



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE LA MOJONERA, PERSONAL LABORAL

Visto el texto de la Modificación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa AYUNTAMIENTO DE LA MOJONERA, PERSONAL LABORAL, expediente 0007, código 0400922, suscrito por la representación de las partes, de conformidad con el art. 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Empleo

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 21 de junio de 2007

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^a Luisa Gálvez Moreno

ACTA COMPLEMENTARIA A LA DE CONCLUSION DE LA NEGOCIACION, Y FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA MOJONERA (ALMERIA).

En La Mojonera a 20 de junio de 2.007, siendo las 11:00 horas, se reúnen en la sede del Ayuntamiento de La Mojonera, los Sres. que a continuación se expresan, al objeto de la celebración de la sesión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Mojonera (Almería).

ASISTENTES:

Por la Corporación.

- Sr. D. José Cara González (Presidente).

- Sr. D. Amador Ruiz Luque.



Por el Comité de Empresa.

- Sra. Dña. María García Aguilera.

- Sr. D. Juan Jesús Crespo Jiménez (Secretario).

Encontrándose representados en este acto, tanto la parte empresarial, como la social, ambas se reconocen capacidad y legitimidad suficiente en el ejercicio de la representación que respectivamente ostentan, con la finalidad de adoptar los siguientes ACUERDOS:

1º.- Concluida la negociación y firma de la modificación del Convenio Colectivo regulador de las condiciones de trabajo del personal laboral de este Ayuntamiento, y solicitada su inscripción y deposito ante la autoridad laboral, de ha advertido en el texto del mismo, la omisión, de lo previsto en la Disposición Adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, incorporada mediante Ley 14/05, de 1 de julio, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Por tanto, atendiendo a los preceptos antes citados, el artículo 18 del Convenio relativo a Jubilación, queda redactado como sigue:

“ Artículo 18. Jubilación

1. Se entenderá por jubilación forzosa, la que se produzca con motivo del cumplimiento de los 65 años de edad por parte del trabajador, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en la Ley 14/05, de 1 de julio, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, y demás disposiciones normativas de aplicación.

Se establece un premio para el trabajador que se jubile forzosamente de 2.000 euros.

2. Se entenderá por jubilación voluntaria, a los efectos de este apartado la que se produzca con una antelación mínima de un año respecto de la fecha de jubilación forzosa. Los trabajadores que decidan jubilarse voluntariamente recibirán una compensación económica, con arreglo a la siguiente escala:

	IMPORTE POR MES	CANTIDAD
CONCEPTO	DE SERVICIO	MAXIMA
Con 5 años de antelación	60 €	17.000 €
Con 4 años de antelación	50€	13.000 €
Con 3 años de antelación	40 €	11.000 €
Con 2 años de antelación	30 €	8.000 €
Con 1 años de antelación	20 €	5.000 €



3. Las cantidades expresadas en el apartado anterior se abonaran al trabajador en un máximo de dos mensualidades consecutivas, pudiendo efectuarse como aportaciones al Plan de Pensiones.

4. El trabajador que se jubile voluntariamente o con carácter forzoso tendrá derecho al abono de la paga extraordinaria integra del semestre en que se produzca su jubilación.”

2º.- Dar traslado de todo lo acordado, a la autoridad laboral al objeto de que se proceda a la inscripción y deposito del Convenio Colectivo del Personal Laboral, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo.

No habiendo más asuntos de que tratar, la Presidencia levantó la sesión siendo las 11:30 horas del día de la fecha. Y para constancia de lo tratado y de los acuerdos adoptados levanto la presente acta que firma, conmigo, el Sr. Presidente. Doy fe.

Vº Bº EL PRESIDENTE, José Cara González.

EL SECRETARIO, firma ilegible.

A N E X O

MODIFICACION DEL CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA MOJONERA (ALMERIA).

Artículo 1. Modificaciones Introducidas.

1. Se modifican los artículos 2, 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 20, 21, 22,27, 28, 29, 30, 31,34, 35, 36,40, 43,49,55, 57, 58, 60, D.T 1ª, D.T. 3ª.

2. Se introducen en el Convenio Colectivo las siguientes disposiciones D.A 1ª, D.A. 2ª, D.A 3ª, D.A. 4ª, D.A. 5ª, D.A. 6ª, D.A. 7ª, D.T. 4ª, D.G. Única, D.F. Única.

3. El texto de los artículos modificados, así como las nuevas disposiciones introducidas, son los que a continuación se reproducen.

Artículo 2.

1. Este Convenio entrara en vigor una vez cumplidos los tramites legales necesarios, surtiendo efectos desde el 01 de enero de 2.006 hasta el 31 de diciembre de 2.008.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, materias tales como: Plantilla, Relación de Puestos de Trabajo, Retribuciones y Oferta de Empleo Público, se



ajustara a lo dispuesto en el presente convenio, a lo que en desarrollo de este acuerden las partes, y demás normas que pudieran ser de aplicación.

3. La Oferta de Empleo Público, se ajustara de modo particular al Plan de Empleo que las partes suscriban conforme a lo determinado en el artículo 36 de este convenio.

Artículo 7. Jornada Laboral

1. La jornada laboral, se ejercerá conforme al Calendario Laboral aprobado por la administración autonómica y dentro de los márgenes establecidos en el presente artículo y siguiente.

2. La jornada laboral, en cómputo anual será de 1.521 horas, con carácter general para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Esta se distribuirá a razón de 35 horas semanales de lunes a viernes, respetando las circunstancias propias de determinados servicios, como el de recogida de residuos sólidos urbanos.

3. Los puestos de trabajo, que en el ejercicio de sus funciones requieran una mayor dedicación, serán los que se establezcan en la Relación de Puestos de Trabajo, y en su defecto, los acordados entre la Corporación Municipal y los Representantes de los Trabajadores.

4. La dedicación, en los términos del apartado anterior, se entenderá, en todo caso, como factor a valorar en el Complemento Especifico, no pudiendo percibir los trabajadores sometidos a mayor dedicación ningún plus, gratificación, productividad, etc.

5. Los tiempos de descanso, vacaciones, permisos, días de libre disposición, etc., se entenderán conforme lo dispuesto en el artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el articulado del presente convenio.

6. La jornada laboral se reducirá en una hora, conforme a lo siguiente:

a) Durante los días comprendidos entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive. No obstante lo anterior, si el día de finalización de la jornada reducida se produce en miércoles, la reducción se extenderá hasta el viernes de esa semana, y si se produjera en lunes o martes se entenderá finalizada el viernes de la semana anterior.

b) Durante las fiestas de navidad y semana santa.

7. El personal que por necesidades del servicio no pueda disfrutar de dichas reducciones, será compensado conforme a lo establecido para las horas



extraordinaria, con carácter preferente, o bien en descanso.

8. En los centros de trabajo, donde las circunstancias del servicio lo permitan, se establecerá un horario flexible para los trabajadores de estos centros, respetando en todo caso los horarios de atención al ciudadano. La presente medida que tiene por finalidad coadyuvar en lo posible a la conciliación de la vida laboral y familiar, será acordada y regulada mediante un Reglamento, por la Corporación Municipal y el Comité de Empresa en el seno de la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Artículo 8. El Calendario

1. Una vez aprobado y publicado el Calendario Laboral, para la Comunidad Autónoma Andaluza por el órgano correspondiente de la administración laboral, se establecerá su distribución y configuraran los cuadros horarios de los distintos servicios municipales.

Dicha distribución y cuadros horarios, serán aprobados por el órgano municipal que corresponda, una vez informados y consensuados con el Comité de Empresa, con la antelación suficiente a la fecha a su entrada en vigor, debiendo surtir efecto desde primero de enero del año correspondiente.

2. Una vez aprobados, por el Área de Personal se dará traslado a todos los centros de trabajo del calendario aprobado, de su distribución y cuadros horarios, para el general conocimiento de todos los trabajadores municipales.

Igualmente se entregará copia del calendario laboral y de los cuadros horarios al Comité de Empresa, entendiéndose cumplida dicha obligación, si este lo recibiera el Presidente o el Secretario.

Artículo 11. Horas Extraordinarias

1. Las horas extraordinarias, son las realizadas fuera de la jornada habitual de trabajo y quedan definidas conforme a lo establecido en el artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2. Su realización únicamente estará justificada, en los términos de lo establecido en el apartado anterior, con la finalidad de atender necesidades de carácter imprevisible o fuerza mayor.

Su realización, que será voluntaria, estará sujeta a los límites regulados por la ley, los cuales no podrán superarse, salvo lo dispuesto en el párrafo anterior.

3. Tras la entrada en vigor el presente convenio, en el marco del Plan de Empleo que se habrá de aprobar, se llevara a cabo un estudio por servicios, de las horas extraordinarias susceptibles de convertirse en puestos de trabajo, quedando estos posibles puestos, que se puedan generar, en disposición de ser dotados



económicamente y provistos.

4. La realización de horas extraordinarias, queda sujeta a las obligaciones de informar a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, en los términos legalmente establecidos.

5. Los trabajadores municipales, que presten servicios, durante domingo, festivos o durante los días 24, y 31 de diciembre, así como el día 5 de enero, o durante las fiestas locales, percibirán la cantidad de 30 euros, sin perjuicio de que se les retribuya el tiempo efectivo de trabajo realizado.

6. Lo previsto en el apartado anterior, para las fiestas locales y día 5 de enero, será de aplicación sin perjuicio de que el trabajador complete su jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 12. Régimen Retributivo de las Horas Extraordinarias

1. La retribución de las horas extraordinarias en atención a lo establecido por el artículo 35.1 del TRET, se llevará a cabo de la siguiente manera:

CLASE			
GRUPO	Diurnas	Nocturnas	Festivas
A y B	16	19	21
C, D y E	13	16	19

Las cantidades anteriormente expresadas, se establecen sin perjuicio de que estas puedan ser mejoradas por disposiciones normativas de rango superior.

2. Las horas extraordinarias, se podrán compensar con jornadas de descanso, si así lo manifestara el trabajador de modo expreso, por lo que en caso contrario se retribuirán conforme al baremo del apartado anterior.

3. Las horas extraordinarias que se compensen al trabajador con descanso, este las dispondrá a su voluntad, sin más limitación que el respeto a las necesidades propias del servicio al que se encuentre adscrito, conforme al siguiente baremo:

1 hora de trabajo			
	Diurnas	Nocturnas	Festivas
Descanso	1,45	2,00	2,40

4. Las horas extraordinarias que se hayan compensado mediante descanso, serán

notificadas al Comité de Empresa trimestralmente, para constancia de este.

5. A los efectos de lo establecido en el apartado 1 de este artículo los Sábados y Domingos tendrán la consideración de festivos.

Artículo 13. Periodo Vacacional

1. Todos los empleados municipales, tendrán derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones retribuidas que será de 31 días naturales, 22 días hábiles o la cantidad que en proporción al tiempo trabajado le corresponda, el cual se disfrutara con carácter preferente entre los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que el trabajador muestre su preferencia por un periodo distinto.

2. El periodo anual de vacaciones, se vera incrementado en función de los años de servicio prestados por el trabajador, atendiendo a la siguiente escala:

Años de Servicio	Incremento Días
15	+ 1
20	+ 2
25	+ 3
30 o más	+ 4

El incremento del periodo de vacaciones, conforme a lo establecido anteriormente, se llevara a cabo dentro del año en el que se cumpla los años de servicio.

3. Se producirá un incremento del periodo de vacaciones de una semana cuando se produzca la jubilación forzosa del trabajador, al cumplir los 65 años de edad.

4. Los trabajadores podrán hacer uso del periodo de vacaciones bien por quincenas, bien por periodos mínimos de 5 días hábiles.

5. Los trabajadores contratados (laborales eventuales) podrán disponer en el momento de disfrutar las vacaciones, de los días en proporción al tiempo trabajado, además de los que le correspondieran hasta finalizar el contrato.

6. En caso de enfermedad y previa presentación de la baja laboral se interrumpirá el periodo de vacaciones, reanudándose a la presentación del alta.

7. Para una adecuada coordinación de los distintos servicios municipales, antes del 31 de marzo de cada año se confeccionara y aprobará el Plan Vacacional, el cual será remitido al Comité de Empresa para su conocimiento.

Las posibles controversias que se puedan generar con motivo de aplicación del Plan Vacacional, tales como cambios de turno, etc., serán sometidos a la



Comisión de Seguimiento.

8. Si por circunstancias no imputables al trabajador, se produjera un cambio en el turno de vacaciones que le ocasionara algún daño económico, el Ayuntamiento previa justificación documental resarcirá al trabajador los perjuicios ocasionados.

9. Si por necesidades del servicio, el trabajador no pudiera disfrutar las vacaciones en el periodo preferencial, se compensara a este con 10 días adicionales de descanso.

Así mismo, si un trabajador se viera obligado a suspender sus vacaciones por necesidades del servicio este tendrá derecho a dos días más de vacaciones por día trabajado.

10. Los trabajadores con hijos menores de 6 años, con ascendientes o descendientes con grado de minusvalía superior al 33 %, así como los que se encuentren matriculados en centros educativos para la obtención de títulos oficiales, tendrán derecho a disfrutar con carácter preferente el periodo vacacional que decidan.

Lo indicado en el párrafo anterior no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones entre los miembros de un servicio que deban de suplirse. Por lo que en caso de no poder llevarse a cabo el disfrute con carácter preferente de un trabajador sobre otro, estos deberán conciliar sus intereses.

Artículo 15 Licencias Retribuidas

1. Los empleados municipales, incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio 20 días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes del trabajador, hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, hasta 5 días laborales si se produce dentro de la misma localidad de residencia del trabajador, y hasta 7 días laborales si se produce a más de 100 kilómetros de distancia de la localidad de residencia.

Si el trabajador tuviera a su cargo la guarda legal o tutela de menores de 10 años y se produjera el fallecimiento del cónyuge, los permisos del párrafo anterior, se ampliarán en 2 y 3 días laborales más, respectivamente.

c) Por fallecimiento de ascendientes o descendientes hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad 1 día laboral si se produce dentro de la misma localidad de residencia y 2 si se produce en una localidad distinta de la anterior a más de 100 kilómetros de distancia.



d) Por nacimiento de hijos del trabajador 15 días laborales ampliables a 17 en caso de parto múltiple, o cuando así lo aconsejen las circunstancias del parto.

e) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, ascendientes o descendientes del trabajador hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo que resulte indispensable con un máximo de hasta 6 días laborables, ampliables a 8 cuando el centro hospitalario o residencia del enfermo se encuentre en distinta provincia de la residencia del trabajador.

f) Por enfermedad grave u hospitalización de ascendientes o descendientes del trabajador hasta tercer grado de consanguinidad 1 día laboral.

g) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, tendentes a la obtención de títulos oficiales. Así mismo tendrán preferencia a la elección de turno de vacaciones o trabajo, en los términos de este convenio.

h) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo.

i) Por matrimonio de hijos o hermanos del trabajador 1 día laborable, ampliable a otro más cuando deba desplazarse a más de 100 kilómetros de distancia.

j) Las trabajadoras municipales tendrán derecho a 16 semanas de licencia por parto, ampliable a 18 en caso de parto múltiple.

Así mismo tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante 1 hora, que podrá dividir en dos fracciones para lactancia de hijos menores de 12 meses, pudiendo sustituir este derecho de reducción de la jornada normal en una hora al final de la misma. Este derecho será extensivo al padre, siempre y cuando no disfrute de el la madre, si ambos son trabajadores municipales.

La reducción horaria, a la que se refiere el párrafo anterior, podrá ser sustituida por 20 días laborales que se adicione a la licencia del apartado j) de este artículo, si las circunstancias de incorporación al servicio así lo aconsejarán, y en todo caso previo informe favorable del jefe del centro de trabajo, servicio o unidad.

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, respecto de la obligación de comunicación al empresario y régimen de disposición de estos permisos.

k) El tiempo indispensable para asistir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Este derecho se hará extensivo a ambos miembros de la pareja, si las circunstancias así lo aconsejan.

l) Por encontrarse matriculado en Centros de Enseñanza reglada para la obtención





de títulos oficiales 7 días laborables, los cuales el trabajador distribuirá a su conveniencia.

Estos días se podrán acumular a los de libre disposición, siempre que se hagan compatibles con las necesidades del servicio y del ejercicio de los derechos que el presente convenio reconoce a los trabajadores municipales.

m) El trabajador municipal, que adopte un niño con edad inferior a 12 meses tendrá derecho a una licencia retribuida de 56 días naturales, contados desde la fecha de la adopción. En caso de que la adopción se produzca por una familia en la que ambos miembros sean trabajadores municipales, solo podrá ejercer este derecho uno de ellos, o bien compartir las 56 semanas entre ambos, pudiendo coincidir los dos miembros de la pareja en el mismo periodo de tiempo.

n) Al tiempo necesario para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal, previa justificación del mismo.

ñ) Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, el trabajador cuyo cónyuge, ascendiente o descendiente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a su cargo, que por causas sobrevenidas quede con un grado de minusvalía física, psíquica o sensorial superior al 33 % dispondrá de hasta 20 días laborables.

o) Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores a su cargo en edad preescolar o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, tendrán de derecho a 20 días laborales, con independencia de lo establecido en los apartados anteriores.

2.1. El disfrute, por los trabajadores municipales, de las licencias indicadas en el apartado 1 de este artículo, se llevará a cabo atendiendo a la debida ponderación entre las necesidades personales y familiares del trabajador, y los intereses del Ayuntamiento.

No obstante, lo anterior, el ejercicio de las licencias establecidas en los puntos b), c), e), f) i) y n), del apartado 1. de este artículo, no supondrán una cantidad superior a 18 días laborales, en computo anual.

2.2. Con carácter excepcional, y ante una situación de extremada necesidad personal o familiar, la Corporación podrá autorizar la acumulación del tiempo máximo establecido en el apartado anterior, o conceder una licencia retribuida por el tiempo que considere adecuado.

2.3. Una vez se haya disfrutado del número de días establecidos con carácter máximo (18 días), se estará a lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo.

3. En caso de necesidad y ante acontecimientos imprevisibles, los trabajadores



municipales en concordancia con lo dispuesto en el artículo siguiente, dispondrán del siguiente orden de prelación de las licencias reconocidas en el presente convenio:

1º.- Licencias Retribuidas Reconocidas en este artículo.

2º.- Días de Libre Disposición.

3º.- Vacaciones.

4º.- Licencias No Retribuidas.

4. La entrada en vigor de cualquier disposición de carácter normativo, pacto o convenio que modifique y mejore el régimen de licencias retribuidas para el personal funcionario, al servicio de la Administración Local, se entenderá inmediatamente incorporado al presente convenio.

Artículo 16. Licencias No Retribuidas.

1. Los trabajadores municipales con una antigüedad superior a un año, en situación de servicio activo, tendrán derecho a una licencia sin sueldo que podrá oscilar entre un mes y dieciocho meses como máximo.

No podrá hacerse uso de una nueva licencia retribuida, hasta haber transcurrido un año desde la finalización de la licencia anterior que hubiera disfrutado, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. Para el caso de que por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o descendientes del trabajador a su cargo, hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, minusvalía por causas sobrevenidas, fallecimiento del cónyuge, adopción, u otras causas que así lo aconsejen, previo informe del Jefe de Servicio y oído el Comité de Empresa se podrá autorizar el disfrute de un nuevo periodo de licencia no retribuida.

3. Se podrá conceder licencia no retribuida por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documental.

4. El disfrute de una licencia no retribuida conlleva la reserva de puesto, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

5. La incorporación al servicio activo, se producirá desde el momento que el trabajador lo solicite en un plazo máximo de 15 días, para el caso de que decida no disfrutar de la duración total de la licencia concedida.

6. En el procedimiento de concesión, se dará en todo caso audiencia al interesado, si de la propuesta de resolución se derivase la posibilidad de ser denegada.



Artículo 18. Jubilación

1. Se entenderá por jubilación forzosa, la que se produzca con motivo del cumplimiento de los 65 años de edad por parte del trabajador.

Se establece un premio para el trabajador que se jubile forzosamente de 2.000 euros.

2. Se entenderá por jubilación voluntaria, a los efectos de este apartado la que se produzca con una antelación mínima de un año respecto de la fecha de jubilación forzosa. Los trabajadores que decidan jubilarse voluntariamente recibirán una compensación económica, con arreglo a la siguiente escala:

	IMPORTE POR MES	CANTIDAD
CONCEPTO	DE SERVICIO	MAXIMA
Con 5 años de antelación	60 €	17.000 €
Con 4 años de antelación	50 €	13.000 €
Con 3 años de antelación	40 €	11.000 €
Con 2 años de antelación	30 €	8.000 €
Con 1 años de antelación	20 €	5.000 €

3. Las cantidades expresadas en el apartado anterior se abonaran al trabajador en un máximo de dos mensualidades consecutivas, pudiendo efectuarse como aportaciones al Plan de Pensiones.

4. El trabajador que se jubile voluntariamente o con carácter forzoso tendrá derecho al abono de la paga extraordinaria integra del semestre en que se produzca su jubilación.

Artículo 20. Seguro de Vida, Accidente y Responsabilidad Civil

1. El Ayuntamiento suscribirá una póliza colectiva, concertada con una compañía de seguros que acoja a todo el personal afectado por este convenio, estableciéndose las cantidades y coberturas mínimas siguientes:

a) Por defunción natural 6.000 euros.

b) Por defunción en accidente laboral 100.000 euros.

c) Por defunción en accidente de tráfico 60.000 euros.

d) Por Invalidez permanente y absoluta como consecuencia de accidente laboral 150.000 euros.



- e) Por Invalidez permanente en accidente de circulación 60.000 euros.
2. La cobertura del Seguro de Responsabilidad civil será de 1.000.000 euros.
3. La representación de la Corporación, suscribirá una póliza de seguro, que englobe los vehículos particulares del personal incluido dentro del ámbito de este convenio, cuando estos los utilicen en tareas derivadas de su puesto de trabajo.
- 3.1. Ante la imposibilidad, de llevar cabo la suscripción de la póliza de seguros descrita en el apartado anterior, el Ayuntamiento se compromete, al abono de los gastos que el trabajador deba soportar como consecuencia de la pérdida o privación de su vehículo particular, cuando este fuera utilizado por el trabajador en tareas derivadas de su puesto de trabajo.
- La medida prevista en el apartado anterior, no será de aplicación cuando la pérdida o privación del vehículo se produzca como consecuencia de imprudencia grave o conducción temeraria.
4. Una vez suscritas las pólizas mediante las que se cubran los riesgos enunciados en los apartados anteriores, se dará traslado de una copia al Comité de Empresa, así como extracto comprensivo de las condiciones generales y particulares de las pólizas a cada trabajador.

Artículo 21. Fondo de Acción Social y Plan de Pensiones

1. Se creara un fondo de acción social, que tendrá por finalidad atender las distintas necesidades de carácter social, que se produzcan entre los trabajadores municipales.

Este fondo estará dotado con la cuantía resultante de aplicar el 1,5 % del total de los créditos definitivos de las partidas incluidas en el Capítulo I del Presupuesto de Gastos Consolidado de este Ayuntamiento a fecha 30 de noviembre de cada año.

2. Para la distribución de las cantidades correspondientes al Fondo de Acción Social, se elaborará un Reglamento por el Comité de Empresa, con la participación de la Corporación y de los trabajadores, el cual será ratificado por el órgano municipal correspondiente.

3. En la elaboración del reglamento a que se refiere el apartado anterior, se tendrán en consideración con la debida ponderación, principios como el de equidad, justicia e igualdad, con especial atención a la situación familiar y económica de los beneficiarios, permitiendo las cantidades recibidas de este fondo contribuir a una mayor justicia social.

4. Mediante el fondo de acción social se atenderán preferentemente, en los términos y con las intensidades que se expresen en el reglamento del apartado 2,



ayudas para Comedor Escolar, Guarderías, Adquisición de Vivienda Habitual, Estudios en sus distintos grados, Ortodoncias, Prótesis no cubiertas por el sistema público de salud, equipos necesarios para personas con movilidad reducida, y cualquier otra que se considere adecuada a los fines que estas ayudas deben cumplir.

5. Los remanentes, en caso de producirse, tras cubrirlas ayudas solicitadas se destinarán con carácter obligatorio, de forma lineal en su cuantía al Plan de Pensiones, o alternativamente el remanente se acumulará para el año próximo.

6. La Corporación, suscribirá por el procedimiento que considere más adecuado, de común acuerdo con el Comité de Empresa, un Plan de Pensiones para todos los trabajadores municipales con una antigüedad superior a un año. Las aportaciones que la Corporación realizara mensualmente, por cada trabajador, durante la vigencia del convenio serán las siguientes:

- 16 € con carácter mínimo.

- Los trabajadores que hayan cumplido 55 años o más, percibirán la cantidad de 20 €/mes.

Artículo 22. Anticipos De Nomina Y Reintegrables

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho a percibir anticipos de nomina y reintegrables en los siguientes términos:

a) Hasta el 50 % del importe neto de la nomina de la mensualidad en curso. La concesión de este anticipo, queda supeditada a que en los seis meses anteriores a la solicitud no se haya percibido este mismo anticipo.

b) 600 euros, con carácter reintegrable en 10 mensualidades.

c) 1.200 euros, con carácter reintegrable en 18 mensualidades.

d) 2.000 euros, con carácter reintegrable en 24 mensualidades.

e) Con carácter excepcional, y cuando concurran alguna de las circunstancias siguientes: fallecimiento del cónyuge, invalidez de este o de algún ascendiente o descendiente a su cargo, o cualquier otra situación de emergencia familiar se podrá conceder un anticipo de hasta de 3.000 euros, a reintegrar en 36 meses.

2. Los anticipos se concederán sin intereses y se comenzarán a descontar en la nomina del mes siguiente al de su abono.

3. No se podrá conceder un nuevo anticipo hasta haber reintegrado el anterior, salvo en lo previsto en el apartado 1. e) de este artículo.



4. Lo relativo al régimen de los anticipos se regulara en el Reglamento del Fondo de Acción Social, no siendo el abono de su cuantía con cargo al F.A.S.

5. En todo caso, tendrá prioridad en la concesión de un anticipo reintegrable quien no lo hubiera solicitado antes, o para quien haya transcurrido mayor tiempo desde el reintegro del hubiera recibido.

6. El ejercicio de la medida prevista en la letra a), del apartado 1 de este artículo, será incompatible con lo previsto en las letras b), c) y d) del citado apartado.

Artículo 27. Ayudas Económicas Fijas Mensuales por Minusvalía.

1. Estas ayudas se devengarán a favor del trabajador, para el caso de que el cónyuge, ascendiente o descendiente hasta segundo grado de consanguinidad a su cargo, o cualquier persona sobre la que tenga la patria potestad, guardia legal o tutela, se encuentren disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

2. Las ayudas consistirán en:

a) Para el caso de disminuidos con minusvalía igual o superior al 33 % sin asistencia a centro especializado:

100 euros/ mes.

b) Para el caso de disminuidos con minusvalía igual o superior al 33 % con asistencia a centro especializado:

60 euros/ mes.

c) Para el caso de disminuidos con minusvalía igual o superior al 65 % sin asistencia a centro especializado:

150 euros/ mes.

d) Para el caso de disminuidos con minusvalía igual o superior al 65 % con asistencia a centro especializado:

120 euros/mes.

Artículo 28. Otras Ayudas De Pago Único

Se establecen las siguientes ayudas de pago único:

a) Por nupcialidad o inscripción en cualquier registro público como pareja de hecho: 200 euros.

b) Por natalidad o adopción: 200 euros, cuando se trate de parto múltiple o





adopción internacional esta ayuda ascenderá a 500 euros.

c) Por sepelio: 600 euros, y concesión de nicho gratuito para el trabajador, cónyuge e hijos en el cementerio municipal.

d) Por la obtención o acreditación de un título académico, o habilitación profesional relacionada con el puesto de trabajo, superior a la necesaria para el ingreso en el grupo de pertenencia o desempeño de su puesto de trabajo: 200 euros.

e) Por la publicación de estudios o artículos relacionados con su puesto de trabajo o con la función pública en general, en revistas especializadas: 100 euros por publicación.

f) Por la acreditación de 150 horas, o múltiplos de estas, de formación relacionados con su puesto de trabajo o con la función pública en general, que serán reflejadas en la hoja de servicio del trabajador: 100 euros por cada 150 horas.

No podrán ser acreditadas a los efectos de este apartado las horas de formación anteriores al año 2004.

Artículo 29. Premios

1. El personal sometido al ámbito de aplicación del presente convenio, que desarrolle sus funciones con especial notoriedad o distinción podrá ser premiado, sin perjuicio de cualquier otro que le pudiera corresponder, con los siguientes premios:

a) Mención especial.

b) Felicitación por escrito.

2. Los premios a que se refiere el apartado anterior, que serán anotados en la hoja de servicio del registro de personal, podrán tener como consecuencia la anulación de notas desfavorables en su expediente, siempre que no provengan de la comisión de faltas muy graves, la concesión de hasta 5 días libres, o la asignación de una cuantía económica a determinar por el órgano concedente.

3. Tanto la mención especial como la felicitación, serán circunstancias que se habrán de valorar en los procedimientos de promoción interna, funcionarización o ascensos.

4. La Comisión de Seguimiento del Convenio, podrá llevar a cabo la regulación de los supuestos, en los que proceda que cualquier trabajador sea beneficiario de los premios anteriormente expuestos.



Artículo 30. Otras Indemnizaciones.

Cuando por motivo de enfermedad grave del trabajador municipal, del cónyuge o de algún familiar hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad a su cargo, este tenga que desplazarse fuera de la provincia, el Ayuntamiento abonará el importe de dos billetes de ida y vuelta en litera o su equivalente en metálico, así como 50 euros por día, hasta un máximo de 6 días.

Artículo 31. Planes De Formación

1. La formación continua, esta 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 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 La Mojonera, y el contenido este relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional en la Administración Pública, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

c) A 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 estos pudieran ser cuantificados.

Los gastos de desplazamiento con vehículo particular serán abonados a razón de 20 céntimos de euro el Kilómetro, y las dietas serán las establecidas para el

Grupo A.

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

Para el caso de que una actividad de formación, tenga su origen en la reubicación del trabajador, o en un cambio sustancial de las condiciones del puesto de trabajo, y esta se desarrollara en un 40 % o más fuera de la jornada normal del trabajador, se establecerán las debidas compensaciones, que serán en descanso.

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.

Artículo 34. Relación De Puesto 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 el Comité de Empresa. 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 llevara a cabo en todo caso con la participación del Comité de Empresa.

4. Mediante este apartado quedan incorporadas al texto del convenio, todas las disposiciones adicionales, transitorias y finales que se expresan tras el articulado, formando parte integrante del mismo.

5. La amortización de cualquier puesto de trabajo, que no se lleve a cabo en el marco de la RPT, será nula de pleno derecho.

6. Para la elaboración de la RPT, se podrá constituir una comisión, que abordara su redacción y formulara propuesta de resolución al órgano municipal competente.

La Comisión que se habrá de constituir, abordara conjuntamente la RPT de todo el personal de la Corporación.

No obstante, y dado que esta deberá estar aprobada en el plazo de 5 meses desde la entra en vigor el presente convenio, con efectos a 01 de enero de 2007, los representantes del personal laboral podrán, de común acuerdo, con los representantes de la Corporación elevar propuesta de resolución al órgano municipal competente, para la aprobación de la RPT del Personal Laboral.

El Comité de Empresa, actuara con absoluta autonomía en el proceso de elaboración, sin condicionar su actuación a ningún otro colectivo que pudiera participar en la Comisión de Redacción, teniendo sus propuestas la consideración necesaria, en función del número de trabajadores que este representa.

Artículo 35. 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 acabo 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, redundando en una mayor eficacia y eficiencia de los servicios públicos.

2. Una vez implatanda por la administración central y autonómica, los procesos de promoción interna para el personal incluido en e I Grupo D (Auxiliares Administrativos) al Grupo C (Administrativos), el Ayuntamiento de La Mojonera,





llevara a cabo en el plazo de cinco años como máximo, la promoción de todos los Auxiliares Administrativos a Administrativos, pudiendo reducir este plazo a dos años, desde la entrada en vigor de este convenio, para el personal que a dicha fecha ya sea Auxiliar Administrativo.

Todo lo anterior, se entiende si perjuicio, de que de la aprobación del Estatuto Básico de la Función Pública y de la Nueva Ley del Gobierno Local, se puedan derivar situaciones más favorables para este personal, las cuales serian de aplicación con carácter preferente.

3. Dadas las dificultades actuales, de hacer efectiva la promoción interna, se preveen las siguientes medidas:

a) Los trabajadores municipales, que cumplan 6 años de servicio en un puesto de trabajo sin haber promocionado, tendrán derecho al reconocimiento de un grado de nivel en el complemento de destino. El computo de los años de servicio se computarán a partir del año 2.003.

Con la aplicación de esta medida no se podrán superar en ningún caso los niveles máximo de complemento de destino fijados legal o reglamentariamente.

b) Para el caso de los trabajadores que tengan consolidado el nivel máximo de complemento de destino y no hayan promocionado en los últimos 6 años, se les incluirá mensualmente, en el complemento específico, la cantidad que resulte de aplicar la diferencia entre el nivel mas alto del complemento de destino de su grupo y el nivel inmediatamente anterior.

4. 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.

Artículo 36. Oferta De Empleo Público

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 temporalidad laboral no quede reducida al 10 % del total de efectivos.

2. El Plan de Empleo se formulara, con sujeción a lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley 30/84, para la Reforma de la Función Pública, y en todo caso deberá contemplar:

a) La creación, y provisión durante los ejercicios 2006, 2007, 2008 y 2009, de los



siguientes puestos de trabajo:

	Nº	GRUPO/		SIST.
PLAZAS	PUESTOS	C.D.	JORNADA	PROVISION
Educadoras Guarderías	21	C/16	C (*)	Concurso
Cocinero/a	2	D/12	C	Concurso
Ax. Administrativo	2	D/16	C	Concurso
Conserje Pab. Deportes	1	E/12	C	Concurso
Limpiadora Dep. Mun.	4	E/11	C	Concurso

(*) Jornada Completa;

b) La funcionarización mediante Concurso de los siguientes puestos de trabajo:

- 1 Conserje Notificador.
- 1 Arquitecto Técnico.
- 1 Técnico de Inmigración.
- 1 Técnico de Medio Ambiente.
- 1 Trabajadora Social.

Los procesos de funcionarización, de los puestos anteriormente enunciados no supondrán modificación del contenido del puesto de trabajo, ni de las retribuciones, salvo lo dispuesto por la Relación de Puestos de Trabajo.

c) La Adaptación de Jornada, hasta completar el 100% (35 horas semanales) para los siguientes puestos:

- Auxiliar de Biblioteca.
- Promotor Cultural y Deportivo.

d) La reclasificación y redenominación de los siguientes puestos:

- Los puestos de trabajo a reclasificar y red denominar, serán los que deban adaptarse tanto en su contenido, como en su categoría, a las funciones que desempeñan.

Dichos puestos, serán los que se determinen en el Plan de Empleo, o en su caso, en la Relación de Puestos de Trabajo.

2. Las determinaciones recogidas en este artículo, podrán ser objeto de



adaptación en sus instrumentos de desarrollo.

Artículo 37. Trabajos De Categoría Superior.

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 40. 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 Publico en el artículo 36 de este convenio.
2. Las contrataciones que se deban efectuar, al margen de los instrumentos referidos en el apartado anterior, serán previamente consultadas con el Comité de Empresa, el cual deberá emitir un informe sobre la conveniencia de estas, a tenor de las circunstancias expuestas por la Corporación.

Artículo 43. 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 La Mojonera, 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 20



días laborales, para el desempeño de las funciones que le son propias. Pudiendo estos 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, facilitara 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 en el seno del Comité de Seguridad y Salud 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 Comité de Seguridad y Salud y al Comité de Empresa para su conocimiento.

9. Anualmente Comité de Seguridad y Salud, podrá proponer, que el trabajador municipal que haya observado con mayor diligencia las medidas de prevención de riesgos laborales, sea distinguido con cualquiera de los premios establecidos en el artículo 29 del presente convenio.

Artículo 49. Garantías Sindicales

1. Los representantes de los trabajadores ostentan, todas las prerrogativas que les reconoce el resto del 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 36 días laborales, de los cuales dispondrá de acuerdo con las necesidades del ejercicio de sus funciones, no pudiendo acumular de manera consecutiva más de 6 días. Dicho crédito se podrá ampliar hasta 40 días en el caso de que en la persona del Delegado de Personal concorra también la condición de Delegado de Prevención.
3. El crédito mensual y/o anual de cualquier delegado, podrá transferirse en otro u otros delegados, de manera que no se altere el crédito total atribuido a todos los delegados. De producirse dicha transferencia, esta deberá ser comunicada al Área de Personal, con expresión de quien procede el crédito y a quien o a quines se destina.
4. La transferencia de crédito sindical, sin mas limitación que la expuesta en el apartado anterior, podrá dar lugar al relevo de un delegado en su puesto de trabajo, siempre que el crédito acumulado se lo permita, todo ello sin perjuicio de sus derechos laborales y económicos, que quedan garantizados.
5. 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.
6. 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.
7. La Corporación, facilitara en todo caso, los medios necesarios, suficientes y adecuados en orden a un correcto ejercicio de sus funciones.

Artículo 55. Pagas Extraordinarias

1. Las pagas extraordinarias, serán dos al año, que se devengarán los meses de junio y diciembre, y serán abonadas en la nómina 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.
3. Con independencia de lo dispuesto en los apartados anteriores, la cuantía de estas, no será en ningún caso inferior a la cantidad que perciba el personal funcionario de este Ayuntamiento, por este concepto o concepto asimilado, en virtud de disposición normativa de carácter general o pacto.





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

a) Cuando el tiempo de servicios prestados, hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria, no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores, el importe de la paga se reducirá proporcionalmente 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 al tiempo trabajado.

c) En cuanto al abono de las pagas extraordinarias, en caso de jubilación, fallecimiento, invalidez total o parcial, excedencia por cuidado de hijos o por agrupación familiar se estará a lo dispuesto en el artículo 18.4 de este convenio.

Artículo 57. 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 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 prevista en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 58. Complemento De Productividad.

1. Este complemento, tiene por finalidad retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desarrolle su trabajo.



2. Las cuantías a percibir por productividad, serán del conocimiento del resto de trabajadores y del Comité de Empresa.

3. Los criterios para valorar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa, podrán ser determinados por la Comisión paritaria de interpretación del Convenio.

Artículo 60. Vestuario

1. El Ayuntamiento suministrará el vestuario necesario para aquellos puestos cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo, y cuya distribución vendrá regulada con un reglamento interno.

2. En tanto no se produzca la aprobación del reglamento a que hace referencia el apartado, anterior el suministro del vestuario se ajustara a las siguientes reglas:

a) El vestuario de verano se entregara en mayo y el de invierno en septiembre y contara de las siguientes prendas anuales:

- Brigada de Obras, Servicios, Jardinería, Limpieza y Aseo Urbano:

Vestuario de Invierno.

2 Chaquetillas, dos pantalones, dos camisas de manga larga, dos jerseys y botas o zapatos homologados.

Vestuario de Verano.

2 Pantalones y dos camisas de manga corta.

- Notificadores y Conserjes:

Vestuario de Invierno.

2 Pantalones o falda, 2 camisas de manga larga, una rebeca, anorak, calzado apropiado y corbata.

Vestuario de Verano.

2 Pantalones o falda, 2 camisas de manga corta y calzado apropiado.

El vestuario de este personal se renovara cada 2 años, o según necesidades.

- Limpiadoras, Educadoras Guarderías y Centros Infantiles y Otros.

Vestuario de Invierno.





2 mudas de cada prenda, adecuada a las funciones a desarrollar por cada puesto de trabajo y calzado adecuado.

Vestuario de Verano.

2 mudas de cada prenda, adecuada a las funciones de cada puesto de trabajo y calzado adecuado.

3. El uso del vestuario para el personal que así este establecido, será obligatorio durante el desarrollo de la jornada laboral, y será utilizado exclusivamente durante la jornada laboral.

4. Lo dispuesto en este artículo, se entiende sin menoscabo de las prendas necesarias como medidas de protección contra riesgos laborales.

5. La Corporación estudiará la posibilidad de abonar una indemnización anual al personal no uniformado.

Disposiciones Adicionales.

Primera.

Las cuantías expresadas en el presente convenio, relativas a, dietas de locomoción, indemnización por traslado con vehículo particular, quedarán actualizadas durante la vigencia de este instrumento, anualmente con el I.P.C. real interanual publicado por el Instituto Nacional de Estadística. Dicha actualización se efectuara de oficio por el Ayuntamiento sin intimación previa.

Segunda.

Se entenderán a los efectos de lo dispuesto en el artículo 12 como horas nocturnas las desempeñadas por el trabajador entre las 22:00 h y las 6:00. Así como horas festivas las que se realicen durante jornadas señaladas como festivas en el Calendario Laboral.

Tercera.

A los efectos de lo establecido en el artículo 13.2 se entenderán por años de servicio los que el trabajador ostente al servicio de cualquier administración pública, y en cualquier régimen ya sea funcionario, personal estatutario o laboral.

Cuarta.

1. Tendrán la misma consideración, conforme a lo establecido en el presente convenio, y a las normas que lo desarrollen, particularmente en lo referente a los beneficios sociales dimanantes del Fondo de Acción Social, las parejas de hecho que la figura del cónyuge en el matrimonio, siempre y cuando esta pueda ser





acreditada conforme a lo que resulte en cualquier registro público.

2. En caso de parto múltiple la reducción de jornada por lactancia será de dos horas, o bien se podrá acumular conforme a lo dispuesto en el artículo 15 j) por 30 días laborables.

Quinta.

1. Con independencia de lo previsto en el artículo 35.3 de este convenio, podrá tener lugar el reconocimiento de un grado del nivel de Complemento de Destino, para los trabajadores que acrediten 3 o más años de servicio y un mínimo de 150 horas de formación relacionadas con su puesto de trabajo o con la función pública en general.

2. Entre las medidas a considerar para la distinción a un trabajador, con los premios que se establecen en el art. 29 de este convenio, se considerara el que este ejerza su trabajo con especial observancia y estricto celo, de las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La distinción a que se hace referencia en el apartado anterior podrá dar lugar al reconocimiento de un grado en el Complemento de Destino del Trabajador, si este no tuviera consolidado el nivel máximo del grupo al que pertenezca.

4. Los trabajadores municipales laborales fijos o eventuales que hayan prestado en servicio activo 3 años o múltiplos, tendrán derecho al reconocimiento de este tiempo a efectos de antigüedad, percibiendo la misma cantidad establecida para el personal funcionario en concepto de trienios, según su grupo de pertenencia.

Sexta.

1. La externalización de cualquier servicio municipal, mediante concesión administrativa, encomienda de gestión, gerencia municipal, consorcio, mancomunidad, organismo autónomo, sociedad mercantil o cualquier otra forma prevista por el ordenamiento jurídico, siempre y cuando suponga la transferencia de personal, o afecte al modo en que este deban desempeñar sus tareas, requerirá de la intervención de la representación de los trabajadores.

2. La externalización, a través de gestión directa o indirecta, mediante cualquiera de las formas expresadas en el apartado anterior, garantizara en todo caso y en todo tiempo, para el personal transferido, las mismas condiciones laborales, retributivas, sociales, etc., tanto en cobertura como en intensidad, siéndoles de aplicación en todo caso, el Convenio Colectivo vigente para el personal del Ayuntamiento, salvo que el Convenio Colectivo de la empresa concesionaria, organismo autónomo, gerencia municipal, etc., mejore el de este.

3. Los pliegos de prescripciones administrativas y técnicas, los convenios, y los





estatutos de mancomunidades, de consorcios, de gerencias municipales, etc., deberán recoger lo previsto en los apartados anteriores, como garantía de los derechos de los trabajadores, bajo pena de nulidad, si así no lo hicieran.

Séptima.

En el seno de la Comisión de Seguimiento del Convenio, se aprobara un Reglamento que regulara las condiciones laborales, económicas, sociales, etc., del personal de programas al servicio de la Corporación.

Disposiciones Transitorias

Primera.

1.1. La representación de la Corporación y la Social, de común acuerdo, convienen, que en ausencia de la RPT, los puestos de trabajo del personal laboral de este Ayuntamiento, quedan valorados de la siguiente forma:

	Grupo	C. Destino	C. Especifico
Puesto de Trabajo	Cuantía	Cuantía	Cuantía(2006/07/08
Limpiadora Dep. Municipales	E LPGE	12 LPGE	464 €
Gobernanta Jefa Limpiadoras	E PGE	L 12 LPGE	628 €
Peón de Oficios Varios	E LPGE	13 LPGE	485 €
Peón Servicio de Limpieza(RSU)	E LPGE	13 LPGE	620 €
Conserje Pabellón Deportes	E LPGE	13 LPGE	573 €
Conserje C.S. Venta del Viso	E LPGE	13 LPGE	(2)
Conserje-Notificador	E LPGE	13 LPGE	466 €
Oficial Segunda	E LPGE	14 LPGE	489 €
Conductores (Vehículos Obras)	E LPGE	14 LPGE	633 €
Conductor (Vehículo RSU)	E LPGE	14 LPGE	634 €
Maestro de Obras	E LPGE	14 LPGE	520 €
Aux. Fontanería	E LPGE	13 LPGE	475 €
Fontanero-Encargado	E LPGE	14 maxLPGE	1.055 €
Cocinera Guardería	D LPGE	17 LPGE	539 €
Aux. Administrativo Patrimonio	D LPGE	17 LPGE	663 €
Aux. Administrativo Archivo	D LPGE	17 LPGE	655 €
Aux. Biblioteca	D LPGE	17 LPGE	(2)*
Promotor Cultural	D LPGE	17 LPGE	(2)*
Mediador Intercultural	D LPGE	17 LPGE	(1)*
Monitora Guardería	C LPGE	17 LPGE	415 €
Directora Guardería	C LPGE	17 LPGE	478 €
Monitor Clases de Español	C LPGE	17 LPGE	(1)*
Profesor Clases de Español	B LPGE	19 LPGE	(1)*
Orientador Laboral	B LPGE	19 LPGE	(1)*
Mediador Intercultural	B LPGE	19 LPGE	(1)*
Técnico de Medio Ambiente	C LPGE	21 LPGE	661 €
Arquitecto Técnico	B LPGE	23 LPGE	1.161 €
Trabajadora Social	B LPGE	21 LPGE	401 €



Técnico Servicio de Inmigrantes	B LPGE	21 LPGE	698 €
---------------------------------	--------	---------	-------

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

(1). Puesto de trabajo sujeto a valoración individual, supeditado en su cuantía a la existencia de crédito en el programa al que se encuentra adscrito.

(2). Puesto sujeto a prorrateo de sus retribuciones, en función de su jornada efectiva de trabajo.

1.2. Los puestos de trabajo, no comprendidos en el cuadro de clasificación anterior, serán objeto de valoración individual, siguiendo los criterios establecidos para la valoración de los aquí indicados.

1.3. Los puestos de trabajo, con dedicación parcial, les será de aplicación un prorrateo de las cantidades expresadas en el cuadro de clasificación, en función de la jornada efectiva.

1.4. Los incrementos retributivos, que deban tener lugar, como consecuencia de la aplicación de la valoración expresada en el apartado 1.1. de esta D.T., se efectuaran a razón del 33% anual durante la vigencia de este convenio colectivo.

2. La valoración que se indica en el apartado 1.1. de esta D.T., se entiende sin perjuicio, de las cantidades que correspondan según lo previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, cualquier otra disposición de carácter general, o norma prevista en este convenio.

3. Las medidas de contenido económico, tales como la dispuesta en el apartado 1 de la presente D.T., así como las relativas al Plan de Pensiones, u otras que pudieran corresponder, conforme a este convenio, tendrán carácter retroactivo, con efectos desde 01 de enero de 2006.

Tercera.

1. En tanto se lleva a cabo la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo, y se produce su aprobación, los puestos de trabajo que desempeñen de manera efectiva con carácter permanente puestos de superior categoría, serán reclasificados mediante novación del correspondiente contrato de trabajo, manteniendo en todo caso la antigüedad.

2. En tanto se produce la aprobación de la RPT, los empleados municipales cuyo complemento de destino no se encuentre homologado a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 sobre aprobación del Reglamento de Ingreso, Provisión de Puesto



de Trabajo y Promoción Profesional, podrán solicitar su homologación, sin que tal homologación suponga un incremento sobre el total de retribuciones que perciba el trabajador.

3. Para la determinación del Complemento de Destino mínimo de contrataciones efectuadas al margen de lo previsto en la RPT se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 y en el artículo 57.3 del presente convenio.

Cuarta.

En tanto no se produzca la aprobación del Reglamento a que se refiere el artículo 21.2, regirá el dimanante de anteriores convenios.

Disposición Derogatoria

El presente convenio deroga los artículos del Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Mojonera, expresamente denunciados, persistiendo vigentes los no afectados por la negociación, salvo lo previsto en la Disposición Final.

Queda derogado expresamente el artículo 47 del Convenio Colectivo para los años 2.003-2.005.

Disposición Final.

1. Quedan incorporadas al presente convenio, formando por tanto parte integrante del mismo, cualquier cláusula, concepto retributivo, derechos sociales, etc., sin ninguna exclusión, incluida en el Pacto vigente para el personal funcionario del Ayuntamiento de La Mojonera, que mejore lo establecido para el personal laboral el presente Convenio Colectivo.

2. Dada la equiparación de la estructura retributiva del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de La Mojonera, el personal laboral de este Ayuntamiento percibirá o será beneficiario de cualquier medida que mejore el presente convenio, y que se establezca para el personal funcionario en virtud de la aprobación del Estatuto Básico de la Función Pública, de la Ley para la Modernización del Gobierno Local, o de cualquier otra norma.

3. Se declara expresamente vigente el apartado b) del artículo 21 del Convenio Colectivo 2.003-2.005.

