

## CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TURRE

### 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 Turre y los trabajadores de régimen laboral del mismo, así como los trabajadores de los Organismos Autónomos del Ayuntamiento de Turre, así como la oferta de empleo público se ajustará de modo particular al PLAN DE EMPLEO que las partes suscriban conforme a lo determinado en el artículo 35 del presente convenio.

Se estudiarán 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 ámbito del presente convenio será de aplicación en el Ayuntamiento de Turre y afectará a todo el Personal Laboral que preste sus servicios con relación jurídico laboral en este Ayuntamiento.

Será también de aplicación al personal laboral que en un futuro pudiera prestar servicio en los patronatos y otros organismos autónomos municipales.

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

Queda excluido el personal laboral que se contrate en el marco de los programas de escuelas taller y casas de oficio. Igualmente queda excluido el personal eventual de libre designación al que se refiere el artículo 20.1.b) de la ley 30/ 84 de 2 de agosto de 1984.

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 entrara en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, surtiendo efectos desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

#### **Artículo 4. Vigencia.**

Este Convenio se considerara tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes, con un plazo de preaviso de 2 meses, respecto a la fecha en la que finaliza la vigencia del mismo.

#### **Artículo 5. Comisión paritaria.**

Comisión Paritaria: Dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, será constituida una comisión compuesta prioritariamente por un representante de los trabajadores y por otro del Ayuntamiento, la cual asumirá las funciones de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado así como el seguimiento de su desarrollo. De los acuerdo de esta comisión de interpretación de lo pactado en este convenio, se dará traslado al órgano competente.

Esta comisión deberá reunirse con carácter ordinario una vez cada cuatro meses y con carácter extraordinario a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión como mínimo 48 horas después de la petición y como máximo de 5 días después de la petición.

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 enviará al SERCLA para que actúe como mediador.

### **Capítulo II. 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.

Equiparación de todo el personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Turre. Se equiparan las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos los empleados públicos de igual nivel y/o categoría y antigüedad, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.





### **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 con la Corporación, o imperativo legal de cualquier naturaleza.

### **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 sumado 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 acuerdo se considera un todo, en consecuencia, si por la autoridad laboral no fuese homologado alguno de los acuerdos que se suscriben, quedará invalidado teniendo que pactar de nuevo.

Las condiciones acordadas quedan subordinadas a cualquier decisión de carácter superior que pudiera tener efectos más favorables para los empleados públicos.

## **Capítulo III. 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 los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Andalucía, distribuidas de lunes a viernes, 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 computarán 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 y Agosto, 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 6 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:

**Para los años 2006 y 2007:**

	<b>Grupos E y D</b>	<b>Grupos A y B</b>	<b>Grupo C</b>
Diurnas	12 euros	16 euros	14 euros
Nocturnas	14 euros	18 euros	16 euros
Festivas	14 euros	18 euros	16 euros
Festivas y nocturnas	16 euros	20 euros	18 euros

A partir de uno de enero de 2008 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 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.

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 en el año natural 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 con hospitalización 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.

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 de asuntos propios.**

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 8 días por asuntos propios. Los días 24 y 31 de Diciembre se consideran días festivos. 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 otro 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.

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. No podrá disfrutarse hasta haber transcurrido un año de la anterior concesión.

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 el órgano que corresponda del Ayuntamiento de Turre, 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 Turre 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 Turre.

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 Ayuntamiento de Turre o en cualquier otra administración pública, serán premiados con una paga en cuantía de 1000 €, y de 1.500 € a los treinta 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 y límite de 5.000 euros.

Con antelación de 2 años: 420 euros por año de servicio y límite de 8.000 euros.

Con antelación de 3 años: 600 euros por año de servicio y límite de 11.000 euros.

Con antelación de 4 años: 745 euros por año de servicio y límite de 13.000 euros.

Con antelación de 5 años: 900 euros por año de servicio y límite de 17.000 euros.

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 1,5 % del total de la consignación presupuestaria del Capítulo I (Gastos de Personal), del Presupuesto de Gastos del Ayuntamiento.

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 ha 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.

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 6.010 euros para anticipos de empleados municipales, con una cuantía límite de 1.000 euros por trabajador, a devolver mediante el correspondiente descuento en nómina como máximo en 12 meses, siempre previa justificación del interesado y dictamen o estudio de la Comisión de Seguimiento e interpretación del Convenio.

### **Artículo 23. 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 24. 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 25. 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 entrará en vigor una vez sea publicado el presente Convenio.

## **Capítulo VI. Formación profesional.**

### **Artículo 26. Planes de formación.**

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 Turre. 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 matricula, 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 27. Organización y racionalización.**

La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procedimientos administrativos.



- Establecimiento de plantillas correctoras de personal.
- Definición y clasificación clara entre puesto y categoría.
- Serán objeto de informe, consulta o negociación con los representantes de los trabajadores, todas las materias relacionadas en el ámbito competencial y de acuerdo con la legislación vigente.
- La Corporación, previa negociación con la representación sindical definirá todos aquellos puestos de trabajo que deban ser desempeñados por personal laboral.

### **Artículo 28. Clasificación del personal.**

El personal al servicio del Ayuntamiento de Turre se clasificará en:

- Funcionarios, interinos, contratados en régimen de derecho laboral ( fijos, indefinidos y temporales) y personal eventual que desempeñe puesto de confianza o asesoramiento especial.

### **Artículo 29. Relación de puestos de trabajo.**

1. la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) 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, en el marco de un Plan de Empleo, 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 dos 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.

### **Artículo 30. 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 Turre.

3. Las convocatorias de promoción interna se desarrollaran mediante concurso de meritos, 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 31. Oferta de empleo público (plan de empleo).**

1. La Oferta de Empleo Público, durante la vigencia del Convenio, quedara supeditada al Plan de Empleo que se formulara y aprobara en el plazo de 2 meses desde la entrada en vigor del presente convenio, de manera coordinada con la RPT, y en tanto la temporabilidad laboral no quede reducida al 10 % del total de efectivos.

2. El Plan de Empleo se formulará con sujeción a lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley 30/84, para la Reforma de la Función Pública.

3. Se reservará el 5% de las plazas convocadas para disminuidos físicos y otro 1% para disminuidos psíquicos.

#### **Artículo 32. 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 las limitaciones en el tiempo que la Ley señala, o sustitución reglamentaria con la consiguiente compensación económica.

#### **Artículo 33. Trabajos nocturnos.**

En los trabajos que hayan de ejecutarse en jornada nocturna se designaran dos trabajadores, como mínimo, para su ejecución.

#### **Artículo 34. Contrato.**



Para cualquier otro tipo de contratación personal no contemplado en artículos anteriores, se estará siempre dentro de los márgenes que el ordenamiento jurídico vigente admita.

### **Artículo 35. 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 31 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.

## **Capítulo VIII. Seguridad e higiene y defensa de la salud laboral.**

### **Artículo 36. Salud laboral.**

1. Las medidas de protección de la salud laboral, de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se entenderá ineludiblemente incardinada en lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La política laboral del Ayuntamiento de Turre, estará inspirada en todo caso en los principios de prevención, de adopción de las medidas necesarias para minimizar cualquier riesgo laboral y sus posibles efectos, de la evitación de daños derivados del trabajo, y en la dotación adecuada de los equipos de trabajo, etc. todo ello con la aspiración de conseguir las mejores condiciones de trabajo posibles.

2. Los trabajadores participaran de manera inexcusable, a través de los Delegados de Prevención, en la configuración de la política de prevención de sus respectivos centros de trabajo, poniendo de manifiesto ante estos las posibles deficiencias en los equipos de protección individuales o colectivos, y los posibles riesgos a los que se encuentran sometidos, sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 18, 33 y 34 de la LPRL.
3. Los Delegados de Prevención, estarán facultados para llevar a cabo cualquier iniciativa, que contribuya al cumplimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales, para la que estén facultados conforme a las disposiciones normativas vigentes.
4. Los Delegados de Prevención, dispondrán de un crédito horario anual de 10 días laborales, para el desempeño de las funciones que le son propias. Pudiendo éstos distribuirlo a su conveniencia, sin que en ningún caso puedan superar el máximo total.





5. La Corporación municipal, en el marco de lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, facilitará los medios necesarios para el correcto ejercicio de las funciones de los Delegados de Prevención, incluidos los de carácter económico para su acceso a cursos de formación relacionados con la prevención y la salud laboral.

6. El tiempo empleado por los Delegados de Prevención en el desarrollo de sus funciones, se considerara como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Los Delegados de Prevención gozarán de todas las prerrogativas que el ordenamiento jurídico reconoce a los Delegados de Personal.

7. Anualmente la Corporación llevara a cabo un inventario de los equipos de protección individuales y colectivos que existen en cada centro de trabajo, con especial referencia a los que se hayan adquirido, los que se hayan sustituido por inservibles u obsoletos.

Este inventario, será aprobado por el delegado de prevención y la Corporación dentro del primer trimestre de cada año.

8. La implantación de nuevos servicios, o nuevos equipos de trabajo, implicara un estudio de riesgos, del cual se dará traslado al delegado/os de personal para su conocimiento.

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

### **Artículo 37. Higiene en los centros de trabajo.**

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

### **Artículo 38. 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.

## **Capitulo IX. Régimen interior y disciplinario.**

### **Artículo 39. Régimen disciplinario.**

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





desarrolle o sustituya.

## **Capítulo X. Derechos y garantías sindicales.**

### **Artículo 40. Competencias sindicales.**

Es competencia de los Delegados de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

1º. Los representantes de los trabajadores deberán ser informados de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los trabajadores y traten de régimen interno.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones que afecten a trabajadores para emitir informe con carácter previo, siempre que el expedientado no manifieste su voluntad contraria a ella.

2º. Los representantes de los trabajadores podrán hacer propuestas a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales, Seguridad Social, así como sobre todas aquellas que consideren oportunas tales como condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

3º. Los representantes de los trabajadores tendrán la capacidad jurídica que la Ley le confiere para realizar acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias.

4º. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en los supuestos de cambio de horario, turnos, etc., así como en los casos de reestructuración y reorganización de las plantillas.

### **Artículo 41. Garantías sindicales.**

1. Los representantes de los trabajadores ostentan, todas las prerrogativas que les reconoce el ordenamiento jurídico y el presente convenio, y en todo caso:

a) No podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por razón del ejercicio de su cargo.

b) No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo, por razones de actividad sindical. Si por manifiesta necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado o cambiado de turno, salvada su voluntad, será el último en ser afectado.

2. Cada representante de los trabajadores dispondrá de un crédito anual de 30





días laborales, de los cuales dispondrá de acuerdo con las necesidades del ejercicio de sus funciones, no pudiendo acumular de manera consecutiva más de 4 días. Dicho crédito se podrá ampliar hasta 35 días en el caso de que en la persona del Delegado de Personal concorra también la condición de Delegado de Prevención.

3. Quedan excluidas del cómputo del crédito sindical, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la corporación, las empleadas en periodo de negociación, y las derivadas de su formación para el caso de que en la persona del Delegado de Personal concorra la de Delegado de Prevención.

4. Los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal o de Prevención), que tengan cargos de representación en organizaciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, podrán disponer de un crédito horario adicional, al establecido en los apartados anteriores con objeto de poder atender sus funciones.

5. La Corporación, facilitara en todo caso, los medios necesarios, suficientes y adecuados en orden a un correcto ejercicio de sus funciones.

## **Capítulo XI. Retribuciones.**

### **Artículo 42. 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. Las retribuciones percibidas por los trabajadores 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 43. Conceptos retributivos.**

-Las retribuciones son: básicas y complementarias.

a. Son retribuciones básicas: Sueldo, trienios y pagas extraordinarias.

b. Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad.

- El recibo del salario o nómina se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

a. Nombre, DNI, categoría profesional, modalidad de contratación, grado

consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

b. Nombre de la Corporación, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la Seguridad Social de la empresa, número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

c. Fecha, período de abono, y total de días retribuidos.

d. Todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía.

e. Todos y cada uno de los conceptos por los que y sobre los que se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.

f. Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

g. Lugar de pago o, en su caso, datos de domiciliación bancaria.

#### **Artículo 44. Sueldo y salario base.**

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

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

#### **Artículo 45. Trienios y 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 la Administración Pública, tanto en calidad de trabajador de carrera, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los trabajadores de las Corporaciones Locales o en su caso normas que la sustituyan.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se suplan 3 o múltiplos de 3 años de servicio efectivo.

#### **Artículo 46. 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 pagas 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 47. Complemento de destino.**

El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que desempeñe. Se establece un nivel mínimo de complemento de destino del 14.

Durante la vigencia de este Convenio se incrementará en un punto el nivel de complemento de destino, siempre y cuando lo permita la Ley.

La cuantía del Complemento de Destino que corresponde a cada nivel, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### **Artículo 48. 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 determinará la cuantía del complemento



especifico 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 Especifico de cada puesto de trabajo, durante la vigencia de este convenio, se adecuara a la valoración que resulte de esta negociación.

#### **Artículo 49. 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, 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:

<b>Ausencias</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6 ó más</b>
	5 %	20 %	40 %	70 %	90 %	100 %

No se entenderán por ausencias a los efectos del apartado anterior, las vacaciones, los días de libre disposiciones, 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 consanguinidad.

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

El complemento de productividad se determinará trimestralmente por la Comisión Paritaria formada por representantes de los trabajadores, -funcionarios y laborales-, y Ayuntamiento.

### **Artículo 50. Indemnizaciones por razones del servicio, dietas y desplazamientos.**

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 51. 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 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.

### **Artículo 52. 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.

### Disposiciones adicionales.

**Primera.** Mediante Resolución publicada en BOE de 27-12-2005, algunas de las medidas adoptadas en dicho Acuerdo han entrado en vigor.

**Segunda.** 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, éste 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.

**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.

NOMBRES	GRUPO	AÑO 2006		RD OBSERVACIONES
		DESTINO	ESPEC.	
Arquitecto Técnico	B	26	1.579,96	Técnico municipal.
Encargado de Obras y Servicios.	C	18	819,99	Disponibilidad. Localización.
Oficiales con disponibilidad y localización	D	16	583,03	Disponibilidad Localización.
Oficiales sin disponibilidad	D	16	325	
Oficial servicios municipales sin disponibilidad	D	16	463,31	Oficial servicios municipales sin disponibilidad.
Peones con disponibilidad	E	14	378,28	Peón. Con disponibilidad.
Limpiadoras (jornada completa)	E	14	293,89	
Limpiadoras (media jornada)	E	14		
Auxiliares Policía Local	D	16	583,03	
Auxiliares Adtvos.	D	16	339,58	
Monitor C. y Deport.	D	16	289,83	
Dinamiz. Guadalinfo	C	18	570	

