

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALBOX.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objetivo.

El presente Convenio tiene como objeto principal establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Albox y los trabajadores de régimen laboral del mismo, así como los trabajadores de los Organismos Autónomos del Ayuntamiento de Albox.

Se considerarán incorporados al presente convenio los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), o la FAMP, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, previo dictamen de la Comisión de Seguimiento y la posterior aprobación por el Pleno de la Corporación.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación al personal que, con relación jurídico laboral presten sus servicios en el Ayuntamiento de Albox, y al que se contrate con cargo a los recursos municipales.

Será también de aplicación al personal laboral que un futuro pueda prestar servicio en los Patronatos otros Organismos Autónomos Municipales.

Igualmente el presente convenio será de aplicación la personal laboral del Ayuntamiento de Albox transferido o subrogado a las empresas concesionarias de Servicios Municipales en un futuro, que deberá ser previsto en los respectivos pliegos de condiciones.

Será de aplicación íntegra para todo el personal que desempeñe su actividad en la empresa concesionaria del Servicio de Limpieza Viaria y Edificios Públicos del Ayuntamiento de Albox. De igual forma les afectará los Convenios suscritos en el futuro.

Quedan excluidos el personal eventual de libre designación a que se refiere al art. 20.1.b) de la Ley 30/84 de dos de agosto de 1984.

Queda excluido a todos los efectos del presente convenio Colectivo, el personal laboral que se contrate en el marco de los Programas Escuelas-Talleres y Casas de Oficio, las cuales se regularan por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Normas de Desarrollo.



Al personal contratado por acuerdos con otras Administraciones, les afectará todo el articulado excepto en lo relativo a las retribuciones que se regirán por el presupuesto del programa al que pertenecen.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites legales necesarios, surtiendo efectos desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009, revisándose cada año los conceptos económicos.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio se entenderá prorrogado anualmente si no mediara denuncia por algunas de las partes con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de vigencia. Así mismo hasta que no sea firmado un nuevo Convenio, será de aplicación en todo su articulado

Capítulo II.

Artículo 5. Comisión de seguimiento e interpretación.

1. Dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, será constituida una Comisión compuesta por igual número de miembros de la Corporación y de la representación Sindical, dicho número se establece en seis. Dicha Comisión se establece para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del presente Convenio. La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros de la Corporación, que actuarán en representación de la misma, y tres delegados del Comité de Empresa, a designar entre sus miembros, así mismo contara con un secretario designado por la Corporación Local que tendrá voz pero no voto.

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

3. Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas originados en su aplicación.
- d) Estudio de la evolución de relaciones entre las partes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio



f) Negociación de las modificaciones del la R.P.T. y de las vacantes para sistemas de provisión.

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

a) La subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo, cuya composición y funciones, se determinaran en el seno de la comisión de Seguimiento, tendrá como principal cometido elevar a dicha comisión estudios y propuestas de resoluciones en todas aquellas cuestiones relativas a modificación y revisión de relaciones de puestos de trabajo, así como la cuantificación del complemento de trabajo en aquellos que figuren adscritos a personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

b) Las subcomisiones de formación profesional, salud laboral y acción social.

La composición y funciones de estas subcomisiones se determinaran en el seno de la comisión de Seguimiento.

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

5. Los acuerdos de la comisión de Seguimiento, se adoptaran por mayoría absoluta. Serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y numero de orden, y vincularan ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexara.

6. La comisión de seguimiento tendrá derecho a toda información relacionada con las gestiones de su competencia.

7. Dichas funciones no obstaculizarán las funciones administrativas y contenciosas, elevando consultas en caso de dudas a la autoridad laboral competente. Cuando en un conflicto no se llegue a un acuerdo en la comisión de Interpretación y previo a la vía judicial se enviara al S.E.R.C.L.A. para que actúe como mediador.

8. Será obligación de la Comisión reunirse previa convocatoria de su Presidente, en un plazo no superior a tres días hábiles siempre que lo solicite alguna de las partes, se levantará acta de todos los acuerdos adoptados.

Capítulo III. Condiciones favorables.

Artículo 6. Condiciones favorables.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones

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

Artículo 7. Compensación.

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

Artículo 8. Absorción.

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

En caso contrario se consideraran absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 9. Naturaleza de lo pactado.

Este Convenio se considera un “todo» en consecuencia, si por la autoridad laboral no fuese homologado alguno de los acuerdos que se suscriban, quedará invalidado, teniendo que pactarse de nuevo. Las condiciones acordadas quedan subordinadas a cualquier decisión de carácter superior que pudiera tener efectos más favorables para los empleados afectados.

Capítulo IV. Régimen de trabajo.

Artículo 10. Calendario laboral.

Será el que el organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la provincia de Almería, más dos fiestas locales.

El Calendario Laboral Anual aplicable a todos los servicios municipales será pactado con los representantes legales de los empleados públicos, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en cada momento.

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 la representación Sindical, dándole la suficiente



publicidad para que sea conocido por todos los empleados.

Artículo 11. Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral para todos los empleados, en cómputo anual igual a la que se fije para el personal laboral de la Comunidad Autónoma de Andalucía, distribuidas de lunes a viernes, de en horario de mañana preferentemente.

Aquellos servicios que por su naturaleza realicen la jornada diferente a la normal, percibirán la cantidad que corresponda en concepto de DEDICACIÓN en el Complemento Específico.

Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo, para tomar el desayuno o merienda, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, se considerara como efectivamente trabajado.

Cada servicio distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

Con respecto a aquellos trabajadores que por circunstancias del servicio tengan jornada partida, estos disfrutaran diariamente de dos periodos de descanso de 20 minutos en mañana y tarde respectivamente, que se computaran como de trabajo efectivo

El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas que podrá hacerse efectivo en computo de hasta 4 semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

En aquellos servicios en que por su cómputo anual sea posible, durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, la jornada será de 6 horas diarias, de forma continuada, y de lunes a viernes. Durante la Semana Santa, Feria y Navidad, la jornada será de 5 horas diarias.

Todo ello sin perjuicio de la recuperación de las horas correspondientes a lo largo del resto del año.

Artículo 12. Horas extraordinarias y servicios especiales.

1. Las horas extraordinarias serán eliminadas pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos. En estos casos se aplicarán las siguientes compensaciones:

1.1 En caso de disfrute de descanso por horas realizadas, las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente manera:

- Cada hora extra realizada en día laborable y diurno se compensará con una hora.
- Cada hora extra realizada en día laborable y nocturno se compensará con dos horas.
- Cada hora extra realizada en día festivo y horario diurno se compensará con dos horas
- Cada hora extra realizada en día festivo y horario nocturno se compensara con dos horas y 30 minutos, las horas extras compensadas tendrán el carácter de acumulables y se disfrutarán en concepto de días libres, cuando se acumule una jornada laboral completa.

A estos efectos, se consideran días festivos, los que en este concepto figuren en el calendario laboral, y el horario nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

1.2 Excepcionalmente por necesidades del servicio, se podrá realizar la compensación de horas mediante retribución, en tal caso la cuantía estará limitada al 10% de las retribuciones complementarias, según el Decreto 861/1986, de 25 de abril, siendo el importe el siguiente:

Cuantía para el año 2007 y año 2008.

Grupos E y D

Diurnas: 14 euros

Nocturnas: 16 euros

Festivas: 16 euros

Festivas y nocturnas: 18 euros

Grupos A y B

18 euros

20 euros

20 euros

22 euros

Grupo C

16 euros

18 euros

18 euros

20 euros

A partir de uno de enero de 2009 aumenta la anterior cuantía en dos euros, más el incremento que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 13. 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 en cualquier administración pública y régimen jurídico laboral.

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 quince días o de cinco días hábiles, en caso excepcional. A estos efectos se considera como día hábil un día de trabajo efectivo.

Asimismo y a efectos de determinar el periodo 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 recogidas en este convenio se computarán como servicios efectivos.

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

También tendrán derecho a incrementar el número de días de vacaciones, independientemente de la antigüedad de la empresa, los empleados cuya edad esté comprendida:

- Entre los 50 y 54 años: 1 día hábil
- Entre los 55 y 59 años: 2 días hábiles
- Entre los 60 y 65 años: 3 días hábiles

Este derecho no será acumulativo, sino que el trabajador, podrá optar por una de estas dos modalidades.

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.

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 un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que haya trabajado, que podrán sumarse al periodo interrumpido, sin perjuicio de las compensaciones que correspondan con los servicios especiales.

Artículo 14. Días por asuntos propios.

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 8 días por asuntos propios (8 días más el 24 y 31 de Diciembre). Tales días no podrán en ningún caso acumularse a las Vacaciones anuales retribuidas.

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 imprevistos, previa comunicación, y casos urgentes en los que no se respetarán 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.

Capítulo IV. Permisos. Ausencias y enfermedades.



Artículo 15. Permisos retribuidos.

El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) 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.

b) Por nacimiento de hijo o adopción, quince días.

c) 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 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a cinco días. Si dicho desplazamiento supera los 500 kilómetros, se incrementa dicho permiso en otro día más.

d) Por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, hijos políticos y hermanos políticos, 3 días.

e) Por traslado del domicilio habitual, 3 días.

f) Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y calificación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

Excepcionalmente, podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar de examen, así lo justifique.

g) Para formalizar matrícula en Centros Oficiales que exijan, inexcusablemente, la presencia del interesado, el tiempo necesario, previa justificación. En caso de trabajos a turnos, la noche anterior.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a una compensación económica.

En caso de trabajos a turnos, la noche anterior.

i) Por matrimonio de hijo/a o hermano/a, un día laborable anterior o posterior a la fecha del matrimonio, ampliable a otros días más, si el desplazamiento es de más de 100 kilómetros.





j) Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edad preescolar o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, tendrán derecho a 30 días naturales a partir del fallecimiento del cónyuge.

k) Por interrupción de embarazo, 15 días hábiles. Para la gestión de este permiso se adoptarán las medidas precisas que garanticen la intimidad de la trabajadora.

l) En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge e hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:

1. Los días por enfermedad grave.
2. Los días por asuntos propios.
3. Las vacaciones anuales reglamentarias.
4. Posible concesión de licencia retribuida especial previo estudio del caso concreto y la constatación de que el empleado es el único familiar que puede atender al enfermo. Si agotadas todas las licencias anteriores, se produce el fallecimiento, se concederán además 7 días.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 39/ 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en lo que suponga modificación del artículo 37.4 y 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como del apartado 6 que se añade a dicho artículo

Artículo 16. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores fijos, 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 segundo y tercero de este artículo no se podrá hacer uso de una nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos un año desde la finalización de la anterior.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del que sea titular el empleado que la disfrute, no computándose el tiempo de licencia a





ningún efecto.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los Empleados Públicos se les aplicarán a los trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento.

Esta licencia se concederá por la Concejalía Delegada de Personal del Ayuntamiento de Albox, valorándose las circunstancias organizativas del servicio al que pertenezca el Empleado, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Excedencias y otras causas de suspensión de contrato.

En esta materia ambas partes se someten a lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como el Acuerdo Administración-Sindicatos que contemplan el ampliar a dos años el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, al que tienen derecho los empleados públicos 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Se amplía en un año el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo.

En ambos casos, el periodo máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Suspensión de contrato por maternidad o adopción y reducción de jornada.

1. En el supuesto de parto o adopción, la suspensión del contrato tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple o adopción hasta dos semanas más por cada hijo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento o abandono de la madre.

2. Las trabajadoras, o el padre por lactancia de un hijo, tendrán derecho durante el periodo de doce meses, contado a partir de la finalización de la baja maternal, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada normal en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En caso de parto múltiple el tiempo de ausencia se incrementará en treinta





minutos, por cada uno de los hijos, a partir del segundo lactante.

Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o la hija discapacitados reciban atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciban tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Reconocimiento de los permisos retribuidos en caso de adopción o acogimiento de menores de seis años.

En cuanto al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores que hace referencia a las excedencias, el apartado 1º y 2º queda redactado igual que lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al apartado 3º queda redactado de la siguiente forma:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente



o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Alcalde podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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 Alcalde, 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.

Artículo. 17. Justificación por enfermedad.

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 Albox les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzarse el 100% en todos los conceptos retributivos (Sueldo Base, Trienios, Complemento de Destino y Complemento Específico).

En caso de que la Seguridad Social, prorrogue la situación de Incapacidad Temporal, se prorrogará en el mismo periodo el Complemento aportado por el 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 presentación del correspondiente parte de baja.

A los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, desde el primer día de la misma y hasta un máximo de doce meses el Ayuntamiento les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de todos los conceptos retributivos fijos. En caso de que por el I.N.S.S. se prorrogue la situación de incapacidad laboral transitoria hasta los



dieciocho meses, se prorrogará en el mismo período la ayuda del Ayuntamiento de Albox.

No se entenderá como baja el primer día de inasistencia del trabajador, que se entiende como no justificable; debiéndose aportar el parte de baja desde el segundo día de inasistencia. Los parte de baja y alta, deben de ser entregados el mismo día o siguiente al de producirse la baja o alta, el de confirmación deberá presentarse semanalmente, todos ellos en la Secretaría del Ayuntamiento, asimismo, en el caso de que la baja perdure o persista en el tiempo, los trabajadores facilitarán al Ayuntamiento la información y documentación que les sea solicitada, en relación al proceso causante de la baja.

Cuando el Ayuntamiento estime que un proceso tenga una duración que sobrepase ostensiblemente el promedio estimado para cada proceso clínico, el trabajador se someterá obligatoriamente a un reconocimiento por el facultativo que designe el Ayuntamiento, para confirmar el diagnóstico, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre presentación de los partes, en tiempo y forma, la negativa a facilitar la información y la documentación sobre el proceso clínico causante de la baja o a someterse al reconocimiento indicado en el párrafo anterior, así como la discrepancia en el dictamen de la baja, podrá producir la pérdida de este complemento por incapacidad laboral que abona el Ayuntamiento y sin perjuicio de las sanciones a que pudiera dar lugar.

Capítulo V. Derechos sociales.

Artículo 18. Premios de antigüedad.

Los trabajadores que cumplan o tengan cumplidos veinte años de servicio en el Ilmo. Ayuntamiento de Albox serán premiados con una paga en cuantía de 1.250 • , de 1.750 • a los treinta años de servicio y 2.000 • a los cuarenta años de servicio.

También se abonará éste premio a los trabajadores que cumplan dichas fechas en el año de su jubilación.

Artículo 19. Jubilación anticipada.

El empleado/a, con motivo de su jubilación voluntaria, percibirá un premio en metálico en función de los años de servicio efectivo prestado a la Corporación, de acuerdo con la escala que a continuación se indica. A tal fin se habilitará en el presupuesto la cantidad correspondiente, siendo requisito indispensable que dichas jubilaciones voluntarias se produzcan al menos con un año de antelación a la fecha prevista para la forzosa.



Escala baremo:

- Con antelación de 1 año: 300 euros por año de servicio.
- Con antelación de 2 años: 420 euros por año de servicio.
- Con antelación de 3 años: 600 euros por año de servicio.
- Con antelación de 4 años: 745 euros por año de servicio.
- Con antelación de 5 años: 900 euros por año de servicio.

El trabajador que se jubile tendrá derecho a la paga extraordinaria de 1.200 euros, siempre que tenga una antigüedad superior a diez años. Si dentro del año de la jubilación fallece, sus herederos también cobrarán los 1.200 euros.

Artículo 20. Fondo de acción social.

Se creará anualmente un fondo de acción social, cuya cuantía mínima será del 1,25 % del total de la consignación presupuestaria del Capítulo I (Gastos de Personal), del Presupuesto de Gastos del Ayuntamiento. Esta cuantía se incrementará cada año con el tanto por ciento de subida real del I.P.C. del ejercicio anterior.

Este Fondo de Acción Social se distribuirá en los siguientes Grupos:

a) Ayudas por Estudios

b) Ayudas por Ortodoncias, Gafas, Prótesis, etc. No cubiertas por la Seguridad Social, y las restantes Ayudas Sociales, establecidas

c) Ayuda por Defunción: En el reglamento del F.A.S., se establecerá la cantidad que con cargo a dicho fondo cobrará el cónyuge o en su defecto sus hijos en el caso de fallecimiento del empleado/a.

d) Ayuda por Natalidad: En el Reglamento del F.A.S., se establecerá la ayuda que con cargo a dicho fondo, tendrá el empleado/a por nacimiento de un hijo.

e) Prestaciones por disminuidos: Las prestaciones a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales serán establecidas en el Reglamento del F.A.S., con cargo a dicho fondo.

f) Cualquier otra prestación de carácter social que pudiera acordarse en el seno de la Comisión paritaria o de seguimiento.

Se elaborará un Reglamento por parte de los representantes de los trabajadores y la Corporación para la administración de este Fondo, que se incluye como ANEXO



I Y ANEXO II al presente convenio.

El sobrante que se produzca en el ejercicio del año anterior de F.A.S. se introducirá en el Fondo de Pensiones del personal laboral del Ayuntamiento.

Artículo 21. Seguro de vida, accidente y de responsabilidad civil.

El Ayuntamiento suscribirá una Póliza Colectiva concertada con una Compañía de Seguros que acoja a todo el personal afectado por este Convenio, o garantizará con recursos económicos propios los siguientes riesgos y capitales:

Invalidez derivada de Accidente de Trabajo o enfermedad profesional según el grado.

1. Incapacidad permanente parcial 9.015 euros.

2. Incapacidad permanente total 18.030 euros.

3. Invalidez Absoluta 36.060 euros.

4. Gran Invalidez 60.101 euros.

5. Fallecimiento 18.030 euros.

Fallecimiento natural 6.010 euros.

Estos capitales se revalorizarán anualmente en el porcentaje de incremento del índice de precios al consumo (I.P.C).

Artículo 22. Pagas reintegrables.

Se creará un fondo de 12.000 euros para anticipos de empleados municipales, con una cuantía límite de 1.000 euros por trabajador, a devolver como máximo 12 meses, siempre previa justificación del interesado y dictamen o estudio de la Comisión de Seguimiento e interpretación del Convenio.

Artículo 23. Renovación del carnet de conducir.

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

Artículo 24. Garantías y asistencia jurídica.

El Excmo. Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los empleados que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio, dicha asistencia jurídica se realizará por un Letrado Municipal, sin perjuicio de que las

circunstancias de cada caso hagan recomendables, previa consulta con los servicios jurídicos de la Corporación, la asistencia de otro Letrado especialista en la materia. Caso de ser preceptiva la intervención de Procurador de los Tribunales, éste será designado por la Corporación.

El tiempo que el empleado municipal emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Los daños producidos por cualquier empleado municipal en el desarrollo de sus servicios, en el material propiedad del Ayuntamiento, y ajenos a su voluntad, serán de cuenta y cargo del Ayuntamiento.

El empleado municipal que, conduciendo un vehículo municipal y sin que medie intencionalidad y culpabilidad, se vea privado del permiso de conducción por cualquier motivo, directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con su servicio y conservando su antigüedad y retribución.

Igual derecho se aplicará si el vehículo utilizado es propiedad del empleado/a municipal y lo ha puesto a disposición de la Corporación.

Artículo 25. Incapacidad sobrevenida.

Cualquier trabajador/a que viere reducida su capacidad para prestar sus servicios, tanto derivado de enfermedad común ó accidente laboral, el Ayuntamiento tendrá la obligación de colocarlo en otro puesto que pueda desempeñar, dé igual categoría y retribución, siempre que haya creada una plaza idónea o pueda crearse y pueda desempeñarla.

Artículo 26. Fondo de pensiones.

La Corporación conjuntamente con los representantes de los trabajadores y las secciones sindicales, gestionara con una Entidad Pública de Ahorro la contratación del correspondiente Fondo de Pensiones. El ámbito de aplicación será para todo el personal laboral de este Ayuntamiento. El aporte mensual de la Corporación a dicho Plan será de 20 euros por trabajador, dejando abierta la posibilidad del aumento de dicho importe por parte del trabajador.

Este artículo entrara en vigor una vez sea publicado el presente Convenio.

Capítulo VI. Formación profesional.

Artículo 27. Formación y promoción.

1. La formación continua, está constituida por el conjunto de actividades



formativas que se desarrollen en las Administraciones Públicas, dirigidas a la mejora de competencias y cualificación de los empleados públicos, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios públicos, con el desarrollo personal y profesional de los empleados públicos.

La formación continua se configura así, como un deber y un derecho de los empleados públicos, vinculada a la promoción, al desarrollo de la carrera profesional, y sirve de instrumento para la consecución de los objetivos que inspiran actuación de las Administraciones Públicas.

2. Reconocida la importancia de la formación continua, por las partes que suscriben el presente convenio, esta se habrá de desarrollar en el marco del IV acuerdo para la Formación Continua en las Administraciones Públicas.

Por la Corporación y la representación de los trabajadores, en el ámbito de la Comisión de Seguimiento de Convenio, se llevara a cabo anualmente, un estudio de las necesidades formativas de la totalidad de los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

3. En la medida de lo posible, y con independencia, del Plan Agrupado Provincial, el Ayuntamiento, en el marco del referido IV Acuerdo para la Formación Continua, se convertirá en promotor de un plan de formación, ajustado a las necesidades formativas detectadas de los empleados municipales.

4. La Corporación mantendrá puntualmente informado al Comité de Empresa, de las distintas gestiones que se lleven a cabo en relación con los distintos planes de formación y le hará participe de las decisiones a adoptar sobre esta cuestión.

5. En consonancia con los apartados anteriores la Corporación Municipal se compromete:

a) A incluir en el Presupuesto General de la Corporación, anualmente los créditos necesarios para hacer frente a las necesidades de formación del personal.

b) A conceder hasta 55 horas anuales, como máximo para cursos de capacitación, reciclaje y perfeccionamiento profesional, cuando estos tengan lugar fuera del municipio de Albox. Y el contenido esté relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional en la Administración Pública, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

c) Al abonar el importe de la matrícula, gastos de inscripción, transporte, materiales, alojamiento, manutención, o aquellos otros que se deriven como consecuencia de la asistencia a una actividad formativa. Dichos gastos podrán ser abonados con carácter previo al inicio de la actividad formativa total o parcialmente, si éstos pudieran ser cuantificados.





Los gastos de desplazamiento con vehículo particular serán abonados a razón de lo aprobado en el presupuesto municipal.

6. El tiempo de formación, será considerado en todo caso y a todos los efectos como tiempo de trabajo.

7. Todo lo no previsto en el presente convenio, relativo a la formación continua, deberá ser interpretado en primer lugar conforme al IV Acuerdo para la Formación Continua, y en ausencia de regulación a los pactos, acuerdos y convenios firmados por los Sindicatos a nivel nacional o autonómico con la Administración General del Estado, Junta de Andalucía, Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP) y distintas escuelas de formación públicas.

Capítulo VII. Organización e ingreso.

Artículo 28. Organización y racionalización.

La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento de Albox, a quien le corresponde la incitativa, con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades

- Mejora de las prestaciones de servicio a los ciudadanos.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procedimientos administrativos
- Establecimiento de plantillas correctoras de Personal.
- Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

Será objeto de informe, consulta o negociación con la representación sindical, todas las materias relacionadas en el ámbito competencial de dicha representación con arreglo a legislación vigente.

La Corporación, previa negociación con la representación sindical definirá todos aquellos puestos de trabajo que deban ser desempeñados por personal laboral.

Artículo 29. Clasificación del personal.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Albox, se clasifica en:

- Funcionarios, interinos, contratados en régimen de derecho laboral (fijo, indefinido y temporal) y personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.

Artículo 30. Relación de puestos de trabajo.





1. la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T) como instrumento idóneo de planificación y racionalización de efectivos en materia de personal, constituye un elemento fundamental para la consecución adecuada de los objetivos que las administraciones tienen encomendadas, permitiendo un exhaustivo estudio de las necesidades actuales y futuras de personal, y permitiendo una correcta adecuación de la estructura administrativa a las circunstancias de cada momento.
2. La elaboración de la RPT, será un objetivo fundamental para la Corporación y para la parte social. Su confección se llevara a cabo con sujeción a lo previsto en la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y esta se iniciara de manera inexcusable en el plazo de seis meses desde la aprobación del presente convenio.
3. La Confección de la RPT, se llevará a cabo en todo caso con la participación del/de los delegado/os de personal y secciones sindicales firmantes del Convenio.

Artículo 31. Promoción interna.

1. La promoción interna, se encuentra configurada por el ordenamiento jurídico vigente, como un derecho de los trabajadores y por extensión de los empleados públicos.

La instrumentalización, para que dicho derecho, se convierta en real y efectivo corresponde en este caso al Ayuntamiento, adoptando las medidas necesarias para llevar a cabo una política de promoción interna, que suponga un incentivo y una aspiración para todos los trabajadores.

La promoción interna, junto con la formación, constituyen el camino para hacer efectiva la carrera administrativa, dando lugar a empleados públicos cada vez más especializados y mejor formados, contribuyendo a que los empleados públicos sean cada vez más eficientes en sus tareas.

2. Cualquier circunstancia que se produzca en este sentido tras la aprobación del Estatuto Básico de la Función Pública y de la Nueva Ley del Gobierno Local, de la que se puedan derivar situaciones más favorables para este personal, será de aplicación automática al personal del Ayuntamiento de Albox.

3. Las convocatorias de promoción interna se desarrollaran mediante concurso de meritos para las categorías E, D y C, y concurso oposición para las categorías A y B, en el que se valoraran la experiencia profesional, la formación académica, los cursos de formación específicos relacionados con el puesto, las pruebas superadas de acceso a la función pública, las publicaciones, las menciones y felicitaciones y otros meritos relacionados con la función pública.

4. Se reservará hasta el 50% como mínimo, de las plazas convocadas para la oferta de empleo por promoción interna.





Artículo 32. Provisión de puestos de trabajo.

La provisión de puestos de trabajo vacantes se proveerá 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 R. D. 364/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios civiles de la Administración del estado.

Con anterioridad a 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 vacantes correspondientes a las plazas incluidas en la oferta. Dichos puestos se incluirán en la convocatoria para sean cubiertos por el personal fijo de la Corporación, y por el procedimiento de concurso de méritos, de acuerdo con lo establecido en la relación de puestos de trabajo.

En las convocatorias se valorarán la experiencia adquirida en los puestos de trabajo en los que se haya estado destinado con carácter provisional o contratado con carácter temporal. Lo dispuesto en este párrafo será de aplicación a los servicios que se presten, con el carácter indicado a partir del día en que se firme este Convenio.

Los puestos que queden sin cubrir se adjudicarán al personal de nuevo ingreso de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, siempre que reúnan los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo.

El personal que ocupe puestos no singularizados podrá ser adscritos, por necesidad del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y el complemento específico, siempre que el puesto se encuentre dentro del mismo centro de trabajo y dentro de la misma área.

Cuando el traslado implique cambio de área y/o centro de trabajo se realizará mediante propuesta del Concejal-Delegado de Personal, y llevada a la mesa de negociación.

El empleado deberá conocer esta propuesta con una antelación de, al menos, cinco días hábiles, durante los cuales podrá manifestar su conformidad o su disconformidad.

En caso de disconformidad por parte del empleado afectado, se remitirá la propuesta razonada y la respuesta del empleado a la representación sindical correspondiente, que dispondrá de cinco días hábiles para presentar informe. Si no se emite se entenderá que hay objeción al traslado.

Si persiste la disconformidad se convocará la comisión paritaria que estudiará el



cambio. De no llegar a acuerdo se elevará informe a la Comisión de Gobierno del Ayuntamiento, que en última instancia resolverá. Has que no se produzca el acuerdo de la Comisión de Gobierno, no se podrá proceder a efectuar el traslado.

Los traslados temporales para atender necesidades del servicio por baja por enfermedad no se someterán a este procedimiento.

Artículo 33. Oferta pública de empleo.

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

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública ya través del sistema de Oposición Libre, el de Concurso- Oposición y el de Concurso en el que se garantice en todo caso, los principios Constitucionales 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 OEP 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 la realización de las pruebas que, en todo caso, deberán concluir el día 1 de octubre de cada año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan.

El Tribunal o la Comisión de Selección declararán tanto aprobados como plazas ofertadas. El resto se escalafonará formándose una bolsa de trabajo para cubrir vacantes, bajas de larga duración, excedencias, etc.

Los tribunales de selección tendrán la composición legalmente establecida, garantizándose la presencia con voz y voto de un representante designado por la representación sindical.

Se tendrá en cuenta la reserva legal del 5 % para personas con discapacidad, reservándose de este cupo un 1% para personas con discapacidad intelectual en cuyo caso habría de indicarse el puesto específico que se reserva.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá merito para el acceso a la función pública o promoción





interna.

Artículo 34. Trabajos de superior categoría.

Los puestos de trabajo que hayan de ser desempeñados transitoriamente y por necesidades urgentes, se cubrirán por comisión de servicio, con la limitación en el tiempo que ley señala, o sustitución reglamentaria con la consiguiente compensación económica.

Artículo 35. Mesa de contratación.

Para cualquier tipo de contratación de personal no contemplado en los artículos anteriores, se creará la oportuna Comisión constituida por miembros de la Corporación y representantes de los trabajadores, que elaborarán las pruebas que se adapten a la selección específica, siempre dentro de los márgenes que el ordenamiento jurídico vigente admita.

Para tal fin, se creará una bolsa de contratación, para cada una de las especialidades, con una relación ordenada de trabajadores por orden de puntuación, según BAREMO elaborado por la Comisión Paritaria.

Artículo 36. Ampliación de plantilla.

1. La ampliación de plantilla se llevara a cabo, en consonancia con lo previsto en la Relación de Puestos de Trabajo aprobada, y según los criterios establecidos para la Oferta de Empleo Público en el artículo 33 de este convenio.

2. Las contrataciones que se deban efectuar con carácter extraordinario y urgente, fuera de los instrumentos referidos en el apartado anterior serán previamente consultadas con el/los delegados de personal que deberán emitir un informe sobre la conveniencia de estas, a tenor de las circunstancias expuestas por la Corporación.

Artículo 37. Vacantes.

Los puestos de trabajo dejados por algunas de las razones siguientes: traslados, jubilaciones, fallecimiento, etc., serán considerados vacantes a cubrir por los procedimientos establecidos por la legislación vigente y en este Convenio.

Artículo 38. Clasificación profesional.

-La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que pueden ser asignadas a los trabajadores.

-Se establecen los siguientes grupos:





Grupo A: Se integran en el los trabajadores/as que, estando en posesión del correspondiente título de licenciado, arquitecto o ingeniero, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, son contratados en atención a la misma para ejercitar las funciones propias del puesto de trabajo reservado para titulado superior.

Grupo B: Se integran en el los trabajadores/as que, estando en posesión del correspondiente título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico o título equivalente, son contratados en atención a la misma para ejercitar las funciones propias del puesto de trabajo reservado para técnico de grado de medio.

Grupo C: Se integran en el los trabajadores/as que, estando en posesión del título bachiller o B.U.P., FP-II o equivalente son contratados para ejercitar funciones de los puestos de trabajo por razón de su titulación o categoría profesional

Grupo D: Se integran en el los trabajadores/as que estando en posesión del título de graduado escolar, FPI o equivalente, son contratados para ejercitar las funciones de puestos de trabajo en razón de su titulación o categoría profesional.

Grupo E: Se integran en el los trabajadores/as que estando en posesión del certificado de escolaridad, de segundo ciclo o equivalente, son contratados para ejercitar las funciones de pues de trabajo en razón de su titulación.

-Para la adscripción a un grupo concreto se exigirá estar en posesión de la titulación señalada para cada grupo.

-El trabajador que realice funciones de superior categoría por ausencia del titular del puesto tendrá derecho a percibir la diferencia correspondiente a las retribuciones complementarias.

Capítulo VIII. Vestuario y equipamiento.

Artículo 39. Vestuario.

La Comisión de Seguimiento e Interpretación determinará las compras para la adquisición del vestuario, herramientas y útiles de trabajo.

Las prendas que comprendan el vestuario 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 'del mes de octubre de cada año, pudiendo ser supervisada dicha entrega, por los representantes sindicales.





Todas la prenda de uniforme que por cualquier causa no voluntaria se deterioren, serán reemplazadas por otras nueva automáticamente.

Todos los empleados a los cuales el Ayuntamiento les dote de uniforme, prenderán en éste una tarjeta o chapa identificativa con su nombre y cargo. El resto tendrá un rótulo con su nombre y categoría sobre la mesa.

El vestuario cumplirá la normativa establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo IX. Seguridad higiene y defensa de la salud.

Artículo 40. Comité de seguridad prevención.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, compuesto por los Delegados de prevención, de una parte, y por los Técnicos designados por la Corporación, de la otra.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal de acuerdo con la legislación correspondiente.

2. Son competencias de los Delegados de Prevención:

2.1 Colaborar en la mejora de la acción preventiva.

2.2 Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2.3 Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.4 Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2.5 Cualesquiera otras competencias y facultades que le atribuyan las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

3. El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones y facultades previstas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

En especial, el Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e





introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyectos y organización en materia preventiva.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimiento para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes

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

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el Centro de trabajo realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.

2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

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

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

5. En materia de organización y procedimiento se atenderá estrictamente a las disposiciones vigentes, sin perjuicio de adaptar aquellas modalidades propias que, sin oposición a tales normas, responderán mejor a las especiales características del Ayuntamiento y faciliten el mejor cumplimiento de los fines perseguidos.

6. El Comité de Seguridad y Salud impulsará la realización de los estudios e investigaciones necesarias para tener conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo, así como colaborará en las medidas ordenadas tendentes a la disminución del absentismo laboral.

7. Será motivo de sanción disciplinaria el no cumplimiento del uso de los equipos de protección individual y colectiva.

Artículo 41. Higiene en los centros de trabajo.

El Ayuntamiento de Albox: a través de los medios correspondientes, dotará a todos los servicios, de los correspondientes cuartos de aseo, duchas, taquillas, habitación para cambio de vestuario y cualesquiera otros que fueran necesarios, así como la limpieza de sus instalaciones

Artículo 42. Reconocimiento médico.

Se efectuará, además del reconocimiento médico de ingreso otro anual, para el seguimiento y control de las posibles enfermedades de carácter profesional.



Se vacunará a todos los trabajadores del tétanos, gripe y hepatitis.

Capítulo X. Régimen interior y régimen disciplinario.

Artículo 43. Régimen disciplinario.

En todo lo referente al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el R.D. 33/86 de 10 de enero y la ley 9/87 de 12 de mayo, y la normativa que lo desarrolle o sustituya.

En cuanto a la Policía Local se estará a lo dispuesto en la sección 4ª del Capítulo IV del Título 2º de la ley 2/86 de 13 de marzo y el R.D. 884/1989 de 14 de julio.

Capítulo XI. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 44. Comité de empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo colegiado del personal Laboral para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según establece la Ley 9/87, de 12 de Junio de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. Todos los miembros del Comité de Empresa podrán disponer de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estableciendo un mínimo de preaviso de 48 horas y para casos excepcionales 24 horas.

3. Los representantes sindicales electos y los Delegados Sindicales podrán hacer una bolsa de todas sus horas sindicales, dicha bolsa de horas será distribuida según los criterios de cada Sección Sindical, comunicando las cesiones con una antelación mínima de un día hábil debiendo especificar en la misma el nombre.

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

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

Con cargo a la reserva de 25 horas mensuales, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, dispondrán de facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales que estén tipificados como tales en la normativa vigente, todo ello previa comunicación al Jefe de la Unidad correspondiente, quedando obligado





éste a la concesión del permiso automáticamente y deberá comunicarse a través del correspondiente parte de ausencia al Negociado de Personal.

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

Artículo 45. Derechos sindicales.

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

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

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

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

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

4. Otros derechos sindicales:

a) La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales un local adecuado, cuando exista disponibilidad para ello, en cada una de las dependencias, que reúnan las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre si y comunicarse con sus representantes y representados. Dentro de las dependencias del Ayuntamiento, en las oficinas centrales. Igualmente se les facilitará el material necesario.

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





demás servicios municipales.

La utilización de los tablones de anuncios será libre para las Secciones Sindicales.

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

Artículo 46. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías

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

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el periodo de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.

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

c) Ningún delegado, miembro del Comité de Empresa, podrá ser trasladado a otro Servicio, o cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representantes, ni durante los tres años posteriores a su cese, salvo que el cese sea por voluntad propia.

En caso de que existan necesidades del Servicio que aconsejaren dicho traslado, será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa en plazo máximo de quince días naturales.

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

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

Artículo 47. Derecho de reunión.



1. Están legitimados para convocar una reunión:

-Las Organización Sindicales.

-Los Delegados de personal.

-Cualesquiera empleados, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior.

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

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

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

Capítulo XII. Retribuciones.

Artículo 48. Normas generales y comunes.

La ordenación del pago de los gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual, regulara, mediante resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles

Las retribuciones percibidas por los empleados municipales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del ayuntamiento tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública.

Artículo 49. Conceptos retributivos.





Las retribuciones son básicas y complementarias.

- Son retribuciones básicas: sueldo, trienios y pagas extraordinarias.

- Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, de productividad

Artículo 50. Sueldo o salario base.

El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos.

El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o Norma que los sustituyan.

A estos efectos para 2007, los sueldos que corresponden a cada uno de los grupos se calcularán teniendo en cuenta las siguientes cuantías, expresadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2007, referidas a 12 mensualidades.

Artículo 51. Trienios o antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio reconocido en la Administración Pública.

Para el percibo de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionarios de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos o, en su caso, norma que los sustituyan.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente en que cumplan 3 ó múltiplos de 3 años de servicios efectivos.

Artículo 52. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias, serán dos al año, que se devengarán los meses de junio y diciembre, y serán abonadas en la nomina de estos meses.

2. La cuantía de dichas pagas, será con carácter general la establecida en la Ley de Presupuestos Generales de Estado, o en su defecto la pactada por las partes firmantes del presente convenio.

La paga extraordinaria constará del sueldo base + trienios + complemento de destino + la parte proporcional del complemento específico.



3. Para el percibo de las pagas extraordinarias, se establecen las siguientes particularidades:

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

b) Los trabajadores en servicio activo, con licencia sin derecho a retribución, devengarán las pagas extraordinarias, en las fechas indicadas, pero su cuantía se reducirá en la proporción que corresponda.

Artículo 53. Complemento de destino.

Se establece un nivel mínimo de complemento de destino del 14 y un máximo del 26 La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 54. Complemento específico.

1. El Complemento Específico, como concepto retributivo de carácter complementario, tiene por finalidad retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, en atención a los criterios establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, o los que mediante negociación colectiva se puedan establecer.

2. En ningún caso se podrá asignar más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

3. La modificación, alteración, supresión, etc., del complemento específico actual de cada puesto de trabajo, no podrá tener lugar, salvo lo dispuesto en el presente convenio, en la RPT o mediante negociación colectiva.

4. Mediante negociación colectiva, se determinara la cuantía del complemento específico mínimo, en función del grupo de pertenencia y del puesto para las contrataciones a efectuar con carácter extraordinario y urgente al margen de la RPT.

5. En tanto se procede a la elaboración y aprobación de la RPT, el Complemento Específico de cada puesto de trabajo, durante la vigencia de este convenio, se adecuara a la valoración que resulte de esta negociación.

Artículo 55. Complemento de productividad.

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

La aplicación de éste complemento se determinará junto con la valoración de



puestos de trabajo o en su caso con la aprobación de los programas correspondientes.

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

El conocimiento del puesto de trabajo, la iniciativa y creatividad, la planificación y organización, la confidencialidad, la dedicación y disponibilidad, la responsabilidad y logro personal, la flexibilidad y adaptabilidad, habilidades en comunicación, sociabilidad, relaciones externas, capacidad de análisis, documentación y redacción de informes, liderazgo, toma de decisiones, capacidad de trabajo, cantidad de trabajo, calidad de trabajo, conducción de equipos, capacidad para delegar, habilidades de evaluador, habilidades de capacitación.

Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto, se determinarán por comisión paritaria formada por representantes de los trabajadores (funcionarios y laborales) y Ayuntamiento, serán de conocimiento público, tanto de los demás trabajadores de la Corporación, como de los Representantes Sindicales.

Las cuantías expresadas en el apartado anterior, quedan vinculadas a la asistencia del trabajador a su puesto de trabajo, deduciéndose de la cantidad que le correspondería percibir semestralmente, las que a continuación se expresan por cada inasistencia:

Ausencias	1	2	3	4	5	6 o mas
	5%	20%	40%	70%	90%	100 %

No se entenderán por ausencias a los efectos del apartado anterior, las vacaciones, los días de libre disposición, la licencia matrimonial y paternidad, la baja por maternidad, accidente laboral, y el crédito horario empleado por los delegados de personal o de prevención, y cuando concurren circunstancias excepcionales, tales como el fallecimiento del cónyuge del trabajador o cualquier familiar de hasta segundo grado de afinidad o consanguineidad.

En la enfermedad común, con baja médica, a partir del cuarto día se empezarán a efectuar las deducciones.

Artículo 56. Indemnizaciones por razón deservicio: dietas y gastos de desplazamiento.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón de servicio, esto es dietas y gastos de desplazamiento de conformidad con el presupuesto



municipal.

El Ayuntamiento abonará al trabajador que tuviese que desplazarse el total de las dietas que le corresponda.

Se estará a lo dispuesto en el Decreto 54/89 y Decreto 109/93 de la Junta de Andalucía.

Artículo 57. Cláusula de revisión salarial.

Todos los conceptos retributivos reconocidos en el presente Convenio, se actualizarán cada año, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones vigentes, aplicándose dicha revisión con carácter inmediato.

Capítulo XIII. Clausulas adicionales.

Adicional primera.

Será de aplicación íntegra este Convenio a los empleados en activo, eventuales, y jubilados y pensionistas para aquellas cuestiones que entren dentro de su ámbito de aplicación.

La Mesa de Negociación se compromete a realizar un estudio de jornada de todos los servicios ya una actualización de la plantilla tendente a la supresión de las horas extraordinarias.

El Ayuntamiento garantizará la aplicación de la valoración de puestos de trabajo, resultante de la RPT prevista en el artículo 30 para el año 2008, en los términos que se acuerde en Comisión Paritaria y de Seguimiento

Adicional segunda.

Los policías locales de relación jurídica-laboral tendrán los mismos derechos que el personal funcionario de su misma categoría tanto sus condiciones laborales y retributivas.

Adicional tercera.

Reconocimiento de servicios transitorios e indemnizaciones por razón del servicio.

Si durante la vigencia de este acuerdo-convenio por razón del servicio, algún trabajador realizara trabajos de superior categoría a la suya, esta percibirá automáticamente la cuantía económica correspondiente al complemento específico asignada a ese puesto de trabajo, previo acuerdo con el trabajador. En ningún caso podrá ser obligado a realizar dichas funciones sin percibir dichos emolumentos.



Disposiciones transitorias.

Transitoria primera.

1. La representación de la Corporación y la Social, de común acuerdo, convienen que en ausencia de la RPT, y a resultas de lo que se desprenda de ésta, los puestos de trabajo del personal laboral de este Ayuntamiento, se valoran de conformidad con lo siguiente:

Abreviaturas: LPGE; Ley de Presupuestos Generales del Estado. C.E.; Complemento Específico.

TABLA SALARIAL 2007

Puesto de Trabajo	Gr	C.D.	C.E.	Observaciones
Aux.Adm Ofi. General.	D	18	874,73	DEDICACION REALIZANDO FUNCIONES ADMINISTRATIVAS
Aux.Adm Ofi. General (Adj.Secre.)	D	18	874,73	DEDICACION REALIZANDO FUNCIONES ADMINISTRATIVAS
Auxil.Admin.	D	17	552,32	
Aux.Admin.	D	17	552,32	
Conserje	D	14	439,57	
Jefe Parque Bom.	D-C	18	857,00	DEDICACION, PELIGROSIDAD, PENOSIDAD, NOCTURNIDAD TURNICIDAD, DISPONIBILIDAD
Bomberos-Conduc	D	18	702,00	DEDICACION, PELIGROSIDAD, PENOSIDAD, NOCTURNIDAD TURNICIDAD
Oficiales 1ª Obras	D	17	560,00	DEDICACION, LOCALIZACION DISPONIBILIDAD
Oficiales 1ª Obras	D	17	460,00	
Oficial 1ª Fontanero	D	17	460,00	
Operario Obras	E	14	401,00	
Conserje Colegio	E	14	310,24	DEDICACION, PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y LOCALIZACION
Conserje Pabellón	E	14	310,24	
Direc. Guardería	C	18	404,00	DEDICACION, RESPONSABILIDAD
Auxiliar Guar.	D	17	330	DEDICACION
Cocinera Guarde-	E	14	250,10	
Auxi.Adm.Deporte	D	17	300,00	
Auxi.Admi.Ecología.	D	16	325,56	
Trabajoras Sociales	B	18	435,00	
Trabajadora Social y Animadora Sociocultural	B	18	435,00	

TABLA SALARIAL 2007 EMPRESA CONCESIONARIA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y EDIFICIOS PUBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ALBOX

	Base	C.D.	Específico	OBSERVACIONES
LIMPIADORA	E	14	359,78	PENOSIDAD
PEON	E	14	440,60	DEDICACION
OFICIAL JARDINERO	D	17	440,60	DEDICACION
CONDUCTOR	D	17	460,00	DEDICACION, PELIGROSIDAD
CAPATAZ	C	18	720,60	DEDICACION, LOCALIZACION, JORNADA PARTIDA DISPONIBILIDAD CON BOLSA DE 100 HORAS EXTRAS

ANEXO

1º Los trabajadores dependientes de la empresa concesionaria del servicio municipal de limpieza viaria y edificios públicos que acumulen contratos de sustitución o temporales tendrán preferencia en la creación de una vacante.

