos días los parientes no directos, susceptibles de ampliación hasta un máximo de siete días cuando existan circunstancias personales, que deberá ser justificadas igualmente al Jefe de la Unidad correspondiente.

i) Un día por matrimonio hasta el tercer grado de consanguinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera.

j) Hasta cinco días al año por exámenes, relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales, que deberán ser justificados igualmente al Jefe de la Unidad.

k) Durante el tiempo que duren los Congresos o Reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etcétera.

l) Por asuntos ineludibles, hasta un máximo de tres días al año, entendiéndose por tales aquellos asuntos que no puedan disfrutarse con la jornada de trabajo, ni puedan disfrutarse con cargo a cualquiera de los apartados que recoge este artículo, y no se basen en una causa de carácter personal o particular, razonándose la necesidad y solicitándolo directamente en la Delegación de Personal con una antelación de cinco días hábiles a disfrute de los mismos.

Los días no trabajados por las causas recogidas en los apartados a) al l), salvo la d) y e), no excederán a quince días al año, y en ningún caso podrán acumularse a las vacaciones o licencias que se regulan en este Convenio.

Estos permisos, serán concedidos previo informe de la Unidad de Recursos Humanos, por la Concejalía de RRHH, teniéndose en cuenta el Informe del Jefe de Servicio y del Sr. Concejal del Área afecta al empleado, teniendo en cuenta, en todo caso, las necesidades del Servicio, y con previa o posterior justificación si ésta lo encuentra necesario, y con la obligación de comunicar los mismos al Negociado de Personal.

## **Artículo 19. Licencias.**



a) Licencia por matrimonio

Por razón de matrimonio propio, el trabajador municipal tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales de duración, que podrán disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

b) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia 16 semanas, a los que se añadirían los beneficios contemplados en la Ley 39/1999, según los casos.

Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

1. Si una vez agotado el período total de la licencia, la mujer trabajadora presenta un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

2. Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer, a petición propia, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, siempre que no pueda hacer uso de él la madre.

c) Licencia por adopción.- En el supuesto de adopción y acogimiento, si el hijo adoptado o acogido es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a la elección del trabajador, 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. Si el hijo adoptado o acogido es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Las licencias a que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos. Lo no contemplado se estará a lo dispuesto por





el Ministerio de Administraciones Públicas (BOE n. 300 de 16/12/2005) ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

d) Licencias sin sueldo.- Por analogía con el personal funcionario y conforme a lo previsto en el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, y demás disposiciones concordantes se concederá, automática-mente por Alcaldía-Presidencia, previo informe del Jefe de Servicio correspondiente. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada año. Al personal contratado o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter de relación contractual.

Los trabajadores a los que les sea aplicable este apartado deberán llevar al menos un año como mínimo de servicio en el Ayuntamiento.

e) Licencia por estudios.- Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionado con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de 20 días de antelación y deberá contar con el informe favorable del Concejal Delegado, Director del Área y Jefe del Servicio correspondiente; será la Delegación de Régimen Interior, el Negociado de Personal quienes informarán sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador. En el caso de concederse esta licencia el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración.

Esta licencia, previa petición del personal municipal, será concedida por la Alcaldía-Presidencia, previo dictamen de la Comisión de Régimen Interior que, en su caso, determinará el derecho a percibir la indemnización correspondiente.

f) Licencias por enfermedad.- Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias de hasta seis meses, con plenitud de derechos económicos. Estas licencias podrán prorrogarse por periodos mensuales hasta el máximo de un año, previa solicitud dirigida al Negociado de Personal. Transcurrido el mismo será la Alcaldía-Presidencia, quien previo dictamen de la Comisión de Régimen Interior e informe del Negociado de Personal, optará por prorrogar la licencia con plenitud o no de derechos económicos, o bien por iniciar los trámites para la jubilación por incapacidad en el caso de que las circunstancias físicas o psíquicas del interesado así lo aconsejen.

La enfermedad deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente acumulando a ésta el correspondiente parte de ausencia. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el Servicio



correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo, remitiéndose éste en un plazo no superior a cinco días al Negociado de Personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad de negligente, bien sea el propio interesado o el Servicio correspondiente.

### **Artículo 20. Normativa legal de aplicación.**

En la materia a que se hace referencia el presente Capítulo y en lo contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) y Ley de Empleo (16 de diciembre de 2003).

### **Artículo 21. Compromiso del comité de empresa.**

El Comité de Empresa se compromete por el presente Convenio a colaborar con la Corporación, a fin de lograr mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

### **Artículo 22. Aplicación de la normativa laboral.**

En relación con las situaciones del personal laboral de este Ayuntamiento, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal de aplicación y disposiciones concordantes en esta materia.

### **Capítulo V. Acceso, promoción, provisión y traslados, formación del personal laboral al servicio del ayuntamiento, y clasificación profesional**

PRINCIPIOS GENERALES.- La Ordenación de un proceso real de promoción para el personal trabajador requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva, por ello la Junta de Representantes del Comité de Empresa y Junta de Personal considera imprescindible la aprobación conjunta del Pacto y el Convenio del desarrollo, del organigrama y su acomodación, teniendo en cuenta que los postulados de la promoción están basados en dicha organización, tanto a nivel de escalas administrativas o técnicas como de promoción de puestos integrados en Servicios Especiales.

De otro modo la definición, análisis y valoración de puestos de trabajo implica la aprobación de un manual de funciones que en concreto determine y limite las funciones, competencias y sistemas de adscripción a los distintos puestos de trabajo, configurando un "statu quo" posible y efectivo, manteniendo la línea dinámica que en lo sucesivo haga viable contar con una estructura funcional real y una relación de puestos de trabajo adaptados a las nuevas exigencias técnicas.



Para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente Convenio, la Junta de Personal y el Comité de Empresa se comprometen a participar en las distintas comisiones o Juntas de Valoración que se constituyan para resolver cuantas reclamaciones puedan formularse por los trabajadores afectados.

### **Artículo 23. Acceso.**

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Plan u Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección del personal, sea trabajador o laboral, deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante Convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable será la relacionada con el ingreso de los trabajadores al servicio de la Administración Local.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro designado por la Alcaldía-Presidentencia, a propuesta del Delegado de Personal o Comité de Empresa, dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

La Delegación de personal informará puntualmente al Presidente del Comité de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

Acceso de disminuidos físicos; La corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevé.

A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o la Promoción Interna.





Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

Los sistemas selectivos para el personal temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato. Así, se recurrirá a los Servicios Públicos de Empleo para las contrataciones previsibles por su carácter estacional y siempre que las características de las tareas a desempeñar así lo aconsejen. Corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo la preselección de los candidatos de acuerdo con los perfiles definidos por el órgano convocante, y al órgano de selección creado al efecto la selección final de los trabajadores.

Podrán también establecerse relaciones de candidatos para la sustitución temporal de trabajadores, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo bien mediante convocatoria pública al efecto y, en todo caso, previa la autorización correspondiente.

Igualmente podrán utilizarse los procesos selectivos previstos para el personal laboral de carácter fijo, procediendo a una simplificación del procedimiento que posibilite una cobertura más ágil de las necesidades.

#### **Artículo 24. Promoción.**

La Promoción Interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la Promoción Interna que permita la legislación vigente.

A dichos efectos el Ayuntamiento y el Comité de Empresa negociarán anualmente, cuando se produzca la presentación de los Presupuestos y la Relación de Puestos de Trabajo, para fijar el número y plazas objeto de las Promociones Internas, que se efectuarán por el sistema de concurso o concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

En las pruebas de Promoción Interna podrá participar todo el personal fijo de plantilla con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Los trabajadores fijos discontinuos que hayan prestado servicios durante tres temporadas ininterrumpidas y de jornada reducida que lleven dos años de servicios efectivos, podrán acceder igualmente a la Promoción interna en plazas de jornada normalizada mediante la correspondiente prueba selectiva, y siempre

dentro de la misma categoría profesional.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento se arbitrarán, para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para suprimir o reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate. En las bases de los concursos-oposiciones restringidos se tendrá en cuenta el informe emitido por el Comité de Empresa.

De forma excepcional y únicamente en lo relativo al personal de oficios existirá la promoción interna sin necesidad de pasar un procedimiento selectivo de oposición o concurso-oposición de carácter general, siempre y cuando exista plaza vacante en la plantilla municipal. En este caso el operario especialista con dos años de antigüedad, en su puesto pasará a Oficial mediante un curso con prueba práctica, acomodándose al sistema más racional posible en orden a mantener la proporcionalidad debida entre las distintas categorías, conforme a la política de personal que mantenga la Corporación dentro del presente mandato.

#### **Artículo 25. Provisión.**

La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año. Ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación mediante publicación en el Tablón de Edictos de la Casa Consistorial y comunicación inmediata a todos sus servicios así como al Comité de Empresa.

El concurso de méritos será el sistema de provisión de todos los puestos de trabajo, con excepción del puesto de Director de Área y Jefes de Servicios, de nivel 28.

Las convocatorias de los Concursos, como "Ley de los mismos, deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados.

Podrá participar en los concursos de méritos cualquier trabajador de la Corporación, cualesquiera que sea su situación laboral, excepto aquellos que estén suspensos, en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción, siempre que hayan prestado durante dos años sus servicios en el Ayuntamiento, salvo en las Jefaturas de Servicio nivel 26 y 27 en que se requiere cinco años de servicios en el Ayuntamiento, y estén en posesión de un grado personal igual, superior o inferior en dos niveles al del puesto solicitado, durante el tiempo necesario para que dicho nivel hubiera sido consolidado.

Todo trabajador que quiera acceder a un concurso de méritos deberá presentar



una solicitud dirigida a la Alcaldía-Presidencia presentada en el Registro General de la Corporación, en el plazo improrrogable de 10 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Tablón de Edictos de la Casa Consistorial. Todo interesado deberá presentar una única instancia por todos los puestos de trabajo solicitados del mismo nivel, donde indicará el orden de preferencia de ocupación de los puestos objeto del concurso evitando de este modo duplicidad de instancias y solapamiento de unas solicitudes con otras.

Las Comisiones de Valoración o Tribunales estarán compuestas por el Presidente de la Corporación o Concejal en quien delegue y la Comisión Paritaria. En caso de empate dirimirá la cuestión el Presidente de la misma.

Esta Comisión podrá estar asistida por determinados trabajadores que ocupen puestos dentro del Área cuya plaza se convoca para informar y asesorar sobre la idoneidad de los aspirantes al puesto de trabajo objeto de concurso.

Todos los miembros de la Comisión tendrán voz y voto, salvo el Secretario de la misma que tendrá voz, pero no voto.

El plazo para la resolución de los concursos será de 20 días a partir de la finalización del plazo de presentación de instancias, siendo competencia del Alcalde, previa propuesta de la Comisión de Valoración designada a tal efecto (art. 102 de la Ley de Bases de Régimen Local).

Se podrá establecer la movilidad funcional por incapacidad laboral, por disminución de capacidad, por razones objetivas y para protección a la maternidad mediante Resolución motivada de la Alcaldía - Presidencia oído el Comité de Empresa.

### **Artículo 26. Provisiones con carácter imprescindible y urgente.**

Asimismo, para aquellos casos en que sea imprescindible y urgente la provisión de un determinado puesto de la organización, se crea la figura de la Jefatura provisional o en funciones ocupada por aquella persona que sin cumplir los requisitos mínimos exigidos para participar en un sistema de provisión determinado, hubiera sido la que mayor puntuación hubiera obtenido, estando en tal momento desempeñado el puesto de trabajo objeto de selección. El desempeñar un puesto provisional no generará ningún mérito valorable a la hora de ocupar dicho puesto con carácter definitivo.

### **Artículo 27. Traslados.**

El traslado supone la movilización de todo trabajador de una Delegación o Área a otra, o entre servicios de la misma área, sin que ello suponga cambio de puesto de trabajo. La Alcaldía-Presidencia podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, dar traslado a todo trabajador que ocupe puestos tipo o



puestos de trabajo sin Jefatura. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su Jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán de comunicarse, para su conocimiento, al Concejal Delegado.

De todo traslado o provisión se dará cuenta al Comité de Empresa y/o Delegado de Personal, con anterioridad a que este haya sido resuelto, para que emita informe preceptivo sobre el mismo, así como de cualquier asignación de funciones superiores al puesto de trabajo que se desempeña, que conlleve incremento salarial.

### **Artículo 28. Formación del personal laboral al servicio del ayuntamiento.**

Los trabajadores municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso de cursos de renovación y capacitación profesional organizado por la Administración Central Autonómica y Local.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional podrán solicitar elegir turno de trabajo y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible, dictaminándose previo informe de la Comisión Paritaria y debidamente documentado por el trabajador.

La Corporación directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de modificación o transformación funcional, dando publicidad de los mismos a través del Tablón de Edictos de la Casa Consistorial y en todas las dependencias.

En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Se creará, en un plazo de dos años, un Gabinete de Estudios para la formación y capacitación de los trabajadores, realizándose propuesta de composición por el Comité de Empresa, para el desempeño de las funciones propias del Gabinete.

### **Artículo 29. Clasificación profesional.**

Hasta tanto se produzca la propuesta por la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo y se apruebe por la Comisión de Seguimiento, se mantienen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo 1).- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior, en la R.P.T. al servicio del Ayuntamiento.

Grupo 2).- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como Técnico Medio en la R.P.T. al servicio del Ayuntamiento. Asimismo, y para los casos establecidos para la promoción interna, mediante la oportuna Formación Laboral del trabajador que ha venido desarrollando de forma ininterrumpida unas funciones análogas o similares a las responsabilidades que se derivan de dicho Grupo de clasificación, podrá asimilarse al citado Grupo, no siendo necesario el título académico o profesional para el ejercicio de funciones que no se precise título necesario para el desempeño de las funciones del puesto.

Grupo 3).- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de B.U.P., Bachiller Superior, o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o Formación Laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y definido como Técnico Auxiliar en la R.P.T. al servicio del Ayuntamiento.

Grupo 4).- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la R.P.T. al servicio del Ayuntamiento.

Grupo 5).- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo, definidos en este Grupo, en la R.P.T. al servicio del Ayuntamiento. Deberán de estar en posesión del certificado de escolaridad o equivalente, o en su caso, formación laboral equivalente, con la categoría profesional reconocida en el Convenio Colectivo, o hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la R.P.T. al servicio del Ayuntamiento.

## **Capítulo VI. Derechos y deberes**

### **Artículo 30. Normativa legal de aplicación.**

Los trabajadores municipales afectados según su relación laboral, estarán en esta materia a lo dispuesto en:

-Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

(B.O.E. 29-03-1995), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Ley Orgánica de Libertad Sindical.

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

-Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden social.

- Ley de Empleo.

- Presupuestos Generales del Estado.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen Local.

-Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

-Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local.

-Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Y demás disposiciones concordantes, y que en su caso, desarrollan la citada legislación, y sean de aplicación al personal laboral.

Al personal fijo de plantilla se le reconocerá, al igual que a los funcionarios, para antigüedad, el tiempo trabajado en otras Administraciones Públicas.

## **Capítulo VII.**

### **Artículo 31. Retribuciones.**

Para las retribuciones de los trabajadores municipales del Ayuntamiento se estará a lo que resulta de aplicación el régimen retributivo previsto en la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, Real Decreto Ley 12/1995, de 28 de diciembre, sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera, y demás normativas básicas de aplicación.

La subida anual será la aprobada en los Presupuestos Generales del Estado (igual para todas las Administraciones Públicas), sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter excepcional y singular, resulte imprescindible por el contenido de los puestos de trabajo.

**SALARIO BASE.-** La cuantía del salario base será la que corresponda a cada trabajador en función del grupo retributivo al que pertenezca según la siguiente escala, referida a 12 mensualidades.

<b>GRUPO</b>	<b>SALARIO</b>	<b>TRIENIO</b>
<b>1</b>	1.091,02	41,93
<b>2</b>	925,96	33,53
<b>3</b>	690,24	25,19
<b>4</b>	564,39	16,83
<b>5</b>	515,26	12,63

### **Artículo 32. Complementos salariales.**

La subida de los complementos salariales es de igual manera que los salarios.

**ANTIGUEDAD.-** Consistente en el abono de trienios según la escala anterior en cantidad fija para cada trabajador en función del grupo a que pertenezca.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS.-** Se abonarán en los meses de Junio y Diciembre y consistirán en dos mensualidades resultantes de dividir por 14 la retribución final negociada para cada estrato retributivo. Se podrá realizar el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades, previa petición del trabajador.

**COMPLEMENTO DE DESTINO.-** Será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que se desempeñe, según lo dispuesto en el Real Decreto 158/1996, de 2 de Febrero, por el que se modifica el Real Decreto 861/1986, de 25 de Abril, en lo relativo al complemento de destino de los funcionarios de Administración Local, y/o lo previsto en los presupuestos generales del Estado del año en curso que corresponda.

**COMPLEMENTO ESPECÍFICO.-** Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que

puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su percepción determina la incompatibilidad, en su caso, estándose a lo aprobado en la R.P.T. que anualmente se apruebe.

Una vez que se efectúe la valoración de puestos de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 861/86, de 25 de abril, en el resultado final se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo y la cuantificación del específico. Se efectúa a través de dos modalidades:

1. Personal municipal que realiza una jornada de 1521 horas. Teniendo en cuenta que el sistema retributivo que se implanta responde al criterio general de asignar una retribución final correspondiente a cada estrato y un específico de acomodación para alcanzar la citada retribución final.
2. Personal con jornada de 1.521 horas anuales, en cuyo específico se incluyen absolutamente todos los conceptos retributivos, tales como dedicación especial, mayor jornada laboral y toda clase de pluses.

### **Artículo 33. Gratificaciones.**

Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. La asignación individual al trabajador se efectuará por la Alcaldía-Presidencia.

### **Artículo 34. Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias pueden ser compensadas económicamente o ser acumuladas para disfrute en días de descanso laboral, en periodos de descanso a razón de 2 horas por hora trabajada, según elección del trabajador, siempre y cuando se respeten los servicios encomendados.

Las horas estructurales se revisarán anualmente con el porcentaje de subida que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para cada año durante la vigencia del Convenio.

La cuantía de las horas no estructurales, se cuantificará conforme al salario día devengado de cada trabajador, y ésta cantidad será incrementada al doble del valor consignado anteriormente en domingos y festivos.

Si el servicio se prestase, en jornada ordinaria o extraordinaria, en horario nocturno (de 22 horas a 6 horas) se incrementará el valor hora que resulte (laboral o festivo) en un 20 %.

Sí el servicio se prestase en jornada ordinaria en domingo o día festivo las horas efectivamente trabajadas tendrán la consideración de horas dobles.



Las tablas de las horas estructurales:

HORAS ESTRUCTURALES	
GRUPO 1	21,05 €/HORA
GRUPO 2	18,94 €/HORA
GRUPO 3	17,55 €/HORA
GRUPO 4	15,44 €/HORA
GRUPO 5	14,04 €/HORA

### **Artículo 35. Productividad.**

La productividad está destinada a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa con que el trabajador y funcionario desempeña su trabajo, teniendo en cuenta que su apreciación debe realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo, sin que en ningún caso forme parte del salario.

Dicho concepto se estudiará por parte de la Comisión que se cree, y estará supeditado, en su caso, por el análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajos.

### **Artículo 36. Horarios.**

El horario de la jornada laboral ordinaria se establecerá por el Ayuntamiento, oído el Comité de Empresa, y siempre atendiendo a los servicios que se deberán de prestarse para atender las necesidades de los ciudadanos.

La actual estructura retributiva, define las retribuciones finales por cada estrato, teniendo en cuenta el incremento por exceso de hora trabajada, que en su caso, queda concretada dentro del específico. Es deseo de las partes negociadoras del Convenio, conseguir una jornada máxima igual para todos los Colectivos del Ayuntamiento, comprometiéndose la Corporación dentro del presente mandato, a buscar el acomodo de personal necesario, a ser posible entre el personal municipal y la regulación de horarios para completar el número de las 1.521 horas.

## **Condiciones particulares**

### **Artículo 37. Pluses salariales.**

A partir de la firma del presente Convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, el Ayuntamiento abonará al personal municipal, con efectos desde 1 de enero de 2006, los pluses siguientes:

TURNICIDAD.- Aquellos trabajadores que ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, ya sea de forma continua o discontinua, implicando que los trabajadores presten sus servicios en horas diferentes a lo dispuesto en el



calendario laboral o por motivos funcionales u organizacionales se le abonará la cantidad de total mensual de 60 €, o en su caso, la parte proporcional de esta cantidad aplicada a las semanas efectivamente trabajadas por el empleado municipal.

**TRABAJO ATURNOS PARTIDOS.-** Aquellos trabajadores laborales que por motivos de servicio tengan que realizar jornada laboral en turno partido (turno de mañana y tarde), se les abonará la cantidad de 60 ,00 € mensuales. Este plus es incompatible con lo reseñado en el anterior párrafo.

En ningún caso los pluses se abonarán durante el disfrute de la licencia actual reglamentaria, computándose exclusivamente un máximo de once mensualidades al año, ni se percibirán durante los períodos de licencia por enfermedad cuando estos excedan de once días al mes.

**PLUS DE DISTANCIAYTRANSPORTE.-** Es la cantidad que percibe el trabajador por recorridos que tenga que efectuar en medios de transporte no facilitados por el Ayuntamiento, para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral a más de tres kilómetros de la Casa Consistorial.

Este plus, que no tendrá naturaleza salarial, se establece como compensación de los gastos originados como consecuencia de los desplazamientos de los trabajadores al centro de trabajo. La cuantía del mismo se determinará en base al valor que anualmente se establezca por dicho concepto, en la norma de actualización del Decreto Ley 54/1989, modificado por Decreto 190/ 1993, de 28 de diciembre.

### **Plus de tareas de conducción no profesionales.**

Aquellos empleados que reuniendo las condiciones y títulos profesionales, por motivos excepcionales y organizacionales, por un periodo superior a un mes efectivo de trabajo, estuviesen manejando vehículos o maquinaria de tracción mecánica, percibirán un plus con arreglo a la siguiente escala: vehículos con más 3500 Kg: 50 €, vehículos con menos de 3500 Kg.: 30 € y motocicletas: 80 €.

### **Artículo 38. Anticipos.**

El Ayuntamiento de Roquetas de Mar mantendrá un Fondo de Ayudas, con el carácter de social, expresado sobre el Capítulo I de los Presupuestos con el concepto de Anticipos Reintegrables, con cargo a los créditos disponibles del Presupuesto, y dirigido al personal al que se refiere el artículo 1 de este Convenio, que versará sobre el total de las retribuciones que le correspondan, excluidos los conceptos de pluses y dedicación.

Podrá solicitarse un anticipo consistente en una o dos mensualidades brutas, con cuantía máxima de 3.005,06 €. por trabajador, que habrá de reintegrarse durante



el plazo de 12 mensualidades cuando el anticipo suponga una mensualidad y durante 18 meses en caso de que exceda de ésta. No pudiéndose solicitar otro por el mismo trabajador hasta la total devolución del anterior. Se concederá por riguroso orden de petición, salvo casos excepcionales que deberán ser justificados documentalmente sin sometimiento a turno alguno.

En el caso del personal laboral temporal en plaza de plantilla disfrutarán de los mismos derechos de anticipo, pero deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como resten o se presuman para finalizar el respectivo contrato de relación de servicios.

Para ser beneficiario de un nuevo anticipo deberá haber amortizado el anterior.

El reintegro se efectuará mediante detracción en nómina en el mes siguiente a su percepción, salvo que por interés del trabajador lo solicitase en el mismo de su percepción y antes de confeccionarse la nómina correspondiente.

En cualquier momento, los beneficiarios podrán efectuar el reintegro de la cantidad pendiente de amortizar, a cuyos efectos ingresarán su importe en la caja municipal, remitiendo copia de la carta de pago a la Unidad de Recursos Humanos.

Si por dificultades de disponibilidad presupuestaria no fuera posible atender todos los pericónes tendrán preferencia aquellos trabajadores que no hayan disfrutado del mismo en el año anterior.

### **Artículo 39. Anticipo de sueldo devengado.**

Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo del 100% de sus haberes líquidos que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud, y cuyo importe le será reintegrado con motivo del abono del nómina de dicho mes.

### **Artículo 40. Estructura de la nómina.**

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo. La nómina vendrá estructurada por los siguientes conceptos:

-Deberá constar denominación del puesto, nivel y estrato.

-Básicas.

-Trienios.

- Complemento de Destino.







- Complemento Específico.
- Complemento de Productividad.
- Pagas Extraordinarias.
- Gratificaciones y pluses.

La retribución mensual vendrá determinada por el resultado de dividir por doce el total de las retribuciones finales pactadas.

## Capítulo VIII. Mejoras sociales

### Artículo 41. Seguro de vida.

El Ayuntamiento garantizará un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

a) Fallecimiento natural	30.050,61
b) Fallecimiento por accidente natural	90.151,82
c) Invalidez permanente y/o absoluta	90.181,82
d) Fallecimiento por accidente de circulación	90.151,82
e) Fallecimiento por accidente laboral	120.202,42

### Artículo 42. Fondo social.

El presente artículo se regirá conforme a lo establecido en el Reglamento del Fondo Social.

Plan de Previsión.- El Ayuntamiento implantará un sistema complementario de previsión a través de un Plan cuya prestación principal es la jubilación, mediante Plan de Pensiones Colectivo, conforme establece la Ley.

A efectos fiscales se desglosarán las aportaciones que haya efectuado el Ayuntamiento de las que procedan de las retenciones mensuales efectuadas al empleado en la nómina.

La aportación de la Administración al citado Plan queda establecida en 7,20 euros (2006) por trabajador y mes. No obstante, en caso de que el empleado manifieste su intención de proseguir en este sistema con la aportación que venga efectuando a través del mecanismo la retención de nómina al Plan de Pensiones, la Administración abonará una cantidad equivalente a la aportada, que en ningún caso superará los 44,10 euros, (2006) cuantía que se incrementará anualmente con un 5%.

### Artículo 43. Justificación de haberes.



La Corporación facilitará a sus trabajadores la justificación de haberes percibidos a efectos de la Declaración de la Renta.

#### **Artículo 44. Ayudas sociales diversas.**

La Corporación:

-Facilitará al personal municipal la adquisición de publicaciones del Ayuntamiento, a precio de coste, en el Servicio de Publicaciones del Ayuntamiento.

-Arbitrará un sistema para el acceso a las instalaciones municipales gestionadas por Patronatos dependientes del Ayuntamiento o por él mismo, en la forma que se establezca por la Comisión negociadora.

-Gestionará plazas para los hijos de los empleados del Ayuntamiento, tanto en escuelas infantiles propias como en las de la Junta de Andalucía.

-Abonará los gastos que en concepto de renovación del Carnet de Conducir precisen los empleados para el desempeño de sus funciones, como las cuotas obligatorias que en razón de su actuación municipal, deban satisfacer a Colegios Profesionales.

- Premio por Antigüedad: Se establece por la Corporación un premio de Antigüedad que podrá consistir (a elección del trabajador):

a) En el disfrute de unos días de permiso retribuido, conforme a lo siguiente:

Cumplidos 25 años de servicio en el Ayuntamiento, el trabajador podrá optar por disfrutar de 25 días naturales de permiso, o la cantidad de 1.000,00 € como reconocimiento a su constancia.

La exención de ayudas para el uso de las instalaciones municipales se estará a lo dispuesto en las Ordenanzas y Reglamentos municipales que sobre el uso de este tipo de instalaciones se establezca por al Concejalía correspondiente.

#### **Artículo 45. Jubilación.**

La jubilación del personal laboral se declarará efectiva al cumplir el trabajador los 65 años de edad con carácter voluntario, siendo forzosa a los 70 años de edad según determina la normativa vigente a tales efectos. En caso de que el trabajador solicite seguir trabajando cumplidos los 65 años perderá el derecho al premio de jubilación.

La jubilación voluntaria de personal laboral se regirá, por la mencionada legislación, además de todas aquellas disposiciones que sean de aplicación específica a esta materia.





El Ayuntamiento vendrá obligado a informar puntualmente al Comité de Empresa de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el R.D. 1194/85, de 17 de Julio. En este supuesto, el trabajador percibirá un premio de Jubilación equivalente a la diferencia entre el salario percibido y la pensión de jubilación, desde el día del cese en el servicio activo al día que cumpla los sesenta y cinco años. Asimismo, percibirán una cantidad igual a la establecida en el Artº. 6 del Reglamento del Fondo Social.

Asimismo, los trabajadores que reuniendo los requisitos para poder acceder a la jubilación por edad, conforme a la normativa legal de aplicación, y tras una propuesta de la Comisión Paritaria integrada al efecto por el Ayuntamiento y el Comité de Empresa, estudiará la viabilidad de poder acceder, por motivos organizacionales y funcionales, a la concesión de licencias por edad hasta los 64 años, en cuyo caso, y quien acceda por este sistema, y con carácter forzosa laso 64 años el empleado municipal deberá de acceder a la jubilación por edad. Dicha petición deberá ser formulada a solicitud del trabajador con un plazo máximo de tres meses anteriores a la fecha del hecho causante, resultando ser desestimada si durante el plazo de un mes no ha recaído resolución alguna.

La solicitud dirigida al órgano competente, deberá formalizarse al menos con dos meses de antelación al cumplimiento de los sesenta y cuatro años.

## **Capítulo IX. Asistencia sanitaria**

### **Artículo 46. Asistencia sanitaria.**

La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento circunda en torno al sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2.065/74, de 30 de mayo.

Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la asistencia sanitaria en vacaciones y a la medicina de ambulatorio.

### **Artículo 47. Incapacidad temporal.**

El Ayuntamiento en los casos de Incapacidad Temporal, ocasionada por accidente laboral, funciona como auto asegurador, por lo que el sistema a seguir será el mismo que el establecido para el personal funcionario en estos casos.

### **Artículo 48. Gastos farmacéuticos.**

Al estar incluidos en el Sistema de Seguridad Social, los gastos farmacéuticos se abonarán con arreglo y según las disposiciones establecidas para dicho sistema.

El Ayuntamiento concertará con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la posibilidad de que el Servicio Médico del Ayuntamiento asista a los trabajadores municipales y ordene la dispensación médica correspondiente.

## **Capítulo X. Escala auxiliar**

### **Artículo 49. Escala auxiliar.**

La Corporación y el Comité de Empresa, concretarán siempre dentro de las medidas de reorganización o reforma y en el seno de la Comisión de Seguridad y Salud, los puestos de trabajo que puedan ser considerados aptos para la creación de una Escala Auxiliar dentro de la Plantilla Municipal. En un plazo de 30 días improrrogables, tras la firma del Convenio.

Los puestos de trabajo reservados a tal escala será ocupados por los trabajadores que tengan mermadas sus facultades físicas, bien por accidente, enfermedad o edad, y hayan sido considerados en esta situación por los servicios médicos competentes, concretando el informe médico los puestos auxiliares adecuados para cada uno de estos trabajadores.

A estos efectos se establecerá un manual de funciones para la Escala Auxiliar, donde principalmente se tendrá en cuenta las aptitudes físicas e intelectuales del trabajador.

La Corporación facilitará la incorporación de este personal a otros puestos de trabajo, con el fin de que las funciones a desarrollar puedan ser ejercitadas por los trabajadores incluidos dentro de la Escala Auxiliar.

## **Capítulo XI. Condiciones de salud laboral**

### **Artículo 50. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.**

Será objetivo prioritario de la actuación municipal la promoción y conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, a través de una gestión integral, con especial incidencia en la acción preventiva de los análisis de riesgo, la vigilancia de la salud y el desarrollo de acciones formativas e informativas de signo prevencionistas, mejorando y modernizando las instalaciones municipales.

Dichas acciones serán realizadas y organizadas por el Servicio de Prevención propio de este Ayuntamiento.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, se confeccionará, revisará o



perfeccionará el Plan de Prevención de éste Ayuntamiento, cuya operativa será comprobada periódicamente y será difundido a todos los trabajadores del Ayuntamiento.

Igualmente en todo proceso de implantación de nuevas tecnologías, organización, equipos y material de trabajo, se efectuará por el servicio de prevención, con carácter prioritario, un estudio de la modificación de las condiciones laborales que ellos comporte en relación con la salud de los trabajadores, con el fin de evitar posibles efectos perjudiciales. A tal fin, se arbitrarán los cauces que permitan la coordinación de todas las áreas y servicios implicados con el servicio de Prevención, antes de la puesta en funcionamiento del nuevo proceso.

### **Comité de seguridad y salud**

#### **Artículo 51. Creación y normativa aplicable.**

De conformidad con el artº. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el conjunto de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos de desarrollo.

#### **Artículo 52. Composición.**

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y en representación de la Corporación, por el Delegado de Organización, el jefe del Servicio de Prevención, un técnico en seguridad y el jefe del Servicio de Organización, actuando como secretario. El Comité actuará con carácter paritario para la adopción de acuerdos.

El C.S.S. podrá constituir grupos de trabajo específicos para abordar determinados asuntos que se regirán por las mismas normas de funcionamiento contempladas en el presente capítulo.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar, con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los técnicos de prevención del Ayuntamiento que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el primer párrafo de este artículo. Asimismo, podrán participar trabajadores del Ayuntamiento que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al Ayuntamiento, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La relación nominal de todos los componentes del C.S.S. será comunicada a la

Inspección Provincial de Trabajo dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno de la misma.

Las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud, así como las que circunstancialmente asistan a sus reuniones, deberán guardar el sigilo debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en el Comité.

### **Artículo 53. Funcionamiento.**

El C.S.S. se reunirá de forma ordinaria, al menos, trimestralmente y siempre que los convoque el Presidente, por libre iniciativa o a petición de tres o más de sus componentes. El C.S.S. se reunirá además de forma extraordinaria, a convocatoria de su Presidente cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias

-Accidentes que provoquen el fallecimiento de un trabajador o aquellos que sean considerados como graves o muy graves, así como en los que se vean afectados más de cuatro trabajadores pertenecientes o no al personal del propio Ayuntamiento.

-Incidentes considerados como graves.

-Balance anual del Plan de Prevención e informe de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

Las reuniones del C.S.S. se convocarán por escrito con 72 horas de antelación, salvo en los casos de reuniones extraordinarias por motivos de urgencia. En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión. De cada reunión que se celebre se extenderá el acta correspondiente, de la que se remitirán copias a los Delegados de Prevención. Las reuniones del Comité se celebrarán dentro de las horas de trabajo. La duración del cargo de miembro del Comité será de cuatro años. La renovación se efectuará de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior.

### **Artículo 54. Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.**

1.- El Comité de Seguridad y Salud, como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre Prevención de Riesgos Laborales, tendrá las competencias generales atribuidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y específicamente las que a continuación se indican:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de Prevención de Riesgos en el Ayuntamiento. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la



prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva protección de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Participar en la modalidad de organización de los recursos humanos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

d) Participar en la elección de la entidad especializada que en su caso se ocupe de las actividades preventivas no asumidas por el Servicio de Prevención propio constituido en el seno del Ayuntamiento.

2.- En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores con criterios epidemiológicos, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente del trabajo.

e) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

f) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus referencias y propuestas.

g) Proponer la ampliación, temporal o permanente del número de representantes en el C.S.S. en función de las tareas y necesidades de la actividad preventiva, siempre y cuando la normativa legal le sea de aplicación.



h) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el desarrollo de sus visitas a los centros de trabajo y formularle las observaciones que estimen oportunas.

### **Artículo 55. Vigilancia de la salud.**

El Comité de Seguridad y Salud velará por el cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en materia de vigilancia de la salud.

Las características y contenido de los reconocimientos serán específicamente recogidos en el procedimiento que para tal efecto se desarrolle. La periodicidad de los reconocimientos se ajustará a la legislación vigente y, en todo caso las características de los reconocimientos estarán en función del nivel de riesgo y características del empleado y del trabajo que desarrolle.

El Comité colaborará en la adopción de las medidas más adecuadas tendentes a disminuir el absentismo laboral.

1.- El Ayuntamiento de Roquetas de Mar garantizará al personal a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores y del C.S.S., los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con el Ayuntamiento o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2.- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, respetando en su integridad la carta de los derechos y deberes del enfermo. Los resultados serán comunicados a los trabajadores afectados.

3.- El Ayuntamiento y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el





desempeño del puesto de trabajo, con el fin de llevar a cabo un mejor desarrollo de la actividad preventiva.

4.- Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el trabajador tendrá derecho a:

a) Un reconocimiento médico anual en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento, así como a un reconocimiento médico inicial al incorporarse a la plantilla del Ayuntamiento de Roquetas de Mar para demostrar aptitud psicossomática suficiente para el puesto de trabajo a ocupar.

b) El trabajador que así lo solicite tendrá derecho a una revisión oftalmológica cada seis meses.

c) Además del reconocimiento anual a los trabajadores mayores de 50 años se les realizará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

d) Para reintegrarse al servicio, en caso de larga enfermedad o especial situación clínica, los funcionarios serán sometidos a un reconocimiento por parte del Servicio de Prevención, encargado de la vigilancia de la salud.

d) El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo, con el C.S.S a elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimientos por servicios, comunicándolos a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

5.- Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada deberán de disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.

6.- El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias para que no sean empleados trabajadores en aquellos puestos en los que a causa de sus características personales, estado biológico o su discapacidad reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con el Ayuntamiento ponerse en situación de peligro o se den situaciones en las que los trabajadores no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

7.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se adoptarán medidas encaminadas a la prevención de consumo de alcohol, tabaco, así como de otras sustancias psicotrópicas y nocivas para la salud, estudiando las situaciones de



embriaguez y drogadicción antes de que puedan ser tratados con medidas disciplinarias, procediendo a establecer criterios de actuación.

8.- Se protegerá la salud de la mujer embarazada cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto asignándole provisionalmente, si fuera preciso, un nuevo puesto de trabajo, con respeto de todos sus derechos económicos, por el tiempo que se extienda la situación mencionada anteriormente.

9.- Por el Servicio de Prevención se procederá a efectuar la preceptiva investigación de los accidentes y se elaborará un estudio global de la accidentalidad y su incidencia por grupos laborales que se remitirá al C.S.S, para su conocimiento.

Igualmente se establecerá un sistema o protocolo de información que se canalizará con carácter interno respecto de las distintas Dependencias, para que el Área de RRHH y el Servicio de Prevención dispongan de todos los datos relacionados con los accidentes y enfermedades en el plazo de 24 horas, para la adecuada coordinación y asistencia sanitaria así como para su correcta tramitación administrativa.

## **Capítulo XII. Seguridad y salud**

Las partes firmantes consideran especial proteger la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores del Ayuntamiento.

A este fin, se crea el Comité de Seguridad y Salud, que tendrá las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en El Ayuntamiento.

A estos efectos, la Gestión Preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la Salud:



Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Ayuntamiento garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe a los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención. Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón a las tareas a desarrollar por los trabajadores, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; el ayuntamiento, por su propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

#### b) Protección a la Maternidad:

De conformidad con lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

#### **Artículo 56. Procedimiento para la readaptación de trabajadores a otro puesto de trabajo.**

Cuando la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo esté contraindicado para su salud, previo informe del Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud estudiará la posibilidad de cambiarlo a un puesto de trabajo más adecuado. El Procedimiento a seguir será el siguiente:

-Informe del Servicio de Prevención sobre la conveniencia de readaptar a un trabajador a otro puesto cuyas tareas sean las más adecuadas a sus condiciones

de salud.

-De estos informes se dará cuenta, con carácter preceptivo al Comité de Seguridad y Salud. Para continuar la tramitación de cambio de puesto será preceptivo el informe favorable de dicho Comité.

-Existencia de otro puesto vacante de la misma categoría o retribución o de una categoría o retribución inferior, manteniendo las retribuciones de su anterior categoría (excluyendo solo las percibidas por las especiales condiciones del puesto de trabajo).

- El Comité de Seguridad y Salud a la vista del informe del Servicio de Prevención, de las vacantes existentes y jubilaciones previstas, elaborará una propuesta que contendrá los puestos adecuados para estas adaptaciones y las personas a las que se adjudicarían los puestos. Antes de formular la propuesta, se recabará a los afectados la conformidad con la adaptación que se propone y se solicitará el informe del Servicio de Prevención sobre la aptitud médica para el desempeño de las funciones del nuevo puesto. En cualquier trámite del expediente podrán solicitarse los informes complementarios que se estimen pertinentes.

- El órgano competente de la Corporación adoptará la decisión procedente sobre la adaptación a otros puestos.

-Se establece un periodo de prueba de seis meses, como duración máxima, durante el cual se determinará si el empleado está capacitado para el desempeño de las funciones del nuevo puesto.

-Las adscripciones que se efectúen por este procedimiento se realizarán con independencia de los concursos para provisión de puestos de trabajo que se tramiten.

### **Capítulo XIII. Régimen de vestuario**

#### **Artículo 57.**

Los trabajadores municipales contarán con un reglamento de vestuario, éste tiene por objeto regular el derecho del personal municipal a disfrutar del vestuario necesario para su trabajo, que le será suministrado por el Ayuntamiento.

Solo tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

#### **Artículo 58.**

La concesión o supresión del derecho de vestuario de un puesto de trabajo, la

modificación de los elementos que lo componen y en general, cualquier actuación en materia de vestuario se ajustará a lo dispuesto en el Capítulo II del Reglamento.

### Artículo 59.

Los beneficiarios del derecho de vestuario serán, en cada caso, los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho, cualquiera que sea la naturaleza de su relación laboral.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente cada seis meses en función de la época en que se encuentre durante el año (Mayo/Octubre).

### Artículo 60.

El Negociado de Personal confeccionará y mantendrá actualizado un registro de personal municipal con derecho a vestuario, en el que se recogerán, para cada beneficiario, los datos más convenientes para agilizar la adquisición y entrega del vestuario a los trabajadores. En particular se hará constar el tipo de relación laboral, la duración del contrato en su caso, composición del vestuario que le corresponde, duración de cada elemento, fecha en que se suministra y fecha de renovación.

La dotación de prendas de trabajo y la frecuencia de su renovación, que a continuación figura, para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento, en el ámbito del citado Convenio Colectivo, será el siguiente:

#### PERSONAL CONSTRUCCIÓN, CONDUCTORES, CARPINTEROS, MECÁNICOS, JARDINEROS, PINTORES Y ELECTRICISTAS:

	CANTIDAD	RENOVACION
Pantalón verano	2	Anual
Pantalón invierno	2	Anual
Cazadora trabajo	1	Anual
Camisa manga corta	2	Anual
Camisa manga larga	2	Anual
Chubasquero o anorak	1	3 años
Jersey punto	1	Anual
Botas seguridad (calzado seguridad) 1	1	Anual

#### CONSERJES

	CANTIDAD	RENOVACIÓN
Pantalón verano	2	Anual
Pantalón invierno	2	Anual
Camisa manga corta	2	Anual
Camisa manga larga	2	Anual
Jersey punto	1	Anual





Anorak	1	3 Años
Zapatos	1	Anual

#### LIMPIADORAS

	CANTIDAD	RENOVACIÓN
Bata limpieza m/c	2	Anual
Bata limpieza m/l	2	Anual
Chaqueta punto	1	Anual
Chubasquero	1	3 Años
Zapatos antidesliz.	2	Anual
Medias panty	2	Anual

El color de las prendas será para los mecánicos en azul, los pintores en blanco y el resto en azul claro.

Las prendas de trabajo que figuran en esta relación, independientemente del tiempo indicado para su renovación, podrán ser repuestas cuando se considere que con el uso se han deteriorado.

No se incluyen en la lista las prendas propias de Seguridad y Salud, dado su obligado uso, así como los útiles imprescindibles para la realización del trabajo.

#### Artículo 61.

A los efectos de vigilancia, control y recogida de propuestas relativas al vestuario del personal municipal se nombrará una comisión paritaria, integrada por miembros del Comité de Empresa y de la propia Corporación, que tratará de llevar a cabo tales funciones.

### Capítulo XIV. Derechos de representación, asociación y reunión

#### Artículo 62. El comité de empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal laboral para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según establece la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de Libertad Sindical.
2. Todos los miembros del Comité de Empresa podrán disponer de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.
3. Los representantes sindicales electos podrán hacer acumulación de sus horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, comunicando las cesiones con una antelación mínima de tres días hábiles, debiendo especificar en la misma el nombre de los cedentes y de los cesionarios, y sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.



Con el fin de agilizar al máximo el positivo desarrollo de la acumulación de horas sindicales, un trabajador por cada sindicato o agrupación podrá acumular hasta el total de su jornada laboral, siguiendo los mismos requisitos del párrafo anterior.

4. No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva.

Con cargo a la reserva de 40 horas mensuales, los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, dispondrán de facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales que estén tipificados como tales en la normativa vigente, todo ello previa comunicación al Jefe de la Unidad correspondiente, quedando obligado éste a la concesión del permiso automáticamente y deberá comunicarse a través del correspondiente parte de ausencia al Negociado de Personal.

5. Tanto el Presidente como el Secretario del Comité de Empresa no tendrán límite de horas sindicales.

6. Los sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el Título III, Artículo 6 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizados el derecho de acción y representación sindical establecido en la misma.

### **Artículo 63. Derechos sindicales.**

El Comité de Empresa tendrá la siguiente competencia:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos de personal de esta Corporación a través del Orden del Día de la Comisión de Recursos Humanos y Régimen Interior, que se remitirán al Presidente del Comité, así como al acta de la sesión anteriormente realizada. El Comité podrá expresar periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o por escrito. A través del Delegado/a de Régimen Interior podrá convocar al Presidente del Comité para que comparezca y aclare su contenido.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario, y en contrataciones de personal.

2. Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3. Emitir informe de expedientes que se tramiten a través de la Comisión de Régimen Interior, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el Comité de Empresa.



#### 4. Otros derechos sindicales:

a) La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales un local adecuado, en cada una de las dependencias con más de 25 trabajadores, que reúnan las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados. Igualmente se les facilitará el material necesario y un local para cada grupo del Comité.

b) La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tableros de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con sus representados, de modo que aquel pueda utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos.

La utilización será libre para el Comité y las Secciones Sindicales.

c) La Corporación facilitará al Comité de Empresa un fondo económico de 901,51 € al objeto resarcirse de los gastos ocasionados en el ejercicio de sus funciones de representación que deberá ser justificados de forma fehaciente (adquisición de textos, material didáctico, etc.)

Las cantidades que se necesitan con cargo al fondo económico a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán obtenerse mediante la tramitación del correspondiente mandamiento de pago a justificar.

d) Las relaciones del Comité de Empresa con el Ayuntamiento se efectuarán a través del Delegado/a de Personal en cuanto a las de la Corporación y con el Jefe del Negociado de Personal en cuanto al aspecto administrativo o material de la propia Sección.

#### **Artículo 64. Garantías personales.**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los tres años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las





comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.

El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

c) Ningún Delegado, miembro del Comité de Empresa, podrá ser trasladado a otro Servicio, ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los tres años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia. En caso de que existan necesidades del Servicio que aconsejaran dicho traslado, será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa.

d) Ningún miembro del Comité de Empresa, ni los Delegados sindicales, podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, al desempeño de su representación.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la Ley, los representantes del Comité no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el período de su mandato y en transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

#### **Artículo 65. Derecho de huelga.**

La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

#### **Artículo 66. Derecho de reunión.**

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

b) El Comité de Empresa.

c) Cualesquiera trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 33 por 100 del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a las Secciones Sindicales y el resto a los Delegados o Comité de Empresa.



3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

4. La Corporación, cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideran como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

5. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquella, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

#### **Artículo 67. Secciones sindicales.**

La Corporación y los trabajadores afiliados a Sindicatos estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad

Sindical, y en particular a lo dispuesto en el título IV, artículos 8, 9 10 y 11.

Asimismo los sindicatos representados en el Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 300 horas mensuales repartidas proporcionalmente al número de representantes elegidos en ella.

#### **Artículo 68. Derechos de las secciones sindicales más representativas.**

La Corporación aplicará taxativamente la Ley orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los sindicatos y Secciones Sindicales más representativas.

La Corporación proporcionará a estos Sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral profesional, así como las actas y órdenes del día de la Comisión de Gobierno y Plenos que afecten al personal.

#### **Artículo 69. Relaciones comité de empresa-corporación.**

Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el Comité de Empresa y la Corporación, se canalizará la relación entre ambas partes por medio de la Delegación de Personal en cuanto a las relaciones burocráticas.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel del Comité de Empresa, únicamente con el Presidente y Secretario del mismo y o con las personas en quien deleguen. A nivel de Secciones Sindicales, con el Secretario General de la Sección Sindical o, asimismo, con quien éste delegue.

#### **Artículo 70. Normativa legal de aplicación al presente capítulo**



Las disposiciones contenidas en el presente capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/87 de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto de Libertad Sindical y en la Ley 7/90.

## Capítulo XV

### **Artículo 71. Situación trabajador tras sentencia por despido.**

En caso de despido improcedente y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la sentencia oportuna por el Juzgado de lo Social, se constituirá una comisión Mixta compuesta por tres representantes del Comité de Personal y tres en representación de la Corporación, quienes en total paridad estudiarán los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesario para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la comisión. De no existir la mayoría citada se procederá a elevar o adoptar la solución por la que en su caso opte el trabajador.

### **Artículo 72. Régimen disciplinario.**

Todos los trabajadores del Ayuntamiento tendrán derecho a un régimen disciplinario que garantice los principios de legalidad, presunción de inocencia, instrucción e impulso de oficio, audiencia al interesado, sumariedad y celeridad, con arreglo al régimen general de aplicación a los funcionarios civiles del Estado, Autonómicos o Locales y lo establecido en las normas del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 73. Excedencias.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación de ámbito laboral, aplicando siempre la norma más favorable para el trabajador.

### **Artículo 74. Asistencia jurídica.**

La Corporación dispensará a todo su personal el asesoramiento y protección jurídica por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

## Capítulo XVI. Derecho supletorio

### **Artículo 75. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.





## Disposiciones adicionales

**Primera.-** A la firma del presente Convenio se procederá a la subida de un punto de nivel del Complemento de Destino para todo el personal en régimen jurídico laboral incluido en la RPT, con excepción del personal laboral que está pendiente de su funcionarización.

**Segunda.-** Se establece un aumento anual, gradual y progresivo, teniéndose en cuenta la subida anual establecida en la Ley General de Presupuestos del Estado, en el Complemento Específico a todo el personal sujeto al régimen jurídico laboral incluido en la RPT, con excepción del personal laboral que está pendiente de su funcionarización, con arreglo a los siguientes criterios:

2006: 20 €/mes

2007:25 €/mes

2008: 25€/mes

2009: 30 €/mes

**Tercera.-** Las plazas solicitadas de nuevas creación estarán a lo dispuesto en el estudio, descripción y valoración de la RPT, y en su caso, podrá estudiarse el próximo ejercicio atendiendo a las necesidades funcionales y organizacionales.

**Cuarta.-** El Ayuntamiento estudiará con la entidad aseguradora que garantice el seguro de vida a los empleados municipales, que se encuentran al día de la fecha incluidos en la RPT actual, a fin de habilitar una fórmula para que ninguno de los trabajadores queden excluidos de los riesgos y capitales establecidos en el artículo 41.

**Quinta.-** Por el Ayuntamiento se estudiará, con carácter de preferente, la posibilidad de implementar un plus de conducción para maquinaria pesada, una vez establecidos los criterios tras el análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo.

## Disposiciones transitorias

**Primera.-** El Ayuntamiento y los Sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar durante la vigencia del mismo las posibles medidas de organización del tiempo de trabajo y políticas de empleo, así como del análisis, valoración y descripción de los puestos de trabajo.

**Segunda.-** Asimismo, se comprometen a estudiar la viabilidad de la incorporación al seguro de vida cubriendo los riesgos de incapacidad permanente total, atendiendo a criterios de no aumentar el montante total de la prima que el





Ayuntamiento debería de satisfacer por incluir dicho riesgo y cobertura.

## **Reglamento del fondo social**

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente REGLAMENTO entrará en vigor el día uno de enero del 2006, teniendo una vigencia de cuatro años, y tiene por objeto reglamentar la utilización de la dotación del Fondo Social a que hace referencia el artículo 44 del Convenio, y se nutre del Presupuesto Ordinario de Gastos del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.

La cuantía establecida de dotación del Fondo Social para el año 2006, queda fijada en el 1,20 € de las obligaciones reconocidas en la RPT de los presupuestos municipales al fin del ejercicio anterior (31/12), incrementado en el % que experimente anualmente, la retribución del personal del sector público conforme a la Ley General Presupuesto del Estado.

En los años siguientes de vigencia de éste Convenio, el incremento se efectuará con idéntico % establecido en el párrafo anterior, así como la subida de los importes consignados estarán supeditados a la subida que experimente anualmente y que se establezca para la Función pública en la Ley General de Presupuestos Generales del Estado.

### **Artículo 2. Ámbito personal y de competencias.**

Las normas contenidas en este Reglamento serán de aplicación a todo el personal conforme al artículo 1 del Capítulo I del Convenio, que preste sus servicios en este Ayuntamiento, así como a los familiares a su cargo, lo que deberá ser justificado documentalmente por el empleado municipal al formular la solicitud de ayuda.

### **Artículo 3. Premio de nupcialidad y por formación de pareja.**

El trabajador/a percibirá en concepto de nupcialidad la cantidad de 180,00 €. En el caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, todo ello sin perjuicio del que conceda el I.N.S.S.

### **Artículo 4. Premio por natalidad.**

El trabajador percibirá por concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 180,00 €. por cada hijo nacido o adoptado, siendo solicitado sólo por uno de los cónyuges, en caso de que ambos presten sus servicios en el Ayuntamiento.

### **Artículo 5. Premio por antigüedad.**

Se acomodará a lo establecido en el artículo 45º del Convenio Colectivo.

### **Artículo 6. Premio de jubilación.**



Se establece un premio de 1.500,00 €, cuando el trabajador se jubile por edad, o cuando se declare su jubilación voluntaria al cumplir éste los requisitos exigidos por la Ley, o por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, que será percibida por el afectado en una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del I.N.S.S. Sí el trabajador continuase trabajando cumplidos los 65 años perdería el derecho al mencionado premio.

#### **Artículo 7. Ayuda por defunción.**

Por defunción del trabajador, la unidad familiar del mismo, (cónyuge e hijos menores) tendrán derecho a una ayuda en concepto de gastos de sepelio en la cantidad de 1.050 €.

#### **Artículo 8. Ayudas de minusvalía.**

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 132,00 €. por cada hijo o cónyuge, que sea minusválido o disminuido físico o psíquico, justificándose en la forma que legalmente corresponda. La minusvalía debe de estar reconocida por la Administración competente (Junta de Andalucía) en un 33 % mínimo.

#### **Artículo 9. Ayudas con carácter excepcional.**

La citada ayuda no se encuentra contemplada en el presente Reglamento del Fondo Social, y estará supeditada al montante económico que se disponga finalizado el ejercicio económico (31 de diciembre), conforme al informe evacuado, a tal efecto por los Servicios Económicos. En todo caso, dichas ayudas no podrán exceder, en ningún caso, de 1200 € o, en caso, de que la cuantía solicitada sea inferior a 1200 €, el importe de la ayuda que pueda concederse deberá ser igual o inferior al 50 % de la cantidad solicitada.

La tramitación de la reseñada ayuda de carácter excepcional estará sujeta, por un lado, a la disponibilidad económica, solicitud mediante impreso debidamente cumplimentado por el trabajador dirigido la Concejalía de Recursos Humanos, informe médico del diagnóstico del paciente, indicándose, simultáneamente, que dicha intervención no se encuentra contemplada en las coberturas que presta la Seguridad social, y en su caso, y estando dado de alta en seguro privado no contemplen dichas intervenciones.

La concesión de la ayuda económica de carácter excepcional quedará a criterio del Comité de Empresa.

#### **Artículo 10. Ayudas por prótesis.**

El importe de las ayudas se determinará mediante un porcentaje sobre la factura, que no tendrá valor transcurridos dos meses desde su expedición, y tendrá un límite máximo para cada tipo de prótesis.



La fórmula para determinar el porcentaje de la ayuda respecto a la factura presentada, será la siguiente:

Líquido percibido en certificación retributiva Cociente:  
----- (porcentaje) Nº miembros Unidad Familiar

En caso de que el trabajador se incorpore al trabajo una vez iniciado el año, en el dividendo de la fórmula anterior se computará el líquido a percibir durante la anualidad corriente completa.

Si el trabajador fuera de nueva incorporación, a los efectos del presente artículo se equipará al resto de sus compañeros de igual categoría, grupo, complemento de destino y complemento específico. En el supuesto de que no tuviere compañero de la misma categoría, se equipará con el compañero más cercano inmediatamente inferior en la escala de la R.P.T.

Hasta 3.895,00 €/año.....	90%	De 3.895,01 € a 5.090,00
€.....	80%	De 5.090,01 € a 7.185,00 €.....
70%	De 7.185,01 € a 9.580,00 €/año.....	60%
Más de 9.580,01 €/año.....	50%	

El límite máximo de ayudas que se concedan para cada tipo de prótesis será el siguiente:

a) Prótesis dentarias:

- Dentadura completa: 1.036 €.

- Dentadura superior o inferior: 518,00 €.

-Piezas sueltas o endodoncias: 138,00 €. por cada una, hasta un máximo de 7 unidades por familia/año.

-Empastes u obturaciones: 49,00 €. por cada una, hasta un máximo de 12 unidades por familia/año.

-Tratamiento o Limpieza: 49,00 €/año.

-Implante osteointegrado: 138,00 €. por cada una, hasta un máximo de 5 unidades por familia/año.

-Ortodoncia (si se inicia antes de los 18 años): 865,00 €/año, máximo una por familia/año hasta finalización del tratamiento.

b) Prótesis oculares:

- Gafas normales: 172,00 €.



- Gafas bifocales: 207,00 €.
- Gafas telelupa: 241,00 €.
- Lentillas: 103,00 €/cada una.
- Renovación de cristales: 69,00 €. cada uno.
- Renovación de cristales telelupa: 121,00 € cada uno.

c) Prótesis auditiva y de fonación:

- Audífonos: 1.036,00 € cada uno.
- Aparatos de fonación: 1.036,00 € cada uno.

d) Otras prótesis no quirúrgicas o aparatos especiales y vehículos de inválidos:

- Plantillas ortopédicas: 34,00 €.
- Calzado ortopédico: 103,00 €.
- Otras prótesis o aparatos especiales: 691,00 €.
- Vehículos de inválidos: 1.208,00 €.

**Artículo 11. Ayuda escolar.**

Se establece por la Corporación una ayuda destinada a sufragar gastos por adquisición de libros y material escolar cuyo importe asciende a 150,00 €/año/unidad familiar, por empleado con hijos que se encuentren matriculados en Colegios Públicos o Privados en Educación Infantil, Primaria o Secundaria, Bachiller, que será concedida previa acreditación de la matriculación en el Centro Educativo.

La citada ayuda será extensiva a los empleados que tengan hijos matriculados en Guarderías Infantiles Públicas o Privadas, si bien deberá acreditarse la permanencia de todo el Curso Escolar en la misma y se abonará al finalizar éste.

Dicha ayuda será aprobada en la Comisión Informativa de Recursos Humanos previo informe del Comité de Empresa.

Igualmente, se establece una ayuda por gastos derivados de matriculación para la formación académica y profesional de los trabajadores (no familiares) en centros educativos autorizados académicamente en centros de enseñanza reclamados universitarios de primer, segundo y tercer ciclo. La cuantía ascenderá al 100 % del coste de la matrícula del curso completo de una disciplina académica, no







contemplándose asignaturas libres de cualquiera de los cursos en cuestión. La tramitación de la misma se hará presentando fotocopia de la matrícula realizada así como del cargo del importe detráido con tal efecto por la entidad bancaria, y certificado de la Secretaría del Centro expedido una vez finalizado el plazo del 2 pago de la matrícula.

### **Acta de la mesa de negociación**

Siendo las doce horas del día veintidós de junio del 2006, se reúnen los miembros del Comité de Empresa y el Ayuntamiento de Roquetas de Mar para llevar a cabo la cumplimentación del requerimiento de subsanación del Convenio del Personal Laboral, así como otros errores materiales que se han detectado tras su lectura, quedando redactado de la siguiente forma que a continuación se detalla.

Asisten a la reunión las siguientes Sras. y Sres.

#### **Por parte del Ayuntamiento:**

Don Gabriel Amat Ayllón, Alcalde-Presidente.

Doña Francisca Toresano Moreno, Concejala Delegada de RRHH

#### **Por parte del Comité de Empresa:**

Don Félix Payan Rubio, Presidente

Don Francisco Jiménez Martín, Secretario.

Don Manuel Barrera Cruces.

Don Ángel Hernández Gallardo.

Don José Gómez Trujillo.

Doña Isabel Moreno López.

Don Luis Rogelio Fernández López.

Don Manuel Juárez Callejón.

Don José Martínez Rodríguez.

Actúa como Secretario Don Guillermo Lago Núñez, Secretario General del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.

### **“CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR”**



## Capítulo I. Condiciones generales

### Artículo Preliminar: Determinación de las partes intervinientes.

Las partes intervinientes en el presente Convenio Colectivo son, por una lado, el Ayuntamiento de Roquetas de Mar, y por otro, el Comité de Empresa, conforme han quedado acreditadas ambas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad para negociar y suscribir el presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo IV

### Artículo 17. Vacaciones anuales.

c) Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán por los trabajadores de forma preferente entre el día uno de julio al 30 de septiembre, dentro del año natural, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de cada Departamento. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes.

### Artículo 19. Licencias.

c) Licencia por adopción.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión 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 período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Las licencias a que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos. Lo no contemplado se estará a lo dispuesto por el Ministerio de Administraciones Públicas (BOE n. 300 de 16/12/2005) ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización



de los empleados públicos.

d) Licencias sin sueldo.- Por analogía con el personal funcionario y conforme a lo previsto en el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, y demás disposiciones concordantes se concederá, automática-mente por Alcaldía-Presidencia, previo informe del Jefe de Servicio correspondiente. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal contratado o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter de relación contractual.

Los trabajadores a los que les sea aplicable este apartado deberán llevar al menos un año como mínimo de servicio en el Ayuntamiento.

### **Reglamento del fondo social**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente REGLAMENTO entrará en vigor el día uno de enero del 2006, teniendo una vigencia de cuatro años, y tiene por objeto reglamentar la utilización de la dotación del Fondo Social a que hace referencia el artículo 44 del Convenio, y se nutre del Presupuesto Ordinario de Gastos del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.

La cuantía establecida de dotación del Fondo Social para el año 2006, queda fijada en el 1,20 % de las obligaciones reconocidas en la RPT de los presupuestos municipales al fin del ejercicio anterior (31/12), incrementado en el % que experimente anualmente, la retribución del personal del sector público conforme a la Ley General Presupuesto del Estado.

En los años siguientes de vigencia de este Convenio, el incremento se efectuará con idéntico % establecido en el párrafo anterior, así como la subida de los importes consignados estarán supeditados a la subida que experimente anualmente y que se establezca para la Función pública en la Ley General de Presupuestos Generales del Estado.

Leída la misma y encontrándola conforme, es suscrita la presente Acta por las Sras. y Sres. miembros reseñados, en tres folios mecanografiados, ante mí, el Secretario Municipal, que doy fe y testimonio en el lugar y fecha "ut supra".

