CONVENIO REGULADOR DE LAS RELACIONES SOCIO-LABORALES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BENAHADUX (ALMERIA) CON EL PERSONAL LABORAL.

Capitulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes signatarias y objeto.

Son partes firmantes del presente Acuerdo, el Delegado de Personal Laboral del Ayuntamiento de Benahadux, en representación laboral y el Alcalde Presidente, en representación empresarial.

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de Benahadux y el personal laboral a su servicio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Ámbito Personal.

Este Convenio será de aplicación al Personal Laboral, tanto fijo como temporal que presta servicios al Excmo. Ayuntamiento de Benahadux. Así mismo, será de aplicación al personal sujeto a programas excepto a las condiciones económicas, que serán de aplicación las del correspondiente programa.

Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma.

Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de Enero de 2007.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009

Artículo 3. Denuncia.

Las partes firmantes podrán denunciar este Convenio, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Si no fuese denunciado por ninguna de ellas en el plazo señalado, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año.

Artículo 4. Comisión de seguimiento e interpretación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan crear una Comisión de Seguimiento e Interpretación para la vigilancia, arbitraje, conciliación,

interpretación y vigencia del mismo. En especial, la Comisión entenderá, de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Procedimiento. Cómo trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de diez días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promueven ante la Comisión de Seguimiento habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos en entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión de Seguimiento, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto.

La Comisión de Seguimiento, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a diez días para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan crear una Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor.

Composición: La Comisión, que será paritaria, estará compuesta por miembros de la Corporación designados por el Alcalde y el representante sindical de los trabajadores, pudiendo ser asesorados por los técnicos que consideren necesarios para el informe y desarrollo de los asuntos a tratar.

Artículo 5. Organización y Racionalización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es competencia del Iltmo. Ayuntamiento de Benahadux, a quien corresponde la iniciativa, con sujeción a la legalidad vigente a través de instrucciones de la Alcaldía o del Pleno de la Corporación, si a éste le competiese.

Capítulo II. Ingreso y provisión de puestos.

Artículo 6. Provisión de puestos de trabajo.

1. La selección del personal se realizará de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre con arreglo a la legislación vigente, garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2. Los puestos de trabajo vacantes se proveerán por el procedimiento que para cada puesto se establezca en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo.

3. Las plazas dotadas en el Presupuesto Municipal anual que no puedan ser cubiertas por los empleados públicos del Iltmo. Ayuntamiento formarán parte de la oferta de empleo público.

4. Antes de la celebración de los concursos, oposiciones o concursos-oposiciones para cubrir en propiedad plazas de plantilla, se determinará la dependencia o sección donde se encuentren asignados los puestos vacantes correspondientes a las plazas incluidas en la oferta.

Artículo 7. Promoción Interna.

La promoción interna, además de un derecho de los empleados fijos con plaza en propiedad, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que los empleados públicos van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa.

La promoción interna consiste en el ascenso permanente de una plaza de un grupo de titulación a otra plaza de inmediato superior o en el ascenso de una plaza a otra del mismo grupo de titulación, estableciéndose para ello la promoción interna de la Administración General a la Especial y del Personal Laboral al Funcionario.

La experiencia y el enriquecimiento profesional de los empleados públicos deben hacer que la organización sea capaz de aprovechar toda la capacitación que han adquirido, facilitando su acceso al grupo de clasificación superior.

Se utilizará como sistema selectivo en los procesos de promoción interna el concurso.

Las plazas de promoción interna se ofertarán de forma separada a las de turno libre.

Para la promoción interna de los Grupos E al D, y del D al C, el concurso constará de una prueba de aportación de méritos conforme al baremo que se establezca en cada convocatoria y otra prueba de carácter práctico a determinar por el Tribunal.

Artículo 8. Promoción Profesional.

El grado Personal.

Todos/as los/las trabajadores/as poseen un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

El grado personal se adquiere por el desempeño de un puesto de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. No obstante, el personal que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicio el grado superior en un nivel al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

La garantía del nivel del puesto.

El personal tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, al percibo, al menos, del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal consolidado.

Artículo 9. Oferta de Empleo Público. Selección de Personal.

El Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos del personal existente en el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través de Sistema de Concurso, Oposición o Concurso-Oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El procedimiento de selección cuidará especialmente la concesión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas.

La oferta de empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes.

La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro del primer trimestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en las mismas. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas, que en todo caso, deberán concluir a ser posible dentro del año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan.

El tribunal o la Comisión de Selección que se establezca, no podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas, un número superior de aspirantes al de las plazas convocadas.

Los Tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida, garantizándose la presencia con voz y voto de un trabajador del Ayuntamiento designado por el representante sindical de los trabajadores, de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 10. Clasificación profesional.

1. Tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los empleados públicos, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñan, y de acuerdo a la normativa vigente en esta materia.

2. El Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Benahadux, se clasificará en:

- Personal contratado en régimen de derecho laboral.

(Fijo y Temporales.)

- Personal Eventual: de confianza o asesoramiento.

3. El personal se clasifica en los siguientes Grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso:

- Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

- Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

- Grupo C: Título de Bachiller Superior, B.U.P., Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

- Grupo D: Título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, E.S.O., Formación Profesional de primer grado o equivalente.

- Grupo E: Certificado de Escolaridad.

Artículo 11. Relación de Puestos de Trabajo.

1. Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a personal laboral y eventual. A tal fin se formará la relación de todos los puestos de trabajo, o en su defecto, el Catálogo de Puestos de Trabajo, que deberá incluir, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones del complemento de destino y del complemento específico y los requisitos exigidos para su desempeño.

Capítulo IV. Régimen de trabajo.

Artículo 12. Jornada.

La jornada de trabajo anual será la establecida legalmente para los funcionarios públicos y se distribuye de la forma siguiente:

Se establece una jornada laboral para todo el personal del Ayuntamiento de Benahadux, de lunes a viernes, en horario de 8 a 15 horas, pudiéndose negociar por ambas partes el tipo de jornada que más convenga a los trabajadores.

Teniendo en cuenta que los servicios que por su naturaleza pudieran requerir una jornada superior a la citada serán objeto de valoración en el complemento específico. Podrá reducirse el horario en una hora del 1 de Julio al 31 de Agosto, Semana Santa y Navidad.

El resto de personal adaptará su horario de manera que pueda disfrutar de las horas de reducción sin que el funcionamiento de los servicios se vea afectado.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el primero de Enero de cada año, previa negociación con los representantes de los trabajadores, siguiendo los criterios de rotación anual, teniendo en cuenta las necesidades y características particulares de cada área y servicio, y dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de treinta minutos que se disfrutará en el momento más adecuado para las necesidades del servicio. Los treinta minutos de este descanso tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Con el objetivo de intentar conciliar la vida familiar y laboral, facilitando la realización de las responsabilidades familiares, especialmente el cuidado de hijos, el personal laboral del Ayuntamiento de Benahadux, podrá flexibilizar su jornada de trabajo, de forma que a su elección, y en aquellos servicios en que las

necesidades del servicio lo permitan, podrán iniciar su jornada a las 9,00 horas, terminándola por tanto a las 16,00 horas. Así mismo podrán iniciar la jornada a las 7,30 horas, para terminarla a las 14,30. Esta circunstancia, con anterioridad a su realización, se pondrá en conocimiento del superior jerárquico que corresponda.

Artículo 13. Calendario laboral.

El Excmo. Ayuntamiento de Benahadux facilitará anualmente el calendario laboral, en el plazo de quince días, desde que se conozca el calendario de fiestas laborales estatales, autonómicas y locales.

Artículo 14. Vacaciones.

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal serán, a elección del trabajador/a, de un mes natural o veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo.

Se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles. A estos efectos se considera como día hábil un día de trabajo efectivo.

En el supuesto de haber completado los años que se indican de antigüedad en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles.

- Veinte años de servicio: 24 días hábiles.

- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.

- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

En el caso de que el trabajador opte por disfrutar un mes natural los días adicionales que le correspondan por antigüedad, se los puede tomar antes o después de las vacaciones en días hábiles (día de trabajo).

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de antigüedad referenciada.

En el caso de baja por maternidad cuando esta situación coincida con el periodo vacacional quedará interrumpido el mismo y podrá disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de servicio por maternidad dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente. Los días de asuntos particulares se podrán acumular a los periodos de vacaciones anuales.

Para la formulación de las propuestas sobre vacaciones, que se presentarán antes del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las normas que a continuación se señalan:

1. La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descanso no disfrutado.

2. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

3. La preferencia a que alude el párrafo anterior debe entenderse que no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones, recogido en el párrafo último del presente artículo, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de uno de ellos, de manera, que en los años sucesivos si desean disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, éste será el que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

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

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador de descanso, el inicio de las mismas empezará en el siguiente día hábil.

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.

Si por necesidades del servicio, y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirla por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuese necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a 2 días de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que haya trabajado, que podrán sumarse al periodo interrumpido.

En el mes de Enero de cada año, cada área del Ayuntamiento de Benahadux, elaborará la planificación anual de vacaciones, que se presentará a la Alcaldía, y no podrá ser modificada, salvo causa de fuerza mayor o necesidades de servicio pactado entre trabajadores.

Artículo 15. Licencias retribuidas.

El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

1. Por matrimonio, 20 días naturales.

Asimismo, podrán disfrutar de este permiso aquellos trabajadores que acrediten,

en la forma legalmente establecida (Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía) que mantienen una relación estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento.

2. Por enfermedad Grave o fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge, 4 días, salvo que con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de 100 km, en cuyo caso tendrá derecho a 6 días.

3. Nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, 15 días. Si el nacimiento es por intervención quirúrgica se ampliará en dos días más.

4. Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y cualificación en Centros Oficiales, durante el día de su celebración, excepto los trabajadores que estén a turnos que se les concederá la noche anterior.

5. Por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la celebración, si es más de 200 Km., el día anterior o posterior.

6. Traslado de domicilio habitual, 2 días laborales.

7. La licencia legal por maternidad o adopción se amplía en 4 semanas más, pasando a ser de 20 semanas y dos semanas más en caso de parto o adopción múltiple.

8. Los trabajadores, por lactancia de hijo hasta 12 meses de edad, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o sustituirla por la reducción de la jornada en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen. Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Previa autorización del alcalde, podrá la madre disfrutar de una hora más diaria, quedando así el horario de 09 a 14 horas.

9. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el tiempo necesario para realizarse, previa justificación del mismo.

10. Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edad preescolar o mayores de esta edad con minusvalía igual o superior al 65%, tendrán derecho al disfrute de 22 días laborales a partir del fallecimiento de su cónyuge.

11. A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 8 días por asuntos propios (6 días más el 24 y 31 de diciembre, siempre que no coincidan con sábado o domingo, en cuyo caso pasaría a disfrutarse el día hábil siguiente).

La fórmula para el disfrute de los asuntos propios, será pactada directamente con la Alcaldía y los delegados de personal, a conveniencia de ambas partes.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa comunicación al Ayuntamiento o Concejal Delegado de Personal, con al menos 72 horas de antelación, salvo imprevisto y casos urgentes en los que no se respetará el plazo anterior.

En aquellos periodos que se prevea una mayor demanda de permisos retribuidos (Puentes, Fiestas Patronales...), la solicitud de los días de asuntos propios se harán con una antelación de 72 horas. A tal fin, los Jefes de áreas, determinarán con 48 horas de antelación los servicios que deban ser cubiertos para el buen funcionamiento de la Corporación.

Artículo 16. Licencias no Retribuidas.

Los trabajadores, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a un año de servicio, tendrán derecho a licencia sin sueldo 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.

Asimismo, podrá concederse licencia por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

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

En los supuestos de los párrafos terceros y cuarto de este artículo no se podrá hacer uso de una nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de puesto del que sea titular el empleado que la disfrute.

Estas licencias son independientes de las excedencias a las que legalmente tenga derecho el personal.

Artículo 17. Formación y perfeccionamiento profesional.

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 Excmo. Ayuntamiento de Benahadux podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.

La autorización para asistir se concederá por el responsable de personal, en aplicación de los criterios objetivos establecidos a propuesta de la Comisión de Seguimiento.

El coste de la asistencia, alojamiento y manutención correrá a cargo del trabajador, salvo que el curso sea recomendado por la Institución.

Los cursos organizados por el Excmo. Ayuntamiento de Benahadux 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 tendrán conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores.

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

Capitulo V. Retribuciones.

Artículo 18. Incremento de las retribuciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, todos los conceptos retributivos reconocidos se incrementarán conforme al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho incremento de forma automática.

El porcentaje de los incrementos de retribuciones que se fijen en las sucesivas leyes de presupuestos para los años de vigencia de este Convenio será de aplicación a todos los conceptos retributivos establecidos en el articulado de éste.

Artículo 19. Salario Base.

El Salario Base de cada uno de los grupos, en los que se clasifican los Empleados Públicos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años de vigencia de este acuerdo. Para el año 2007, se aplicarán las tablas que se muestran en el Anexo I.

Artículo 20. Antigüedad.

El personal afecto a este Convenio percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad, que vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Esta retribución se devengará desde el día 1º del mes siguiente a la fecha que

cumpla el trienio correspondiente.

Se reconocerá como antigüedad el periodo desarrollado en este Excmo. Ayuntamiento como contratado temporal, una vez se adquiera la plaza en propiedad.

Para el reconocimiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Administración Pública.

Los trabajadores que ingresen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe con relación al tiempo trabajado.

Para el año 2007, se aplicarán las tablas que se muestran en el Anexo I

Artículo 21. Pagas Extraordinarias.

El personal percibirá dos pagas extraordinarias, una en Junio y otra en Diciembre, cuya cuantía serán de una mensualidad de Sueldo Base, Trienios, Complemento de Destino y 33% del Complemento Especifico; cada una.

El importe de las Pagas extras se irá incrementando progresivamente cada año, de forma que en el año 2009, se perciban en concepto de paga extra, una cuantía igual al salario base, antigüedad, Complemento de Destino y Complemento Especifico.

Todo ello conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y Acuerdo de la Mesa General de las Administraciones Públicas sobre medidas retributivas y de oferta de empleo público para los años 2007/2009.

Artículo 22. Retribuciones complementarias.

1. Complemento de destino.

Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que perciben los empleados públicos, de conformidad con las cuantías aprobadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estableciéndose como Nivel mínimo en este Ayuntamiento el nivel 14.

Para el año 2007, se aplicarán las tablas que se muestran en el Anexo I.

Durante la vigencia del presente convenio, el nivel se incrementará en un punto para todo el personal.

2. Complemento Específico.

El Complemento Específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a la especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración, conjuntamente, dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Para el año 2007, se aplicarán las tablas que se muestran en el Anexo I.

Para el año 2008 y 2009 el complemento específico se incrementará en 20 por cada trabajador cada año.

3. Complemento de Productividad.

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo.

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

En ningún caso, las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un período de tiempo originarán un derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Las cantidades que perciba cada empleado por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales, y corresponde su aplicación al Presidente de la Corporación.

La Corporación, en los presupuestos anuales incluirá una partida presupuestaria para hacer frente al abono del Complemento de Productividad en la cuantía que corresponda a cada trabajador. En la concreción de los criterios de asignación de la referida productividad, participara el/la representante del personal.

Artículo 23. Compensaciones festivas trabajadas.

Al personal que preste servicios en domingo y festivos, en jornada completa, se les compensará con 120€ para el año 2007, 130 € para el 2008 y 140 € para el 2009, por cada domingo o festivo trabajado.

Artículo 24. Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas

extraordinarias.

En cualquier caso, se permitirá la realización de horas extraordinarias, con el límite establecido en el art. 35 del E.T., de 80 horas anuales.

La realización de horas extraordinarias, estará sujeta a la previa autorización por escrito, del Concejal/a Delegado/a si lo hubiere y con el visto bueno del Excmo. Sr. Alcalde/ Alcaldesa del Ayuntamiento.

Se consideran horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El importe de las horas extraordinarias ese abonará en base al salario hora con incremento del 75%.

El salario hora se obtendrá por aplicación de la siguiente formula:

$$s.H.I. = \frac{12x(S+a+C.D.+C.E+C.P.)+J+N}{260x5´85}$$

En dicha fórmula:

S= Sueldo

a = Trienios (antigüedad)

C.D. = Complemento de Destino

C.E. = Complemento Especifico (que figura en el anexo I)

C.P. = Complemento de Productividad

J = Paga Extraordinaria de Junio

N = Paga Extraordinaria de Navidad

260 = Días de trabajo al año

5´85 = Horas de jornada diaria

Las horas extraordinarias serán compensadas con una hora y media de permiso por hora extra realizada. Si las horas se han realizado en horario nocturno y /o festivo se computarán dos horas por cada hora trabajada. Para la compensación de estos días se estará a las necesidades del servicio.

- Invierno. A partir de las 9 hora nocturna.

- Verano. A partir de las 10 hora nocturna.

Artículo 25. Indemnizaciones por razón de servicio. Dietas y gastos de locomoción.

1. Cuantía de las dietas en territorio nacional, fuera de la provincia:

	Dieta Entera manutención	**50% Gastos de**
Alojamiento	Manutención	Total
72 euros 21 euros.	42 euros	114 euros

2. Normas para la aplicación del cuadro de dietas

A. Comisiones cuya duración sea inferior o igual a un día natural.

Sólo se podrán percibir indemnizaciones si la comisión, incluidos los desplazamientos, tiene una duración mínima de cinco horas, abonándose en tal caso el 50%.

Si el regreso se produce después de las 21,00 horas, se abonará el 100 % de la manutención.

B. Comisiones cuya duración sea igual o menor de 24 horas, pero que comprendan parte de dos días naturales.

Podrán percibir gasto de alojamiento correspondiente a un solo día, y los gastos de manutención en las mismas condiciones señaladas en el siguiente apartado para los días de salida y regreso.

C. Comisiones cuya duración sea superior a las 24 horas.

1. Día de salida: Se podrán percibir gastos de alojamiento.

Solo se podrá percibir gasto de manutención:

- Si la hora fijada para iniciar la comisión es anterior a las 14 horas, 100 % de la manutención.

- Si la hora fijada es posterior a las 14 horas y anterior a las 22 horas, 50 % de la manutención.

2. Día de regreso: No se podrán percibir gastos de alojamiento.

Solo se podrá percibir gasto de manutención si la hora fijada para concluir la comisión sea posterior a las 16 horas, caso en que se percibirá el 50 % de los

gastos de manutención si el regreso se produce antes de las 21 horas, y el 100 % si se produce después.

D. Los gastos de locomoción por utilización de vehículo propio se establecen en 0.19 euros por kilómetro.

Capítulo VI. Prestaciones sociales.

Artículo 26. Complemento de Incapacidad Temporal.

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal, desde el primer día en que se encuentran en la misma y hasta un máximo de doce meses, el Excmo. Ayuntamiento de Benahadux les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzarse el 100% en todos los conceptos retributivos fijos.

En caso de que la Seguridad Social, prorrogue la situación de Incapacidad Temporal hasta 18 meses, se prorrogará en el mismo periodo el Complemento aportado por este Excmo. Ayuntamiento.

Los trabajadores están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente, que lo trasladará al Excmo. Ayuntamiento dentro de las 48 horas siguientes a la falta en el puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la aportación del correspondiente parte de baja.

Artículo 27. Jubilación.

Se establece un premio de 800 euros para el trabajador que en el momento de jubilarse alcance un total 25 años de servicio activo en éste Ayuntamiento.

En el supuesto de que los trabajadores acogiéndose al real decreto 1194/85 del 17 de julio, opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años, el Ayuntamiento por el presente convenio se obliga a sustituir simultáneamente al jubilado por otro trabajador titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Se establece un premio de jubilación anticipada según el siguiente baremo, y con independencia

Jubilación a los 60 años	4.000 €
Jubilación a los 61 años	3.500 €
Jubilación a los 62 años	3.000 €
Jubilación a los 63 años	2.000 €

Jubilación a los 64 años 1.000 €

Artículo 28. Seguro de Vida, Accidente y Responsabilidad.

1. El Ayuntamiento podrá suscribir una Póliza colectiva concertada con una Compañía de Seguros que acoja a todo el Personal afectado por este Convenio.

2. El Ayuntamiento podrá suscribir una póliza de asistencia sanitaria, con una entidad privada que acoja al personal afectado por este convenio, excluidos sus beneficiarios y/o familiares de los mismos.

Artículo 29. Anticipos Reintegrables.

Todos los trabajadores fijos podrán solicitar un anticipo por el importe máximo de 1.200 euros, no pudiéndose solicitar otro hasta que no finalice la devolución del primero.

El tiempo para la devolución se establece en un periodo máximo de 2 años. Tendrá preferencia el que no lo haya solicitado. Se estará siempre sujeto a la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 30. Renovación del Carné de conducir.

La renovación del Carné de conducir de cualquier clase que se efectúe por los trabajadores y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, será por cuenta del Ayuntamiento.

Artículo 31. Ropa de trabajo.

Todo el vestuario que se relaciona a continuación será de uso obligatorio en los distintos servicios y se proveerá al personal de los diferentes centros de trabajo, vestuario adecuado a las funciones y tareas que se realicen, siendo responsables del mantenimiento y limpieza de los equipos hasta una nueva entrega.

Las prendas que comprendan el vestuario de trabajo no se utilizarán fuera de la jornada de trabajo, y mientras dure ésta se llevará el vestuario completo.

La ropa de verano se entregará antes del mes de Mayo y la de invierno antes de Octubre de cada año.

Personal de mantenimiento.

Invierno.

Un par de botas con puntera reforzada homologada según colectivo.

Un anorak serigrafiado.

Dos camisas.

Dos pantalones y dos sudaderas o cazadoras.

Verano.

Dos camisas manga corta o polos serigrafiados.

Dos pantalones de faena.

Calzado de verano.

Personal de limpieza.

Dos batas serigrafiadas de verano y dos de invierno.

Un calzado de invierno y otro de verano.

Capítulo VII.

Artículo 32. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su 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 público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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 se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 33. Faltas y sanciones de los trabajadores.

1. Las faltas serán comunicadas al Pleno y constarán en acta del Plenario. La acumulación de tres faltas leves dará lugar al apercibimiento del trabajador y el comunicado de una falta grave.

La acumulación de tres faltas graves dará lugar a la apertura de expediente disciplinario al trabajador.

2. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Ayuntamiento/Alcalde en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

3. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador y al representante del personal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

4. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

5. Tendrán la consideración de faltas leves:

1. El incumplimiento intencionado y reiterado, hasta tres veces, de las instrucciones dictadas por cualquiera de los miembros del Equipo de Gobierno con el Visto Bueno del Alcalde.

2. Retraso descuidado y reiterativo hasta tres veces al puesto de trabajo.

3. Ofensa y falta de respeto a miembros de la Corporación y a compañeros de trabajo.

4. Conductas agresivas con los ciudadanos que generen una imagen negativa de la Institución a la que representa.

5. Descuidos graves e intencionados en la tramitación de documentos que generen un perjuicio claro e irreversible a la Institución.

Artículo 34. Prescripción.

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

Capítulo VIII. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 35. Competencias sindicales.

Los representantes Sindicales tendrán las competencias reflejadas en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Garantías sindicales.

Los representantes Sindicales tendrán las garantías sindicales reflejadas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones de representación, los Representantes Sindicales dispondrán de 20 horas mensuales.

Quedan fuera de este cómputo las horas utilizadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

Se podrán acumular de forma mensual y/o anual el crédito horario, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación. Para el uso de crédito horario se deberá comunicar al responsable del servicio, con 48 horas de antelación, en casos excepcionales, y con una semana en condiciones normales.

Los Representantes de los Trabajadores que ostenten cargo sindical en organizaciones de ámbito provincial, autonómico o nacional, podrán disponer de un número de horas adicional para atender dicha representación y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias de las actividades, para las que sean citados oficialmente.

La Corporación facilitará a los Representantes Sindicales los medios necesarios y suficientes para el desarrollo de sus funciones.

En todos los Centros de trabajo, dependientes del Excmo. Ayuntamiento de

Benahadux se dispondrá de tablones sindicales, de dimensiones suficientes y en lugar visible para la información sindical.

Capitulo IX. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 37. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, tiene como objeto la salvaguardia de la integridad física del trabajador, mediante la prevención.

Se configura, por lo tanto, como una referencia legal mínima, en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta ley introduce un nuevo enfoque en la prevención, basando sus valores en dos premisas para la mejora de las condiciones de trabajo:

- El derecho de los trabajadores a una protección eficaz.

- El deber de protección del empresario.

Artículo 38. Delegado de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo, y se elegirán entre ellos, en el ámbito de los Órganos de Representación.

Funciones. Las reflejadas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

Garantías. Como representantes legales de los trabajadores, tienen las mismas garantías, que se reflejan en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Crédito horario. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como crédito de horas mensuales retribuidas.

No se computará en dicho crédito:

- Las reuniones de los Delegados de Prevención.

- Las reuniones convocadas por el Excmo. Ayuntamiento.

- Las actividades formativas.

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones.

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo.

Formación. El Excmo. Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Sigilo profesional. El Delegado de Prevención deberá guardar sigilo profesional respecto de la información a que tenga acceso como consecuencia de su actuación en el Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 39. Asistencia sanitaria.

1. Ningún trabajador será admitido en el Excmo. Ayuntamiento de Benahadux sin un reconocimiento médico previo.

2. Todo trabajador será reconocido cuando menos una vez al año.

3. Previo informe de los representantes sindicales, el Excmo. Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, serán reubicados en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le corresponda.

Disposiciones finales.

Primera: Actualización.

Serán objeto de estudio y negociación, por la comisión paritaria, para su aplicación al personal del Ayuntamiento de Benahadux, los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos más representativos y la FEMP y la FAMP, así como los acuerdos marco que puedan suscribirse con la Administración General del Estado para los empleados públicos, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado. A estos efectos, la comisión paritaria celebrará dos reuniones semanales a partir de la publicación de estos acuerdos en los diarios oficiales correspondientes, y en el plazo de dos meses determinará las mejoras que serán de aplicación al personal de este Ayuntamiento. También serán de aplicación las mejoras que se originen para el personal funcionario de este Ayuntamiento y viceversa.

Segunda: Equiparación.

Se equipararán las condiciones sociales y de trabajo, así como las retributivas íntegras de todos los funcionarios locales y los laborales de igual nivel y/o categoría y antigüedad incluidos en el ámbito de aplicación de éste Convenio.

Anexo I

Salario Base 2007

GRUPO	**S.B MENSUAL**

A	1.112’85
B	944’48
C	704’05
D	575’68
E	525’57

Antigüedad: Trienios 2007

Grupo	**Trienio Mes**
A	42’77
B	34’23
C	25’70
D	17’17
E	12’89

Complemento de Destino 2007

NIVEL	**MENSUAL**
30	977’18
29	876’50
28	839’65
27	802’78
26	704’28
25	624’86
24	588’00
23	551’15
22	514’27
21	477’46
20	443’52
19	420’88
18	398’21
17	375’55
16	352’96
15	330’28
14	307’65

Complemento específico.

Niv	**Grupo**	**PUESTO**	**Sueldo/Mes**	**compl.**	**Destino Comp.**
Específico					
27	A	Secretaria-Interventor	1.112’85	802’78	1.982’66
21	C	Administrativo	704’05	477’46	960’87
18	D	Aux. admin.	575’68	398’21	835’50
20	C	Policía Local	704’05	443’52	1.084’17*
14	E	Fontanero	525’57	307’65	1.037’98
			LABORALES		
14	E	Conductor	525’57	307’65	887,72
14	E	Operario Servicios Múlt.	525’57	307’65	694,33
15	D	Encargado	575’68	330’28	610,02
14	E	Operario limpieza	525’57	307’65	467’91

14	D	Auxiliar Biblioteca (Media Jornada)	287’84	153’82	371,26
23	A	Arquitecto (Media jornada)	556’42	275’63	901,57

* En este complemento específico se incluyen 70 horas de servicios extraordinarios al año.