



CONVENIO REGULADOR DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CHIRIVEL (ALMERIA)

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto y partes signatarias.

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

Son partes firmantes del presente convenio por parte de la Corporación, el Alcalde-Presidente, y en representación de los empleados municipales, su representante sindical. Todos ellos se reconocen como interlocutores para la negociación del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

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

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

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el B.O.P. y durará hasta el 31 de Diciembre de 2.010, sin perjuicio de la vigencia especial, que para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezcan.

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

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 5. Compensación y absorción.



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

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

Artículo 6. Comisión de interpretación y vigilancia. (C.I.V.).

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

La Comisión estará compuesta por un representante de los trabajadores y una representación de la Corporación municipal. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría a través del voto representativo de sus componentes.

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

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

Corresponde específicamente a la Comisión:

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

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

Para la adopción de acuerdos se requerirá mayoría absoluta. Los acuerdos adoptados se recogerán en actas vinculando a ambas partes en los mismos





términos que el presente Convenio, al cual se anexarán y se publicarán en el B.O.P. Todo ello sin perjuicio de su exposición en los tablones de edictos de esta Corporación por un período máximo de diez días.

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

Capítulo II. Condiciones de trabajo.

Artículo 7. Jornada laboral y horario de trabajo.

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

a) Del 1 de Julio al 30 de agosto, el horario será de 8 a 14 horas.

b) El personal de oficinas reducirá su horario una hora a la entrada o salida de lunes a miércoles en Semana Santa y del 24 de diciembre al 6 de enero (de 8h a 14h) o (de 9h a 15h).

c) Resto del año, a razón de 35 horas en cómputo semanal. (de lunes a jueves de 8h a 15h y el viernes de 8h a 14h)

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

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

3. Durante la jornada se dispondrá de 30 minutos para desayuno o bocadillo, salvaguardando el correcto funcionamiento de los servicios, mediante turnos que preserven, en todo caso, la presencia del personal suficiente para atender los servicios.

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

Artículo 8. Vacaciones.

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



tiempo de servicios efectivos.

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

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

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

Para la formulación de las propuestas sobre vacaciones, deberá de especificar en qué modalidad de ellas prefiere tomarse y las fechas, que se presentarán antes del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las normas que a continuación se señalan:

Los periodos vacacionales podrán ser cubiertos con personal sustituto en función de las necesidades del servicio.

En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones, que empezará por el trabajador más antiguo, en caso de empate, se determinará por sorteo.

En el mes de Enero de cada año, cada área del Ayuntamiento de Chirivel, elaborará la planificación anual de vacaciones, que se presentará a la Alcaldía, y no podrá ser modificada, salvo decisión voluntaria del trabajador.

Artículo 9. Descanso semanal y calendario laboral.

Los sábados y los domingos y los días 24 y 31 de diciembre serán considerados, a todos los efectos, como días de descanso para todos los trabajadores.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes. En todo caso, la





Representación de los Trabajadores tendrá conocimiento, en el plazo máximo de cinco días laborables, de la realización de estas horas. La corporación municipal decidirá las horas que se compensaran y las que se abonaran.

Capítulo III. Permisos, licencias.

Artículo 11. Permisos y licencias.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a permiso retribuido, siempre condicionado a las necesidades del servicio, previa autorización y posterior justificación.

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

Permisos retribuidos en los casos siguientes:

1). Licencias de la mujer trabajadora.

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

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

2.). Permisos.

a) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes se aplicará el siguiente baremo:

* Por primer grado de sanguinidad 4 días naturales:

Hijo/padres/cónyuge.

* Por segundo grado de sanguinidad 2 días naturales:

Nieto/hermano/abuelo

* Por tercer grado de sanguinidad 1 día natural.

Se aplicará un día más si el desplazamiento es a más de 200Km y dos días a más de 500Km.





- b) Matrimonio civil o religioso 15 días naturales.
- c) Por nacimiento de un hijo, acogimiento o adopción de un hijo, 3 días cuando sea en la misma localidad, 5 días cuando se produzca en distinta localidad
- d) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación en los siguientes y formas:
 - e) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su duración, excepcionalmente, podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar del examen así lo justifique.
- f) Traslado de domicilio habitual: 2 días laborables
- g) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario para realizarlo, previa justificación del mismo.
- h) En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge e hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:
 - 1.-Los días por enfermedad grave.
 - 2.-Los días por asuntos propios.
 - 3.-Las vacaciones anuales reglamentarias.
 - 4.-Posible concesión de licencia retribuida especial previo estudio del caso concreto y la constatación de que el empleado es el único familiar que puede atender al enfermo.
- i) La mujer, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos periodos. A su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.
- j) Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de éste Acuerdo, tendrá derecho a 6 días laborales de permiso por Asuntos Propios o particulares sin justificar, a disfrutar en cualquier época del año, según las necesidades del servicio y a criterio del trabajador, no pudiendo unirse en cualquier caso a las vacaciones reglamentarias.
- k) Los días 24 y 31 de Diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas municipales, así como los días de fiesta local.
- l) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o representación del





personal, en los términos determinados reglamentariamente.

m) Por el tiempo necesario, para asistencia a consulta médica de especialista en la Seguridad Social, siempre presentando justificación médica.

n) En caso de que el trabajador enviude con hijos en edad escolar, tendrá derecho a una licencia de 30 días naturales. No siendo acumulables los días del apartado a) y h).

Los días de permiso arriba enumerados, se considerarán siempre naturales, por lo que su coincidencia con festivos no prolongará su duración. Asimismo será requisito indispensable la justificación de los permisos concedidos.

Artículo 12. Bajas por enfermedad.

En los supuestos de incapacidad temporal, la Empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social, complete hasta el cien por cien de los salarios brutos del trabajador en baja y por el tiempo máximo de 18 meses.

A estos efectos el Ayuntamiento de Chirivel, podrá someter al trabajador a reconocimiento facultativo designado por aquel que ratifique la baja médica de la seguridad social.

Artículo 13. Licencias o permisos no retribuidos.

Los trabajadores, con una antigüedad superior a un año de servicio tendrán derecho a licencia no retribuida desde un mínimo de quince días hasta un máximo de un año, de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra un año desde su reincorporación.

Excepcionalmente se podrá conceder licencia por la duración de dos cursos académicos. Previa justificación documentada El trabajador podrá incorporarse a su puesto de trabajo durante el período comprendido entre los dos cursos, siempre que lo notifique con, al menos un mes de antelación.

En el supuesto anterior no se podrá hacer uso de nuevo hasta transcurridos al menos dos años.

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

Capítulo IV. Modificación, suspensión, extinción del contrato de trabajo.

Artículo 14. Excedencias.



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

Artículo 15. Excedencias extraordinarias.

La empresa concederá excedencias de forma obligatoria y sin ningún requisito previo de antigüedad, en los siguientes supuestos:

- a) Privación de libertad del trabajador por detención o prisión preventiva o condena firme.
- b) Por la designación o elección del trabajador por un cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo

Artículo 16. Despido improcedente.

Cuando el despido de un trabajador afectado por el presente Convenio sea declarado improcedente, la opción a cobrar la indemnización o volver a ocupar su puesto de trabajo será ejercida por el trabajador.

Artículo 17. Acuerdo de estabilidad.

La corporación y la parte social firmante de este convenio se comprometen a elaborar, en el plazo de 24 meses, a contar desde su firma, un acuerdo de estabilidad para el personal temporal e interino que lleve más de tres años prestando servicio en este ayuntamiento.

Capítulo V. Clasificación profesional y promoción en el trabajo.

Artículo 18. Control de contratación.

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito. La Empresa remitirá, a la Representación de los Trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren para su firma, así como, la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

Artículo 19. Cursos de perfeccionamiento.

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los Empleados Públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.



El personal del Ayuntamiento de Chirivel podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.

Con objeto de fomentar el perfeccionamiento de los Empleados Públicos se dotará un fondo con cargo al F.A.S. en el presupuesto para conceder ayudas a los que realizan estos cursos.

Las ayudas podrán concederse en concepto de gastos de inscripción, desplazamiento, manutención y alojamiento.

La autorización para asistir se concederá por el responsable de personal.

Los cursos que sean realizados por decisión de los Órganos de Gobierno del Ayuntamiento serán abonados al trabajador a cuenta del Presupuesto Ordinario del mismo, donde existe una partida dedicada a este concreto fin.

Los cursos organizados por el Ayuntamiento de Chirivel y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Los Representantes Sindicales y Delegados de Personal tendrán conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores, y participarán en la elaboración del Plan de Formación del Ayuntamiento de Chirivel, así como a realizar encuestas para determinar las necesidades formativas de los trabajadores

El Ayuntamiento de Chirivel para dar viabilidad a la oferta formativa, podrá suscribir convenios de colaboración con instituciones y organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.

Artículo 20. Grupos y categorías.

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

Los trabajadores de régimen laboral se clasifican en fijos y temporales.

-Personal fijo: Es el contratado por tiempo indefinido, que ocupa una plaza de la plantilla de Personal Laboral Fijo del Ayuntamiento.

-Personal temporal: Es el que se contrata por tiempo determinado, para la realización de funciones de carácter temporal.

Artículo 21. Clasificación del personal.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser





asignadas a los trabajadores.

Se establecen los siguientes grupos profesionales.

Grupo A: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por una 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.

Grupo B: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Formación Profesional 3º Grado 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 de titulado medio.

Grupo C: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional 2º Grado o equivalente, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría o experiencia laboral

Grupo D: Forman este grupo y se integrarán en él todos los trabajadores que, estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional

1º Grado o equivalente, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral

Grupo E: Forman este grupo y se integrarán en él todos los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo para los que se exige estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente o para desempeñar puestos en razón de su experiencia laboral.

Para la adscripción a un grupo concreto será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada grupo, se podrá exceptuar de este requisito los cambios de grupo que sean consecuencia de la promoción interna, de conformidad con las normas que se establezcan al efecto.

Artículo 22. Relación de puestos de trabajo.

Grado personal.

1. La Corporación Municipal aprobará la relación de puestos de trabajo y los que



correspondan a cada categoría, así como el régimen de provisión.

2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles de Complemento de Destino.

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

Artículo 23. Garantía del puesto de trabajo.

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

GRUPO	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MAXIMO
A	22	30
B	18	26
C	13	22
D	11	18
E	9	14

Artículo 24. Promoción interna.

1.-La cobertura de las vacantes definitivas que se produzcan en la Empresa se realizará preferentemente por personal de la misma, tras un proceso de selección entre los operarios que lleven más de seis meses trabajando en la categoría o categorías inferiores inmediatas.

En el supuesto de que la plaza a cubrir pueda exigir una titulación específica, la ausencia de la misma podrá ser suplida por una experiencia de más de tres años en el puesto de trabajo de la categoría inferior inmediata.

En el proceso de selección participarán, de forma paritaria, una representación de la Empresa y otra de los Trabajadores, no pudiendo formar parte de ésta los trabajadores que sean aspirantes al ascenso.

La prueba o pruebas a realizar no podrán exigir más que los conocimientos normalmente necesarios para el desempeño de las tareas propias de la vacante ofertada, pudiendo el Representante de los Trabajadores o trabajador que eventualmente le sustituya buscar el asesoramiento profesional que considere adecuado.

En el supuesto de que la cobertura de la plaza se declarase desierta, la Empresa procederá a contratar un trabajador del exterior.



2. La Empresa podrá, en todo momento, ofertar plazas para los trabajadores de la misma sin cobertura de vacantes (ascensos). El proceso de selección se regirá por lo dispuesto en el punto anterior, excepto lo referente a la exigencia de contratación de trabajadores del exterior.

Artículo 25. Movilidad funcional.

La movilidad funcional obligatoria podrá ser aplicada según el Estatuto de los Trabajadores, o normativas vigentes que afecten al personal de las corporaciones locales.

Artículo 26. Trabajos de superior e inferior categoría.

1. La realización de funciones de superior categoría sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar esta situación a la Representación de los Trabajadores.

2. En el supuesto de desempeño de trabajos de categoría superior, el trabajador afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Tendrán preferencia para su adscripción los trabajadores de mayor categoría y, subsidiariamente y por este orden, antigüedad en la empresa y en la categoría.

Capítulo VI. Percepciones salariales.

Artículo 27. Conceptos retributivos.

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

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

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

a) Retribuciones Básicas.

- Sueldo Base

- Antigüedad





- Pagas Extraordinarias
- b) Complemento de Destino.
- c) Complemento Específico.
- d) Complemento de Productividad.
- e) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 28. Sueldo base.

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

Artículo 29. Antigüedad.

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

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

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

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

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

La cuantía de cada una de ellas será de una mensualidad del sueldo, trienios mas el tanto por ciento del complemento de destino mensual que se estipule en los Presupuestos Generales del Estado El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral en los periodos comprendidos entre el 1 de Diciembre al 31 de Mayo, y del 1 de Junio al 30 de Noviembre, en aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Retribuciones complementarias.

Artículo 31. Complemento de destino.



El Cpto de Destino es el que atribuye a cada puesto de trabajo de acuerdo con las funciones que le son inherentes y el correspondiente nivel que se le asigne en el vigente Catálogo de Puestos de Trabajo anexo a este Convenio.

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

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

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

Artículo 32. Complemento específico.

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

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

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

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

Artículo 33. Complemento de productividad.

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

Su distribución y asignación individual corresponde al Alcalde Presidente del Ayuntamiento, con sujeción a los criterios señalados por el Pleno de la Corporación, previa negociación de los mismos con la Junta de Personal.



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

En los supuestos por baja por enfermedad (I.L.T.), a partir del primer día, se procederá al descuento correspondiente, en función de la duración de la baja y hasta la reincorporación del empleado municipal, y conforme a lo establecido en el artículo 29 de este Convenio. La modificación de este criterio y su implantación, se negociará en la C.I.V. y se propondrá al Pleno de la Corporación.

Artículo 34. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

1. Se entienden como servicios extraordinarios, los prestados fuera del horario habitual de trabajo, y siempre que supere el cómputo anual de horas fijadas o el horario de la jornada, en su caso, por orden expresa del Jefe inmediato
2. Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios para el trabajador. Se prestarán cuando las necesidades del servicio marcado por la Corporación lo demanden y el trabajador acepte voluntariamente, prestándose en la medida de lo posible, siendo rotativos.

Estos servicios se compensarán de forma económica, es decir, gratificaciones por servicios extraordinarios, los servicios extraordinarios podrán también compensarse en tiempo de descanso.

Artículo 35. Dietas y desplazamientos.

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

Artículo 36. Revisión salarial.

En el primer trimestre de cada año, la C.I.V. procederá a la revisión salarial contenida en este Convenio, teniendo en cuenta que las retribuciones integras experimentarán la subida establecida para el personal laboral en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo,

Artículo 37. Fondo de acción social.

Se establece la cantidad de 1 % de la masa salarial bruta de todo el personal.



Artículo 38. Anticipos y préstamos.

1. Anticipo a cuenta.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán pedir anticipos a cuenta de los salarios de la mensualidad en curso. La cuantía de estos anticipos no podrá ser superior al importe del salario mensual.

2. Anticipo extraordinario.

Por asuntos de salud personal o familiar, pagos urgentes de requerimientos judiciales o necesidades personales de carácter urgente, la Empresa concederá un anticipo de hasta tres mensualidades reintegrables en un plazo máximo de 12 mensualidades. La concesión de este anticipo se hará, siempre que no exista otro pendiente de cancelar, en el plazo máximo de una semana.

Artículo 39. Seguros complementarios de la Seguridad Social.

Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, la Empresa contratará a su cargo, para todos los trabajadores, un seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez permanente total y absoluta, siempre y cuando el trabajador cause baja en la Empresa.

La cobertura del seguro, que se abonará íntegra y de una sola vez, será de 18.000 Euros.

A la suscripción del seguro, el trabajador designará el beneficiario o los beneficiarios en el supuesto de fallecimiento del asegurado.

Se entregará copia, a la Representación de los Trabajadores, de las pólizas suscritas.

Capítulo VII. Seguridad e higiene y salud laboral.

Artículo 40. Útiles de trabajo y vestuario.

a) La Corporación dotará al personal de los instrumentos de trabajo, herramientas y materiales adecuado para desempeñar sus funciones.

b) La Corporación proporcionará a los trabajadores que, por razón de su trabajo necesiten ropa específica, aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario.

Artículo 41. Cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales.

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a





su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 42. Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo estará constituido por dos miembros de la corporación y dos miembros en representación de los empleados municipales, designados por ambas partes, con el fin de prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la precitada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se analizarán, tras las inspecciones oportunas, las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y se propondrán las medidas necesarias para corregirlas. También se analizarán los accidentes de trabajo habidos en el periodo.

De todo ello se dará cuenta en el Acta de la reunión.

Artículo 43. Reconocimiento médico anual.

La Empresa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual para cada uno de los trabajadores a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Capítulo VIII. Representación de los trabajadores y otros derechos sociales.

Artículo 44. Crédito horario.

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación. Independientemente de lo anterior, serán a cargo de la Empresa las horas dedicadas a negociación colectiva, seguridad y salud y otras reuniones con la Empresa.

Los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario, independiente del crédito horario que puedan tener como Representantes de los Trabajadores, para la realización de sus funciones específicas en materia de prevención de riesgos.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 45. Principios de aplicación.

En todo lo referente al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el Real





Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y en la legislación de funcionarios para la tipificación de faltas y sanciones.

Artículo 46. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el resto de las disposiciones legales vigentes.

Disposición adicional primera.

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales y profesionales, sirviendo este documento como mínimo para mejoras futuras de las condiciones laborales de los empleados municipales del Ayuntamiento de Chirivel. (Almería).

Disposición adicional segunda.

El Ayuntamiento de Chirivel, asume la Resolución de fecha 8 de junio de 1.995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, Empleados Municipales de Administración Local, Acuerdo Federación Española de Municipios y Provincias Sindicatos, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública Local para periodo 1995/ 1997 y protocolo en colaboración del Ministerio para las Administraciones Públicas en su desarrollo.

Disposición final.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna será necesario pasar antes por el Centro de mediación y arbitraje, tras lo cual, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

Anexo I

Retribuciones básicas

**CUANTÍA ANUAL
GRUPO**

SUELDO

TRIENIO

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

Anexo II

Complemento de destino

Los niveles de complemento de destino mínimos serán los que a continuación se detallan:

GRUPO	NIVEL	CUANTIA ANUAL
A	21	11.496,12
B	18	10.311,72
C	13	9.878,16
D	11	9.444,36
E	9	8.285,64
NIVEL		CUANTIA ANUAL
30		7.351,20
29		6.917,64
28		6.484,08
27		6.050,16
26		5.617,08
25		5.217,84
24		4.951,44
23		4.684,80
22		4.418,16
21		4.152,36
20		3.885,60
19		3.619,32
18		3.352,68
17		3.086,04
16		2.819,76
15		2.553,48
14		2.420,28
13		2.286,72
12		2.153,64
11		2.020,44
10		1.887,12
9		1.687,44
8		1.488,12
7		1.288,20
6		1.088,52
5		
4		
3		
2		
1		

