



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEAL DE BECERRO (JAÉN)

«Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Peal de Becerro, recibido en esta Delegación Provincial, en fecha 19 de mayo de 2004, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 30 de abril de 2004, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, a 5 de noviembre de 2002.—El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Fdo.: JUAN DE DIOS ALCÁZAR SERRANO».

Jaén, a 14 de junio de 2004.—El Delegado Provincial de Empleo,

DAVID AVILÉS PASCUAL».

Jaén, a 14 de junio de 2004.—El Jefe del Servicio de Administración

Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

Acta de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Peal de Becerro

Asistentes:

Por la Corporación:

Presidente: Alcalde, don Diego Plaza Martínez, con D.N.I. 25966492-K, como Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Peal de Becerro (Jaen), con C.I.F. P-2306600-D y domicilio en la Plaza del Ayuntamiento, núm. 1.



Vocales: Concejales: Doña Juana Pérez Oller, doña Juana Moreno Vela y doña Ana Dolores Rubia Soria.

Representantes sindicales de los empleados públicos del Ayuntamiento de Peal de Becerro:

- Don Miguel Martínez Ortiz, con D.N.I.: 26475378-D, en representación del sindicato U.G.T
- Don. Antonio Padilla Mesas, con D.N.I.: 26439741-E, en representación del sindicato U.G.T.
- Don Manuel Peña Torres con D.N.I.: 26472734-X, en representación del sindicato U.G.T.
- Don José Fernández Torres con D.N.I.: 26443344-Z, en representación del sindicato CC.OO.

Secretario de la Corporación Municipal: Don Antonio López Moreno.

En la Casa Ayuntamiento de Peal de Becerro, siendo las 14 horas del día 8 de junio de 2004, se reúnen los Señores relacionados anteriormente, miembros de la Mesa de negociación del Convenio colectivo de personal laboral del Ayuntamiento de Peal de Becerro para el periodo 2004 y sucesivos.

Comenzada la reunión se dio cuenta de la redacción definitiva del Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Peal de Becerro para el ejercicio 2004 y sucesivos. Los representantes sindicales de los trabajadores, aprueban el texto del Convenio; asimismo, se acuerda elevarlo al Ayuntamiento Pleno para su ratificación y aprobación y que una vez obtenida ésta se remitan cinco ejemplares firmados del Convenio y de la presente Acta al Organo Público de mediación, arbitraje y conciliación para su constancia y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Siendo las 15 horas, se da por terminada la reunión que firman los asistentes.

Don Diego Plaza Martínez

Don Antonio Padilla Mesas

Doña Juana Perez Oller

Don Manuel Peña Torres

Doña Juana Moreno Vela

Don José Fernández Torres





Doña Ana Dolores Rubia Soria

Don Miguel Martínez Ortiz

El Secretario, don Antonio López Moreno

Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Peal de Becerro (Jaén)

Título I. Sección Primera

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el Ayuntamiento de Peal de Becerro.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquiera otra naturaleza de los/las empleados/as públicos/as que, por cuenta del Ayuntamiento de Peal de Becerro, prestan sus servicios en Régimen Laboral fijo y temporal, trabajadores del programa AEPSA, trabajadores de los Programas de Planes Provinciales de Obras y Servicios, Plan de Instalaciones Deportivas y Plan Operativo Local.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno Corporativo, siendo su duración desde la fecha de la aprobación, hasta el 31 de diciembre de 2004.

Sección Segunda

Conflictos y Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia

Artículo 4.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan crear una Comisión Paritaria para la Resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación del mismo. Dicha Comisión estará formada por cuatro miembros de los Órganos de representación sindical del Ayuntamiento de Peal de Becerro e igual número de miembros en representación de la Corporación Local, firmantes del presente Convenio Colectivo.





La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios, para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir.

La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio. No obstante, sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días laborales desde su petición y como mínimo, automáticamente después de la celebración de Mesa General de Negociación. Su Presidente y Secretario serán nombrados en la primera reunión de constitución.

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

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

Sección Tercera

Condiciones más favorables

Artículo 5.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio Colectivo tienen carácter de mínimas, quedando, en consecuencia, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y a aquellas otras que pudieran adoptarse o estén adoptadas.

Título II. Denuncia, Revisión y Prórroga

Artículo 6.

El presente Convenio se prorroga por años naturales, a partir del 2004, de forma tácita si no media expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes al término de su período de vigencia o a cualquiera de sus prórrogas, entendiéndose vigente hasta la aprobación del siguiente Convenio Colectivo.

Artículo 7.



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

Debido a la pérdida de poder adquisitivo, la Comisión Paritaria negociará anualmente la pérdida de poder adquisitivo para su retribución cuando la legislación vigente lo permita.-

Título III. Plantilla, Oferta y Provisión de Plazas y Puestos

Artículo 8. Plantilla Presupuestaria

Anualmente, la Corporación Municipal aprobará, junto con los Presupuestos, las Plantillas de ésta y de sus Organismos Autónomos, que deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas.

Igualmente aprobará la relación de puestos de trabajo.

Artículo 9.

En cuanto a la Oferta de Empleo, Bases de Selección, Sistemas de Selección, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Selección de Personal se estará a lo que consensúe la Mesa Paritaria y apruebe el Pleno Corporativo, en el plazo de cuatro meses a partir de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 10. Desempeño Temporal de Puestos de Trabajo de Superior Categoría

Cuando un puesto de trabajo de superior categoría, quede vacante o cuando su titular no pueda desempeñarlo, podrá ser cubierto de forma provisional, en caso de urgente e inaplazable necesidad, a instancia de Órganos decisorios competentes de la Corporación u Organismos Autónomos, con un/a empleado/a que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo, debiendo cubrirse el puesto con carácter definitivo por concurso entre los empleados públicos que reúnan los requisitos definidos en la relación de puestos de trabajo, en el plazo máximo de un año.

A este/a empleado/a se le reservará el puesto de trabajo de origen y percibirá las retribuciones que legalmente proceda del puesto de trabajo que realmente desempeña.

Título IV. Jornada y Horario

Artículo 11. Calendario Laboral

Anualmente se aprobará un calendario laboral por Centro de trabajo, que



contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo, el horario diario y semanal, así como la distribución anual de la jornada. Para el presente Convenio, la jornada laboral será de 37 horas y 30 minutos semanales. Cualquier Modificación de Horarios en algún puesto de trabajo por necesidad del servicio será arbitrado, de acuerdo con los representantes legales de los/las trabajadores/as.

Anualmente se revisará el calendario, para adaptarlo a los días declarados festivos.

Artículo 12. Descanso Entre Jornada

Se dispondrá de un periodo de descanso de 30 minutos diarios, siempre que la jornada sea de cuatro horas o más. La determinación, control y fijación de los turnos de descanso corresponderá a la Dirección de los Servicios, cuidando que el mismo quede debidamente atendido en todo momento. Para las jornadas de menos de cuatro horas el período de descanso será de 15 minutos diarios.

Artículo 13. Cumplimiento de Horario

A) Se establece un margen de 30 minutos flexibles máximos semanales, para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.

B) Flexibilidad horaria de 8 a 17 h. (trabajadores con niños en edad escolar).

Artículo 14. Horario Especial en Fiestas y Verano (sin contenido).

Artículo 15. Descanso Semanal

Con carácter general, se tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos. No obstante, el calendario laboral anual de cada centro de trabajo, determinará la forma de descanso semanal obligatorio.

Artículo 16. Compensación Jornada de Trabajo

Se establecerá por la Mesa Paritaria la compensación de la jornada de trabajo realizada de forma extraordinaria en domingo o festivo o por requerimiento del servicio fuera de la jornada normal de trabajo.

Título V. Formación, Perfeccionamiento y Promoción

Artículo 17.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia de la formación de los/las empleados/as públicos/as, se comprometen anualmente a la elaboración y puesta en marcha de programas de formación continuada, reciclaje y promoción profesional de los/ las citados/as empleado/as.



Los empleados/as públicos tendrán derecho a un mínimo de 40 horas anuales de formación o perfeccionamiento convocados por Organismos oficiales.

Los/las empleados/as públicos/as, tendrán derecho por asistencia a cursos de perfeccionamiento, convocados por Instituciones u Organismos Oficiales, el tiempo por el que estén anunciados.

El/la empleado/a público/a tendrá derecho a la percepción de dietas, gastos de locomoción e importe de la matrícula correspondiente, cuando la asistencia a los mismos se realice a iniciativa o indicación del Ayuntamiento.

Artículo 18. Mesa de Formación

Estará constituida por la Mesa paritaria.

Funciones:

- Negociación y Propuesta sobre bases de funcionamiento y organización de los Planes de Formación.

- Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los

Planes anuales de Formación.

- Negociación sobre admisión o denegación de los cursos referidos a la formación externa. Velando por un reparto equitativo de los fondos destinados a la formación externa.

Título VI. Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 19. Vacaciones

Las vacaciones son el período de descanso retribuido al que el empleado público tiene derecho «todos los empleados tienen derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de un mes, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido fue menor».

Determinación del período de vacaciones.

Las vacaciones anuales de los empleados públicos se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros periodos de tiempo diferente del señalado anteriormente previa petición del empleado y salvaguardando las necesidades del servicio.

Cuando un empleado desee vacación por un período de tiempo diferente al





señalado con carácter general, el jefe de la unidad, donde éste presta sus servicios, hará constar esta circunstancia particular en el cuadro de vacaciones de personal de la unidad, junto con su informe o visto bueno, sin que sea necesario argumentar los motivos o razones de la petición. El período de tiempo en que han de disfrutarse las vacaciones se determinará teniendo en cuenta la elección del empleado y condicionada a las necesidades del servicio. Corresponde al jefe de la unidad apreciar, en cada caso, si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas.

Duración.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Períodos vacacionales.

El período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias a que se refieren los artículos 71 y 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, o los permisos recogidos en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, computarán como servicios efectivos. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

• Quince años de servicio:	Veintitrés días hábiles
• Veinte años de servicio:	Veinticuatro días hábiles
• Veinticinco años de servicio:	Veinticinco días hábiles
• Treinta o más años de servicio:	Veintiséis días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.





Enfermedad sobrevenida previa a las vacaciones.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional. Corresponde al jefe de la unidad apreciar si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas.

Enfermedad sobrevenida durante las vacaciones.

La enfermedad sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe; por tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto.

En caso de coincidencia en la petición de vacaciones de varios/as empleados/as públicos/as, tendrán preferencia la que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones y por este orden:

- Rotación en los períodos vacacionales (no haber disfrutado del período solicitado en años anteriores).

El Ayuntamiento elaborará un plan de vacaciones, con fecha límite del 30 de abril, que será estudiado por los representantes legales de los/las empleados/as públicos/as y negociados por ambas partes, buscándose siempre las necesidades y conveniencias del Centro o Servicio y de los/las propios/as trabajadores/as, estableciéndose a ser posible turnos rotatorios.

b) Las vacaciones anuales, por acuerdo de las partes, podrán ser disfrutadas en períodos mínimos de siete o catorce días naturales.

Debiendo mediar en este caso un período mínimo ininterrumpido de siete días naturales, entre un período y otro.

Artículo 20. Permisos Extraordinarios

A lo largo del año el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de 6 días de permiso extra retribuido, así como los días 24 y 31 de diciembre, sin que sea necesaria la previa justificación.

Artículo 21. Permiso por Maternidad o Adopción

En el supuesto de parto, las empleadas tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de permiso 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 del fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis





semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Cómputo del tiempo.

El tiempo de permiso por maternidad ha de empezar a computarse a partir de la fecha en que el empleado lo solicita, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, o, en último caso, a partir de la fecha del parto.

Derecho al permiso en el caso de no supervivencia del nacido.

Las empleadas tienen derecho al permiso de maternidad, tanto en los casos de nacimiento como en los de no supervivencia del recién nacido y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto viable.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada según corresponda, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. (Artículo 30.3 de la Ley 30/1984, adicionado por la Ley 39/1999.)



Artículo 22. Reducción de Jornada

A) Por guarda legal de un menor o ascendiente.

El empleado con un hijo menor de nueve meses tiene derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora. [artículo 30.1 e) de la Ley 30/1984].

Cuidado de más de un hijo.

El permiso se concede a los empleados, sean éstos hombres o mujeres. Si ambos cónyuges trabajan, sólo a uno de ellos. Cuando existan dos o más hijos menores de nueve meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. Acumulación con reducción de jornada por razones de guarda legal. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de nueve meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

El empleado que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, anciano que requiera especial dedicación o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones. Reglamentariamente se determinará la distribución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones. [Art. 30.1. f) Ley 30/1984]

Para solicitar los permisos precedentes, muchas veces será suficiente la mera petición verbal del interesado y tomar nota del permiso.

Cuando por alguna causa sea necesario hacer la solicitud por escrito, el interesado podrá utilizar el modelo oficial normalizado disponible en su Departamento u Organismo o formular escrito libre en el que figuren consignados los datos generales de identificación establecidos en el artículo 69.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo, además de los referidos a su situación funcional o laboral.

B) Por aproximación a la edad de jubilación.

Los/las empleados/as públicos/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, con la reducción de retribuciones al 60% ó al 80%, respectivamente, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan. La concesión inicial será de seis meses prorrogables automáticamente, salvo resolución en contra, por períodos semestrales hasta la edad de jubilación.

Con motivo de facilitar la adaptación en la futura jubilación, se establecerá la



siguiente reducción horaria:

Tener cumplidos 60-64 años, dos horas de reducción

Para disfrutar de esta reducción horaria se adquiere el compromiso de jubilarse a la edad de 65 años; teniendo que comunicar por escrito a la Corporación este compromiso.

C) En procesos de recuperación por razón de enfermedad.

Los/las empleados/as públicos/as, que la precisen, podrán solicitar reducción de jornada, de manera temporal, en proceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan. La reducción de jornada y retribuciones, será en la misma proporción que la establecida en el apartado B).

Artículo 23. Licencias sin Sueldo

El personal afectado por este Convenio podrá solicitar licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años (artículo 73 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado).

Artículo 24. Permisos con Sueldo

Se concederán permisos con sueldo por las siguientes causas justificadas:

Por razón de matrimonio, el empleado/a tendrá derecho a una licencia de quince días (artículo 71.1 de la Ley de Funciones Civiles del Estado).

Cómputo de los días. Los quince días de duración de la licencia se han de entender como días naturales y pueden ser inmediatamente anteriores o posteriores en todo o en parte a aquel en que se celebre el matrimonio. Su disfrute puede ser bien continuado o partido, distribuyendo en este caso los quince días en dos períodos, antes y después de la fecha del matrimonio.

Nacimiento de un hijo o muerte o enfermedad grave de un familiar.

Por nacimiento de un hijo o muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán permisos de dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días cuando sea en distinta localidad [artículo 30.1.a) de la Ley 30/1984].

Carácter continuado de los permisos.

Los dos o cuatro días de permiso han de ser los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante del permiso, independientemente de

que éstos sean hábiles o festivos.

Supuestos de circunstancias particulares.

En el supuesto de parto múltiple o de muerte o enfermedad grave de varios familiares, tal circunstancia no supone causa para que sea concedido un permiso de mayor duración.

En lo sucesivo, el término cónyuge o matrimonio se hace extensivo a pareja de hecho.

Por cambio de domicilio, que implique mudanza, dos días naturales.

Por exámenes oficiales, Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.

[Artículo treinta.1.d) de la Ley 30/1984.] Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la Administración se compromete a:

* Conceder permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional. (Acuerdo Administración-Sindicatos para modernizar la Administración y mejorar las condiciones de trabajo, de fecha 16 de noviembre de 1991).

Carácter definitivo o final de los exámenes. En los términos «exámenes finales» y «pruebas definitivas de aptitud y evaluación» deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. Inclusión de pruebas selectivas convocadas por las Administraciones y Organismos Públicos. Dentro del enunciado literal del apartado d) del artículo treinta de la Ley 30/1984, deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes convocatorias para ingreso en los Cuerpos o Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos.

Duración del permiso.

El permiso debe concederse por el tiempo mínimo pero también suficiente para que la norma cumpla su objetivo de hacer posible la asistencia a exámenes y pruebas definitivas de aptitud. Las circunstancias particulares concurrentes en cada caso deberán ser ponderadas adecuadamente por el centro decisor para que la concesión o denegación del permiso se ajuste al criterio general señalado en el párrafo anterior. Con carácter general orientativo cabe decir que, en el caso de que los exámenes se celebren, necesariamente y no por opción del funcionario, fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento al lugar de examen. Con el mismo carácter general orientativo, cabe indicar que si



los exámenes se celebran en la misma localidad y en día inhábil o fuera del horario de trabajo del funcionario solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso.

Carácter oficial del centro.

Los exámenes finales o pruebas definitivas han de tener lugar en centros oficiales.

Los representantes sindicales por asistencia a congresos, cursillos de formación, etc..., relacionados con la actividad sindical, aquellos días indispensables para la realización de dichas funciones previa petición a la Jefatura de personal.

h) Los/las empleados/as públicos/as que sean elegidos legalmente por su sindicato para asistir a Congresos Sindicales, el tiempo indispensable para ello.

i) Por deberes públicos y personales de carácter inexcusable, el tiempo necesario para ello.

j) Por consulta médica, el tiempo imprescindible para ello.

k) Por otros motivos particulares, previa instancia razonada y autorización del Órgano competente.

Los permisos se solicitarán con una antelación mínima de 6 días, salvo razones de urgencia debidamente justificadas, debiendo contestarse con una antelación de 48 horas como mínimo, considerándose concedidos de no existir respuesta. Si el permiso solicitado es para la asistencia a cursos de formación, la antelación mínima será de 15 días. En caso de no cumplirse los plazos de solicitud, los días de permiso disfrutados se computarán con cargo a los 6 días de permiso extraordinarios o a las vacaciones reglamentarias del empleado/a público/a.

Título VII. Modificación y Suspensión del Contrato de Trabajo

Sección Primera. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 25. Estabilidad en el Puesto de Trabajo

Cada empleado/a público/a estará destinado en un puesto de trabajo dentro del organigrama funcional de cada Área, Servicio o Unidad Administrativa, en congruencia con la relación de puestos de trabajo, aprobada por el Pleno Corporativo.

Artículo 26. Traslado por Necesidades del Servicio

Artículo 27. Movilidad Geográfica.

Artículo 28. Permuta de Destino.



B) En el ámbito de otras Administraciones Públicas:

Siempre que esté garantizada la reciprocidad y de mutuo acuerdo entre empleados/as públicos/as, con la misma categoría profesional y el mismo puesto de trabajo de distintas Administraciones Públicas, podrán permutarse los mismos, previa solicitud a la Presidencia de la Corporación, que resolverá al efecto.

Sección Segunda. Suspensión del Contrato de trabajo

Artículo 29. Excedencias

Las excedencias podrán ser forzosas, voluntarias y especiales:

a) La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno y centro, y al cómputo de la antigüedad durante la vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

b) Excedencia voluntaria: Para solicitar el pase a esta situación será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados.

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

El Ayuntamiento, en el plazo de 30 días a partir de la fecha de solicitud, resolverá sobre la procedencia o no de la concesión.

Tras el primer año de excedencia, podrá solicitarse prórroga de otro año sin necesidad de reincorporación. A partir del segundo año no se concederán más prórrogas y, en consecuencia, la plaza podrá ser amortizada o cubierta reglamentariamente.

El/la empleado/a público/a, en ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de 2 años efectivos de servicio en el Ayuntamiento, desde la fecha de su reingreso.

El/la empleado/a público/a deberá solicitar su reingreso dentro de los sesenta días anteriores al término de la excedencia.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en las solicitudes, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera, debiéndose reincorporar a su



puesto de trabajo dentro de los 15 días siguientes a su concesión.

c) La excedencia especial se concederá para atender al cuidado de cada hijo, con un período no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

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

d) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los empleados para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los empleados.

En caso de que dos empleados generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Título VIII. Salud Laboral

Artículo 30. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud velará por la observancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas por la legislación vigente en la materia, sometiéndose en su organización y funcionamiento al Reglamento aprobado al efecto.

Artículo 31. Funciones

a) Promover en el Centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los/las empleados/as públicos/as.

c) Tramitación de expedientes de penosidad y peligrosidad.



d) Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades laborales podrá ser acordada por decisión de la mayoría de sus miembros y solicitar la intervención de la Autoridad Laboral competente.

e) Estudio y elección del tipo y número de uniformes necesarios para los distintos puestos de trabajo, oída la parte afectada.

f) Instar al Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la realización de reconocimientos médicos periódicos para todos los/las empleados/as públicos/as del Ayuntamiento.

Los delegados de prevención dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 32. Revisión Médica

Será obligatorio para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para todos los/las empleados/as públicos/as del Ayuntamiento, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Los/las empleados/as públicos/as de nuevo ingreso deberán someterse a un reconocimiento médico antes del inicio de su actividad laboral a través de los medios que el Ayuntamiento establezca.

Artículo 33. Puestos de Trabajo Especiales

En aquellas circunstancias en que un/una empleado/a público/a, por edad u otras razones fisiológicas, tenga mermada su capacidad física o intelectual para el ejercicio de las funciones propias de su categoría, será adscrito a otro puesto de trabajo adecuado a su actual estado o situación y para el que conserve la aptitud necesaria, previa solicitud e informe del médico de salud laboral y estudiándose cada caso concreto por el Comité de Seguridad y Salud, siendo resuelto por el Presidente de la Corporación.

De ser posible, se procurará que el cambio de puestos se realice dentro del mismo Servicio o Centro al que estuviere adscrito.

Artículo 34. Trabajos Penosos, Peligrosos o Contagiosos

El Ayuntamiento, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud elaborará una relación de los puestos de trabajo que tengan el carácter de penoso, peligroso y contagioso dentro del presente año.

Artículo 35. Prendas de Trabajo

A los/las empleados/as públicos/as que por las peculiaridades de su trabajo, así lo requieran, se les proveerá de la indumentaria necesaria para la realización del



mismo.

Artículo 36. Protección a la Mujer Embarazada

La empleada pública embarazada, tendrá derecho, previa solicitud al Comité de Seguridad y Salud, a que por éste se estudie si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado. En caso afirmativo, se adscribirá a un puesto de trabajo que pueda desempeñar de forma inmediata.

Artículo 37. Minusválidos/as

El Ayuntamiento adecuará sus instalaciones para el acceso de minusválidos/as.

Título IX. Atenciones Sociales

Artículo 38. Incapacidad Temporal

El Ayuntamiento abonará al empleado/a público/a que se encuentre en situación de I.T., la cuantía correspondiente a la diferencia entre el 100% de su salario y el subsidio que le corresponda por parte de la Seguridad Social, hasta su pase a Invalidez Provisional, o situación asimilable conforme a la legislación vigente, siempre que se acuda a las revisiones del médico/a de empresa.

Artículo 39. Prestaciones Sanitarias Extraordinarias

Se establecen las siguientes prestaciones sanitarias para los empleados públicos :

1. Gafas por indicación justificativa:	100 euros (por tres años)
2. Prótesis dental media:	150 euros (10 años)
3. Prótesis dental completa:	300 euros (10 años)
4. Pieza dental implantada:	30 euros (10 años)
5. Prótesis auditiva:	100 euros (5 años)

Artículo 40. Ayudas por Minusvalía

El Ayuntamiento, abonará a sus empleados/as públicos/as, por cónyuge o hijo/a minusválido/a, con una disminución de su capacidad al menos del 33% la cantidad de 100 euros mensuales. Dicha ayuda será incompatible con la percepción de cualquier otra, recibida por el mismo concepto, de otro Organismo o Administración Pública.

Para ser beneficiario de esta prestación, el discapacitado no podrá superar el 70% del S.M.I.



Artículo 41. Ayuda por Natalidad o Adopción

Se establece una ayuda de 100,00 por el nacimiento o adopción de cada hijo/a de los/las empleados/as públicos/as.

La percepción de esta ayuda será incompatible con la que pueda conceder por el mismo concepto cualquier Entidad o Administración Pública.

Artículo 42. Ayuda por Nupcialidad o Inscripción en un Registro de Parejas de Hecho

Se establece una ayuda por Nupcialidad de 240,40 euros para los/las empleados/as públicos/as. Por única vez.

Artículo 43. Becas

A los empleados fijos que cursen estudios oficiales, relacionados con su trabajo o promoción profesional, le concederá previa petición y justificación del interesado, Becas por un importe máximo de 180 correpondientes a los gastos que le represente la matrícula y la adquisición de libros de estudio. Estas Becas serán incompatibles con la precepción de otras de la Administración Pública y para ser beneficiario deberá superar el 80% de las asignaturas o curso matriculado.

Artículo 44. Jubilaciones y Ayudas por Fallecimiento

1. El Pleno de la Corporación podrá acordar la jubilación anticipada indemnizando a los/las empleados/as públicos de 60 a 64 años, que soliciten su jubilación anticipada con una antelación de un mes al cumplimiento de la edad anteriormente expuesta, con las siguientes cantidades:

Para los/las trabajadores/as de 60 años	27.045,54 euros
Para los/las trabajadores/as de 61 años	22.838,46 euros
Para los/las trabajadores/as de 62 años	18.030,36 euros
Para los/las trabajadores/as de 63 años	14.424,29 euros
Para los/las trabajadores/as de 64 años	10.818,22 euros

2. Aquellos empleados/as fijos/as que no se acojan a lo dispuesto en el párrafo anterior, y causen baja por jubilación o invalidez, llevando al menos diez años de servicio en la Corporación, tendrán derecho a una gratificación de una mensualidad de sus retribuciones, con todos los conceptos retributivos que aparecen en nómina.

3. Se abonará a los herederos/as legales de los/las empleados/as públicos/as que



fallezcan en estado de servicio activo a excepción de los incluidos en el artículo 48, una gratificación consistente en una mensualidad de sus retribuciones, con todos los conceptos retribuidos que aparezcan en nómina.

Artículo 45. Fallecimientos por Accidentes

El Ayuntamiento suscribirá un seguro de accidentes que, en caso de fallecimiento o invalidez producida por accidente en acto de servicio, garantice a los/las herederos/as legales o empleados/as laborales afectados/as, la percepción de la indemnización correspondiente por muerte o invalidez establecido en la póliza.

Artículo 46. Gratificación por Continuidad en el Empleo

El Ayuntamiento abonará a los/las empleados/as públicos/as que, a partir de la vigencia de este Convenio, cumplan los 30 años de servicio prestados en esta Corporación y Organismos Autónomos, una gratificación consistente en una mensualidad de sus retribuciones.

Artículo 47. Ayuda Escolar

Anualmente y el mes de octubre, el Ayuntamiento abonará en este concepto una cantidad por hijo y nivel de estudios de:

1. Guardería:	36,06 euros
2. Infantil y Primaria:	60,10 euros
3. Secundaria:	90,15 euros
4. Estudios Universitarios:	150,25 euros

Artículo 48. Póliza de Responsabilidad Civil

El Ayuntamiento, suscribirá una Póliza de Responsabilidad Civil para todos aquellos empleados/as que en el ejercicio de sus funciones puedan ocasionar daños a terceros.

Artículo 49. Anticipos Reintegrables

Los/las empleados/as laborales fijos/as afectados/as por el presente Convenio, tendrán derecho a la percepción de anticipos, según las siguientes modalidades:

a) Hasta 2.163,00 euros reintegrables en	36 meses
b) Hasta 1.442,00 euros reintegrables en	24 meses
c) Hasta 721,00 euros reintegrables en	12 meses

Los criterios de concesión, así como de la cuantía de los fondos para cada una de las modalidades, serán fijados por la Mesa Paritaria.

Artículo 50. Medidas de Empleo

1. No se realizarán horas extraordinarias con carácter habitual.
2. No se podrán trabajar más de 80 horas extraordinarias al año, salvo causa de fuerza mayor.
3. Ningún/a empleado/a del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni percibirá, por tanto, más de un salario.

Título X. Condiciones Económicas

Artículo 51. Retribuciones

El personal del Ayuntamiento afectado por el presente Convenio recibirá sus retribuciones mensualmente, integradas por los siguientes conceptos:

Retribuciones básicas:

- Sueldo base
- Antigüedad
- Pagas extraordinarias

Retribuciones complementarias:

- Complemento de destino
- Complemento específico
- Complemento de productividad
- Gratificación por servicios extraordinarios

Artículo 52. Sueldo Base

Se define por el salario que el/la empleado/a percibe en función del grupo profesional a que pertenece.

Artículo 53. Antigüedad

La antigüedad se computa por trienios, en la misma cuantía que para los/las



empleados/as públicos/as de cada nivel determine la Legislación del Estado.

Se reconocerán a los/las empleados/as los servicios prestados en cualquier Administración Pública.

Artículo 54. Pagas Extraordinarias

Los/las empleados/as públicos/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias anuales en la forma y cuantía que por Ley se determine (Ley de Presupuestos Generales del Estado y Ley 30/84, de 2 de agosto de medidas para la reforma de la Función Pública).

Artículo 55. Complemento de Destino

Se determinará en función del grupo a que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño. Su cuantía para el presente año será la que se especifica en la Legislación vigente.

Artículo 56. Complemento Específico

El Complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su responsabilidad, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Estas Condiciones pueden ser las siguientes:

a) De especial dificultad técnica: Todos los puestos tienen asignada, al menos esta condición.

b) De responsabilidad o mando que se asigna a aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura o una especial responsabilidad por manejo o recaudación que conlleven o puedan conllevar quebranto de moneda o que tengan contacto directo con los ciudadanos.

c) De penosidad y peligrosidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúna alguna de estas circunstancias:

1. Realizar la jornada laboral a la interperie.
2. Contacto periódico con sustancias tóxicas.
3. Exposición a riesgos físicos.

4. Realizar tareas de vigilancia o custodia uniformados y portando arma y/o defensa personal.

d) De dedicación:



1. De turnicidad/y o nocturnidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos, días festivos o en régimen de jornada partida.

e) De incompatibilidad que se asignará a aquellos puestos de trabajo incompatibles con el desempeño de actividades profesionales privadas.

La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares o factores conforman el complemento específico, con el valor que para cada uno de ellos se determinará durante el ejercicio 2004, aplicándose hasta entonces las cuantías definidas en los anexos de personal del Presupuesto vigente de este Ayuntamiento.

La asignación a cada puesto de trabajo de cada una de estas condiciones particulares se realizará a través de la Relación de puestos de trabajo.

Artículo 57. Complemento de Productividad

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el/la empleado/a público/a desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Los criterios generales, serán negociados anualmente en la Mesa General de Negociación.

La percepción de este complemento no generará derechos adquiridos a favor de los/las empleados/as públicos/as afectados/as.

Artículo 58. Gratificaciones por Servicios Extraordinarios

Los/las empleados/as públicos/as de el Ayuntamiento, que realicen servicios extraordinarios fuera de su jornada normal de trabajo se compensarán con descansos o festivos, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, a razón de 1 hora y 20 minutos la hora ordinaria y de 2 horas la hora ordinaria en festivos. Sólo en casos excepcionales, y ante la imposibilidad de la compensación, se abonarán.

Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Artículo 59. Plus por Uso de Vehículo Propio

Los empleados públicos que utilicen su vehículo propio al servicio de la Corporación en el ejercicio de sus funciones, percibirán además de las cuatías ya



establecidas legalmente, un plus de 30 euros/mes.

Artículo 60. Indemnizaciones por Razón del Servicio y Ayudas por Desplazamientos

A los/las empleados/as públicos/as afectados/as por el presente Convenio, cuando generen gasto por manutención, conforme a los siguientes apartados, se les indemnizará por los conceptos y cuantías que se establecen a continuación y de acuerdo con las bases de ejecución del presupuesto:

Por alojamiento: 50 euros, esta cantidad se elevará al importe real del alojamiento en el caso de estar justificado.

Por manutención: 48 euros.

Dieta completa: 98 euros.

Dieta media: 24 euros.

Kilometraje vehículo propio: 0,17 euros/Km.

Título XI. Faltas y Sanciones

Artículo 61.

La graduación de faltas y sanciones aplicables al personal sujeto al presente Convenio, serán las tipificadas en los artículos 146 y siguientes del Real Decreto Legislativo 781/1.986, de 18 de abril («B.O.E.» 22 de abril), por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y Real Decreto 33/1.986, de 10 de enero («B.O.E.» 17 de enero), por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

La propuesta de sanción se comunicará, en cualquier caso, al Comité de Empresa.

Título XII. Sección Primera

Condiciones Sindicales y de representación de los/las emplead/as públicos

Artículo 62. Derecho Sindical

La Corporación y los Sindicatos firmantes legalmente constituidos se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 63. Competencias Sindicales





A través del presente Convenio se establecen las siguientes:

1. Es competencia de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, la defensa de los intereses generales y específicos de los/las empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Peal de Becerro y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los/las empleados/as públicos/as y que vayan a tratar en las Comisiones Informativas de Régimen Interior y Personal. A estos efectos se negociarán previamente con los representantes legales en la Mesa General de Negociación; en caso de no negociarse previamente, las secciones sindicales asistirán representadas por un miembro cada una a la Comisión Informativa, con voz y sin voto, dándoles traslado de las copias de las Actas de la Comisión Informativa de Régimen Interior y Personal y de los Consejos de Administración de los Organismos Autónomos, en las que consten acuerdos que afecten a empleados/as públicos/as.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleados/as públicos/as de Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos.

c) De la copia básica de contratos.

d) De las relaciones de las bolsas de trabajo.

e) De la asignación que se efectúe a empleados/as públicos/as de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales emitirán informe, en un plazo máximo de 8 días, a partir de ser requerido, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento legal le confiere para ejercer acciones judiciales, en el ámbito de sus competencias, por decisión de sus miembros.

5. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales deberán ser consultados preceptivamente en los casos de modificación de la plantilla, relación de puestos de trabajo y organigramas, así como en los supuestos de cambios de horario y turnos, siempre que dicha modificación no tenga carácter transitorio.

6. En todas las oposiciones, concursos o pruebas selectivas, tomará parte, como vocal de las mismas, un/a empleado/a público/a designado por el Presidente de la



Corporación, a propuesta de los Órganos de Representación.

7. Serán objeto de negociación con los Órganos de Representación de los/las empleados/as públicos/as, los siguientes aspectos:

La formación de la Oferta de Empleo Público.

Las bases y baremos de los concursos de traslado.

Los sistemas y bases de selección del personal de plantilla y contratado.

Artículo 64. Garantías Sindicales

Las Secciones Sindicales y Órganos de Representación gozarán de las siguientes garantías:

1. Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.

2. No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica en razón, precisamente, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.

3. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por necesidades manifiestas del servicio hubiera de ser trasladado, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

4. Disponer, cada uno de los miembros de los Órganos de Representación, así como el Secretario General de cada Sección Sindical, del tiempo legalmente establecido para la realización de sus funciones.

5. Los representantes de los/las empleados/as públicos que tengan cargos en sindicatos a nivel provincial, regional o federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado de la convocatoria de las actividades para las que han sido citados oficialmente.

6. La Corporación mantendrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, locales, tablones de anuncios y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

7. Se dispondrá de 4 horas máximo mensuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, las cuales, corresponderán a los órganos de representación y secciones sindicales en función de la representación obtenida

8. Además de lo expuesto anteriormente, las Secciones Sindicales tendrán





garantizado el derecho a:

- Repartir propaganda.
- Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota de sus afiliados.

Artículo 65. Obligaciones Sindicales

Los representantes de los/las empleados/as públicos en los Órganos de Representación y en las Secciones Sindicales, se obligan expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/las empleados/as.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias que conozcan en razón de su cargo y que tengan el carácter de reservadas.
- d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

Artículo 66.

En lo no previsto en el presente Convenio en materia sindical, se estará en lo dispuesto en la Ley 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y Estatuto de los trabajadores.

Sección Segunda. Mesa General de Negociación

Artículo 67. Creación y Composición de la Mesa General de Negociación

La Mesa General de Negociación, es el Órgano de negociación de todos los/las empleados/as públicos/as del Ayuntamiento, la cuál se constituirá dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio y estará compuesta por los miembros de la Mesa paritaria.

Disposiciones Adicionales

Primera.

Para el personal contratado con cargo a los programas AEPSA, PPOS, PID Y POL, se aplicará el Convenio de la Construcción de la Provincia de Jaen, excepto las retribuciones económicas que serán de aplicación las contenidas en el presente Convenio.



Segunda.-Las disposiciones contenidas en el Título IX (Atenciones Sociales) serán de aplicación al personal que permanezca contratado como mínimo durante nueve meses ininterrumpidos en este Ayuntamiento.

Relación de categorías, puestos de trabajo genéricos por grupos de titulación y retribuciones mensuales

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo	Salario base	C. destino	C. específico
D	16	Oficial 1.ª Construcción	542,47	332,58	303,65
D	14	Peón ordinario construcción	542,47	289,89	293,24

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo	Salario base	C. destino	C. específico
D	14	Auxiliar intervención	542,47	289,89	251,53
D	14	Auxiliar recaudación	542,47	289,89	251,53
D	14	Maestro de obras	542,47	289,89	301,66
D	14	Encargado de mantenimiento	542,47	289,89	251,53
D	14	Ordenanza-encargado mercado	542,47	289,89	249,79
D	14	Auxiliar de cultura	542,47	289,89	194,54
D	14	Auxiliar instalaciones deportivas	542,47	289,89	194,54
D	14	Auxiliar de confianza	542,47	289,89	194,54
D	14	Auxiliar administrativo	542,47	289,89	194,54
D	14	Operario servicios generales	542,47	289,89	194,54
D	13	Jardinero	542,47	268,53	184,87
D	13	Auxiliar mantenimiento	542,47	268,53	240,63
D	11	Almacenista	542,47	225,85	194,54
D	12	Responsable guardería	542,47	247,17	100,00
D	10	Educador cuidador guardería	542,47	204,51	60,00
E	10	Auxiliar cocina guardería	495,24	204,51	60,00
E	14	Ordenanza	495,24	289,89	166,08
E	12	Encargado biblioteca	495,24	247,17	153,27
E	10	Auxiliar limpieza	495,24	204,51	153,27
E	10	Ayudante servicios generales	495,24	204,51	153,27
E	10	Monitor cultura/deportes	495,24	204,51	153,27