



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS TRES VILLAS**

### **Capítulo I. Normas generales.**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de Las Tres Villas y los trabajadores de régimen laboral de la misma.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio será de aplicación en el Ayuntamiento de Las Tres Villas, y afectará a todo el Personal Laboral, Fijos, a tiempo parcial y al Personal Eventual.

Y el personal sujeto a programas, en los aspectos económicos.

#### **Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.**

La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009.

El presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma independientemente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.), no obstante sus efectos económicos en la forma establecida en el presente Convenio se retrotraerán al 1 de Enero de 2007.

Cualquiera de las partes podrá DENUNCIAR el Convenio al menos con dos meses de antelación a su vencimiento notificándolo expresamente a la otra parte, o en su caso al vencimiento de cualquiera de sus prorrogas.

#### **Artículo 4. Garantía “ad personam”.**

Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en formas estrictamente “ad personam”. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas.

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**





Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su totalidad y en cómputo anual.

### **Artículo 6. Normas de aplicación subsidiaria.**

Todas las mejoras acordadas para los empleados y empleadas públicos / as en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales, vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración Pública y las Centrales Sindicales, serán objeto de estudio y negociación por la Comisión Paritaria, para su aplicación el personal de éste Ayuntamiento, conforme al principio de norma más favorable o al principio de condición más beneficiosa.

### **Artículo 7. Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, formado por el mismo número de miembros en representación de la Corporación, como por la representación del personal; y tendrá las siguientes funciones:

- 1.) Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo en asuntos derivados de este Convenio.
- 3.) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- 5.) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión deberá reunirse, con carácter ordinario, una vez cada dos meses y con carácter extraordinario a instancias de cualquiera de las partes, fijándose la reunión en un plazo de cinco días hábiles contados desde el día siguiente al de la petición.

Se levantará Acta de todos los acuerdos adoptados, siendo vinculantes para las partes firmantes.

La Comisión podrá ser asistida de los técnicos que se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los asuntos a tratar.

Cualquier conflicto que se suscite en el ámbito de aplicación de éste Convenio, requerirá el previo conocimiento por parte de la Comisión Paritaria, en cuyo seno habrá de intentarse la solución del conflicto.



En el caso de que no se llegue a una solución del conflicto planteado, se someterá a la mediación-conciliación del SERCLA, así mismo, previo acuerdo de las partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema.

Los conflictos individuales que se susciten en materia: Clasificación profesional, movilidad funcional, trabajo de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados, despidos, disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procesos contempladas en el SERCLA para los conflictos individuales; a partir de que dicho procedimiento entre en vigor.

## **Capítulo II. Condiciones de trabajo.**

### **Artículo 8. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral queda establecida en 1521 horas anuales de trabajo efectivo, de lunes a viernes. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto de horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites que establece la Ley. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, desde el inicio de la jornada hasta la finalización de la misma.

Cuando el desempeño de la jornada normal de trabajo sea de forma continuada, se incluye un descanso de 30 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

### **Artículo 9. Calendario laboral.**

El calendario Laboral anual, su distribución, plan de vacaciones y cuadro de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado en el mes de Marzo de cada año, previa negociación con los representantes de los trabajadores; dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los trabajadores.

De conformidad con lo previsto en el Art. 37.2 del TRET, todo el personal dispondrá de 14 días festivos al año, de los cuales dos serán de carácter local.

### **Artículo 10. Licencias.**

El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

#### **A) Licencias Retribuidas.**

El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes previo aviso y justificación por los motivos y duración siguientes:

1. El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:



- a) Por matrimonio, 20 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo o adopción, 15 días de permiso.
- 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 6 días.
- d) Por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, hijos políticos y hermanos políticos, 3 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 5 días.
- e) Por traslado del domicilio habitual, 2 días.
- f) Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y cualificación 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, un día.
- 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.
- i) Para acudir el trabajador o acompañar a un hijo o a su cónyuge a revisión médica fuera de la localidad de residencia oficial, hasta cuatro días naturales, todos justificados.
- j) 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.
- k) Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edades preescolares o disminuidas físicos, psíquicos o sensoriales. Tendrán derecho a 30 días naturales a partir del fallecimiento del cónyuge.
- l) Ocho días para asuntos particulares, que no estén recogidos en los apartados anteriores. Se podrán disfrutar durante el año, sin que en ningún caso puedan acumularse a las vacaciones anuales. De los ocho días anteriores, dos se disfrutarán con carácter fijo, el 24 y 31 de Diciembre, (siempre que no coincidan





con sábado o domingo), salvo en los trabajos en que su propia naturaleza impida disfrutar los días fijos, por tener que estar el servicio permanentemente.

El personal podrá disfrutar estos días a su conveniencia, previa autorización del responsable del centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio.

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

n) 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.

ñ) Todo trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo; con posterior justificación médica percibirá el importe total de la jornada.

o) Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de 40 horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, siempre que la organización del servicio lo permita.

2. Como norma general, las licencias se comenzaran a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

3. La referencia que se hace a la esposa y cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, así mismo, al compañero/a que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador/a. Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

4. Todos los permisos podrán disfrutarse necesariamente previo aviso al superior inmediato correspondiente, salvo casos de urgente necesidad y se deberán justificar siempre a ser posible a priori y de no ser posible a posteriori del disfrute del permiso.

Todas las licencias aquí previstas, se actualizarán automáticamente conforme se vayan modificando las previstas para los empleados públicos de la AGE; o conforme a nuevas disposiciones legales.



## **B) Licencias no Retribuidas:**

1. Cuando un trabajador por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, de entre al menos un tercio de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
2. Los trabajadores fijos, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a un año de servicio tendrán derecho a una licencia sin sueldo desde un mínimo de quince días hasta un máximo de un año, de la que no podrá hacer uso de nuevo hasta que no transcurra un año desde su reincorporación.
3. Podrá concederse licencia sin sueldo por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

Estas licencias no retribuidas, dan derecho a la reserva de plaza y puesto de trabajo del que sea titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Corporación, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Para la concesión de una licencia no retribuida se requiere informe motivado del responsable de la dependencia en la que el interesado preste servicios.

### **Artículo 11. Vacaciones.**

Se establece un periodo de vacaciones anual de un mes natural o 22 días hábiles, para todo el personal, que se podrá disfrutar también en dos periodos iguales. Esta duración se incrementará en 1 día más para aquellos trabajadores/as que hayan prestado sus servicios en este Ayuntamiento más de 15 años efectivos; 2 días más para aquellos trabajadores/as que hayan prestado sus servicios más de 20 años; 3 días más para aquellos que tengan 25 años de servicios y 4 días más para las que tengan 30 a más años de servicios efectivos. No pudiendo, en modo alguno, comenzar las vacaciones en día inhábil a efectos laborales.

Aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa inferior a un año, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

Se procurará que la distribución de los turnos vacacionales se haga de común acuerdo entre los trabajadores/as, pero siempre quedando cubiertas las necesidades del servicio. En caso de no existir acuerdo la empresa determinará los turnos garantizando siempre el correcto funcionamiento del servicio. Los turnos de vacaciones deberán estar determinados antes del día 30 de Abril, en un Plan de Vacaciones, que podrá ser modificado por acuerdo entre el/la responsable de la dependencia y los trabajadores/as afectados.





Se reconoce el derecho de las madres y de los padres a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

Cuando el trabajador/a encontrándose de vacaciones cause baja por IT y sea hospitalizado en el mismo proceso de incapacidad temporal, disfrutará fuera de los turnos de vacaciones los días de baja del citado proceso que le restaran de vacaciones en el momento de pasar a la situación de IT.

### **Artículo 12. Excedencias y otras causas de suspensión del contrato.**

En ésta materia ambas partes se someten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de que un trabajador lo solicite, se le aplicaran las normas establecidas para las excedencias de los funcionarios.

El contrato de trabajo, podrá suspenderse, conforme al Art. 45 ET. a la legalidad vigente, por las siguientes causas:

Se aplicará al personal del Ayuntamiento de Las Tres Villas, lo establecido en materia de excedencias, en la Orden APU/3902/2005, de 15 de Diciembre, del Ministerio de Administraciones Públicas. , publicada en B.O.E. nº 300 de 16 de Diciembre de 2005.

## **Capítulo III. Condiciones económicas.**

### **Artículo 13. Incremento de retribuciones.**

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

En cualquier caso, se garantizara un incremento salarial en todos los conceptos retributivos igual al I.P.C. real registrado en el ejercicio.

La revisión para garantizar el párrafo anterior, se realizará y abonará el primer trimestre del año siguiente, dicha revisión tendrá carácter consolidadle a todos los efectos.

### **Artículo 14. Salario base.**

El Salario base para el personal afecto al presente Convenio será el especificado en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 15. Antigüedad.**

Los contratados laborales fijos, y los contratados temporales cuando hayan





prestado sus servicios más de tres años consecutivos, percibirán, en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios, la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, reconociéndose a estos efectos todo el tiempo de trabajo prestado con anterioridad, en ésta o en cualquier otra Administración.

## **Artículo 16. Retribuciones complementarias.**

### **1. Complemento de Destino.**

Es la retribución mensual que tiene signado cada puesto de trabajo y que percibe todo el personal en la cuantía establecida en las Tablas del Anexo I.

El Nivel de Complemento de Destino mínimo a aplicar a los puestos de trabajo será del 14.

Durante la vigencia de este convenio, el Complemento Destino subirá en punto por año.

### **2. Complemento Específico.**

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad, toxicidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un mismo puesto de trabajo.

La cuantía del Complemento específico figura reflejada en el Anexo I.

### **3. Plus de Nocturnidad.**

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en periodos comprendidos entre las 22 horas y las 6 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad.

El importe del citado plus de nocturnidad será de 60 por noche trabajada.

## **Artículo 17. Plus de transporte.**

Todo el personal al que afecta el presente Convenio percibirá un plus de desplazamiento en cuantía 36 Euros fijos mensuales.

## **Artículo 18. Plus de festivo.**

El personal que preste servicios en Domingos y festivos se le abonará, por cada Domingo o festivo trabajado, una compensación de 50. Existirán como festivos







especiales los días 1 y 6 de Enero y 25 de Diciembre, en los que la compensación será de 80 Euros.

### **Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán a todo el personal afectado por el presente Convenio dos pagas Extraordinarias denominadas de Julio y Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será:

La paga Extra de Julio/07: la cantidad equivalente al resultado de la suma de una mensualidad del Salario Base, el Complemento mensual de antigüedad, más el del Complemento de Destino más el 33% del Complemento Específico.

La paga Extra de Navidad/07: la cantidad equivalente al resultado de la suma de una mensualidad del Salario Base, el Complemento mensual de antigüedad, más el Complemento de Destino, más el 66% del Complemento Específico en el año 2009.

Las cuantía de las pagas Extras del Año 2.008, será el resultado de la suma de una mensualidad del Salario Base, el Complemento mensual de antigüedad, más el Complemento de Destino y el 100% del Complemento Especifico, salvo que para ese año, se establezca una cuantía superior para los empleados públicos, en Acuerdo Administración General-Sindicatos.

El periodo de devengo será el Siguiete:

A. Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio

B. Navidad: del 1 de julio al 31 de Diciembre.

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

### **Artículo 20. Horas extraordinarias y servicios especiales.**

#### **Horas extraordinarias.**

La realización de servicios realizados fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo causas de fuerza mayor.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias, en consecuencia se establece un tope máximo de setenta y cinco horas.



El importe de las horas extraordinarias se abonará en base al salario hora con el incremento del 75%.

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

$$S.H.I = \frac{12 \times (S + A + CD + CE + CP) + J + N}{260 \times 5,85}$$

Siendo:

S= Sueldo Base

A= Antigüedad

CD= Complemento de Destino

CE= Complemento Especifico

J = Paga extraordinaria de Junio

N= Paga extraordinaria de Navidad

260= días de trabajo al año

5,85 = Horas de jornada diaria

#### **Capítulo IV. Contratación.**

##### **Artículo 21. Contratación.**

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

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

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

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





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

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

Todo trabajador recibirá al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito visado por la oficina de empleo y cuya copia básica se entregará al Delegado de Personal. Asimismo al finalizar la relación laboral podrá exigir certificado del tiempo de la prestación de servicios, con expresión de la categoría.

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

## **Capítulo V. Organización del trabajo.**

### **Artículo 22. Organización del trabajo.**

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

Anualmente, junto con el Presupuesto, se aprobará la Plantilla de personal que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, interinos, contratados (fijos o temporales) y personal eventual.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos sus trabajadores, para ello, en cada caso, deberán poseer la antigüedad exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezcan y que serán fijados, de acuerdo, entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores.

La Corporación procurará que los trabajadores/as, que por edad u otra razón, tengan disminuida su capacidad para funciones de particular esfuerzo o penosidad, siempre previo informe médico, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones físicas y dentro del mismo servicio a ser posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

## **Capítulo VI. Representación de los trabajadores.**

### **Artículo 23. Funciones y garantías.**





En cuanto a las funciones y garantías de los representantes legales de los trabajadores se estará a lo dispuesto al efecto en los Arts. 64 y 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán acumular de forma mensual y/o anual, las horas de los distintos representantes de los trabajadores, en uno o varios, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación; Pudiendo quedar relevados de su puesto de trabajo sin perjuicio laboral ni económico, todo ello mientras dure su condición de representante, bien de personal, bien sindical.

Quedan fuera de éste cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación, así como todas las reuniones de negociación del Convenio Colectivo o de Comisión Paritaria.

#### **Artículo 24. Derechos sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto de 1985, de Libertad Sindical.

Los representantes que tengan algún cargo ejecutivo o de Dirección, como mínimo de nivel provincial, en cualquiera de las organizaciones sindicales más representativas, podrán disponer de un número de horas adicional, de 40 mensuales, para atender dicha representación, y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias para las que sean citados oficialmente por su Sindicato.

La Corporación facilitará a aquellas Secciones Sindicales legalmente constituidas en este Ayuntamiento, los medios necesarios y suficientes para poder ejercer su labor de representación, y en todo caso un local adecuado.

#### **Artículo 25. Información.**

La información que legalmente deba facilitarse a los representantes de los trabajadores se entregará conforme a las disposiciones legales vigentes, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga el carácter de reservada.

#### **Artículo 26. Garantías sobre las condiciones de trabajo.**

La empresa facilitará copia del parte de alta en la seguridad Social a cada nuevo trabajador, así como procederá a publicar en el tablón de anuncios del dentro de trabajo los modelos TC1 y TC2 correspondientes al último mes en el que se halla hecho efectiva la liquidación.

### **Capítulo VII. Mejoras asistenciales.**

#### **Artículo 27. Complemento de prestación de incapacidad.**





Los empleados/as están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente de la Empresa, dentro de las 24 horas siguientes a la falta al puesto de trabajo, ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación del parte de baja.

1. En supuestos de I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 100% de la Base Reguladora desde el primer día de baja y mientras dure la misma.

2. Se considerará como accidente laboral aquel que ocurra “in itinere”, es decir, como mínimo una hora antes del inicio de la jornada laboral, y una hora después de rematar ésta, a efectos de cubrir los desplazamientos de los trabajadores al centro de trabajo, y de éste a su domicilio, debiendo de estarse a su calificación por la entidad

### **Artículo 28. Ayuda familiar.**

1. Los trabajadores afectados por este convenio que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, mientras no desempeñe ningún trabajo retribuido, y previa justificación mediante Certificado del organismo competente, percibirá un complemento salarial de 50.

Mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 33% y de 100 €, cuando sea igual o superior al 65%.

2. El Ayuntamiento abonará al trabajador ( o al familiar más cercano, en su caso) unas ayudas de pago único por los siguientes conceptos y cantidades:

Ayuda por nupcialidad del trabajador: 180 Euros

Ayuda por natalidad (hijos del trabajador): 110 Euros

Ayuda para sepelio del trabajador: 180 Euros

### **Artículo 29. Fondo social.**

Tiene por objeto atender distintas necesidades de carácter social, y su régimen de funcionamiento y prestaciones se atenderá al Reglamento del Anexo II, el mencionado Fondo estará dotado con 10.000 Euros, ésta cantidad se incrementará anualmente con el I.P.C.

### **Artículo 30. Prendas de trabajo.**

La Empresa deberá facilitar a todos los trabajadores cuatro equipos de trabajo, dos de invierno y dos de verano, así como calzado adecuado y prendas de seguridad.





Dichas prendas serán de obligado uso por los trabajadores

### **Artículo 31. Jubilación.**

En el supuesto de que los trabajadores acogidos al Real Decreto 1194/95, de 17 de julio, opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años, la Empresa por el presente convenio se obliga a sustituir simultáneamente al jubilado por otro trabajador titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo. Aquellos trabajadores que se jubilen percibirán de la empresa una gratificación correspondiente a cuatro mensualidades, si es con 64 y 65 años de edad y de 6 mensualidades si es con 63 años de edad, 10 mensualidades si es con 62 o 61.

### **Artículo 32. Seguro colectivo de accidentes.**

La empresa se compromete a concertar un seguro colectivo de accidentes para todos los empleados, cubriendo los siguientes capitales y riesgos:

A. Muerte por Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 25.000.

B. Incapacidad Permanente, Absoluta o Gran Invalidez: 25.000.

C. Incapacidad Permanente Total: 15.000.

### **Artículo 33. Responsabilidad civil.**

Por parte de la Empresa se suscribirá una Póliza de Responsabilidad Civil, que cubrirá a todos los empleados como consecuencia de hechos ocurridos en acto de servicio, salvo aquellos que pudieran implicar responsabilidades de índole criminal realizados por los mismos.

### **Artículo 34. Anticipos reintegrables.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de éste Convenio podrán solicitar un anticipo por importe de una o dos mensualidades de sueldo base, trienios y complemento de destino.

Estas cantidades se concederán sin interés y se comenzaran a descontar en la nómina del mes siguiente al de su abono.

El plazo para su devolución de fija en un máximo de 24 meses.

A estos efectos se establece un capital circulante equivalente al 0,8% del Capítulo I del Presupuesto.

### **Artículo 35. Premios por años de servicio.**





Los trabajadores/as que cumplan o tengan cumplidos 20 años de servicios en este Ayuntamiento, serán premiados con la concesión de una distinción y una paga de 1.800. También se abonará éste premio a los trabajadores/as que cumplan 20 años de servicios dentro del periodo de seis meses siguientes a su jubilación.

## **Capítulo VIII. Salud laboral.**

### **Artículo 36. Comité de seguridad y salud.**

De conformidad con el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de un parte, y por una representación de la Corporación, el Comité actuará con carácter paritario para la adopción de acuerdos.

Se reunirá de forma ordinaria, al menos trimestralmente, y siempre que lo convoque cualquiera de las partes.

De cada reunión que se celebre se extenderá el acta correspondiente, de las que se remitirán copias a los Delegados de Prevención.

El Comité, como Órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre Prevención de Riesgos Laborales, tendrá las competencias que atribuidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité velará por el cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 de la L.P.R.L y el Artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en materia de Vigilancia de la Salud.

### **Artículo 37. Procedimiento para la readaptación de trabajadores a otro puesto de trabajo.**

Cuando la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo esté contraindicada para su Salud, previo informe médico, el Comité de Seguridad y Salud estudiará la posibilidad de cambiarlo a un puesto de trabajo más adecuado.

Será necesaria la existencia de otro puesto de trabajo vacante, de la misma categoría profesional y retribución o de una categoría y retribución inferior.

Se establece un periodo de prueba de seis meses, como duración máxima, durante el cual se determinará si el empleado está capacitado para el desempeño de las funciones del nuevo puesto.

## **Capítulo IX. Régimen disciplinario.**





## Artículo 38. Faltas y sanciones.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Así mismo será aplicación la clasificación y enumeración de faltas leves, graves y muy graves establecidas para los funcionarios de la Administración local.

## Disposiciones finales.

### PRIMERA: Actualización.

Serán objeto de estudio y negociación, por la Comisión paritaria para su aplicación al personal del Ayuntamiento de Las Tres Villas, los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro, entre los Sindicatos más representativos y la FEMP o la FAMP, así como los acuerdos marco que puedan suscribirse por la Administración General del Estado para los empleados públicos, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

A estos efectos la Comisión paritaria celebrará dos reuniones semanales a partir de la publicación de estos acuerdos en los diarios oficiales correspondientes y en el plazo de dos meses determinará las mejoras que serán de aplicación el personal de éste Ayuntamiento.

### SEGUNDA: Equiparación.

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

### TERCERA:

Todas aquellas mejoras que reglamentariamente o legalmente se aprueben por la Admón. del Estado o la Admón. Autonómica y que sean de aplicación a la Admón. Local, pasarán a formar parte del presente Convenio.

## Anexo I

Las retribuciones determinadas en la Ley de Presupuestos para el año 2.007, son las siguientes:

<b>GRUPO</b>	<b>S. B. MENSUAL</b>
A	1.112,85
B	944,48
C	704,05
D	575,68
E	525,57
<b>GRUPO</b>	<b>TRIENIO MES</b>
A	42,77



B	34,23
C	25,70
D	17,17
E	12,89
<b>NIVEL</b>	<b>MENSUAL</b>
30	977,18
29	876,50
28	839,65
27	802,78
26	704,28
25	624,86
24	588,00
23	551,15
22	514,27
21	477,46
20	443,52
19	420,88
18	398,21
17	375,55
16	352,96
15	330,28
14	307,65

## **Anexo II**

### **Reglamento del fondo de acción social del**

#### **Ayuntamiento de las tres villas**

##### **Artículo 1. Objeto.**

La regulación de las ayudas sociales se regirá por el presente Reglamento del Fondo de Acción Social.

Los sobrantes anuales del F.A.S. pasaran como resultados del F.A.S. al ejercicio siguiente, no pudiéndose realizar repartos ni convocatorias de ayudas no programadas en la fecha de aprobación de los presupuestos.

##### **Artículo 2. Junta administradora.**

###### **1. Composición.**

Se establece una Junta Administradora del Fondo de Acción Social, compuesta por los miembros de la mesa general de negociación.

###### **2. Funciones y competencias.**

La Junta Administradora tendrá las funciones y competencias:

- a) Distribuir el presupuesto anual de gastos del Fondo de Acción Social.



b) Elaborar un fichero de registro para informatización, seguimiento y control de gastos por beneficiario.

c) Elevar las propuestas de gastos a la corporación municipal, el control de gasto y la disposición del montante anual, a través del seguimiento de informes trimestrales emitidos por la Intervención Municipal.

### **3. Régimen de sesiones.**

La Junta Administradora se reunirá, con carácter ordinario durante el mes de Diciembre, para estudiar, valorar y proponer, entre las solicitudes presentadas, aquellas susceptibles de aprobación. Dichas prestaciones se presentaran desde el 1 de Enero al 30 de Noviembre y se abonaran en la nomina del mes de Febrero.

Las facturas presentadas en mes de Diciembre se pasaran al año siguiente

### **Artículo 3. Ámbito de aplicación.**

Al personal en servicio activo funcionario de carrera, laboral fijo, contratado temporal con fondos municipales y funcionario interino en estos dos últimos casos con una antigüedad de seis meses de forma continuada, cónyuge e hijos a su cargo.

Las solicitudes se formularán en modelo oficial, acompañando la documentación exigida en cada convocatoria.

Las ayudas solicitadas por el trabajador y su familia no podrán sobrepasar la cantidad de 1.000 al año.

### **Artículo 4. Ayudas por Estudios y Guarderías.**

Estas ayudas se establecen para los empleados municipales en activo e hijos.

Las modalidades serán:

Guarderías: Para cada hijo, hasta tres años de edad y con un límite de diez meses será de 50 Euros al año, si la guardería es municipal se concederá una beca de reducción del 50 % de la cuota establecida por la misma.

Educación infantil y primaria: 50

Educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional y enseñanzas de régimen especial 50 Euros.

Enseñanza universitaria, se establece una ayuda del 100 al año, admitiéndose un máximo de una asignatura suspensa y exceptuándose la repetición.



Las ayudas se recibirán en un solo pago y se concederán siempre que se presente la denegación de las becas del Estado.

El plazo de presentación de solicitudes será de octubre a diciembre incluido.

**Documentación a aportar en las modalidades A y B:**

Fotocopia del Libro de Familia.

Certificado o resguardo de Matricula.

Denegación de la ayuda estatal.

**Documentación a aportar en las modalidades C y D:**

Fotocopia del Libro de Familia.

Certificado o resguardo de Matricula.

Certificado de notas del curso anterior.

Denegación de la beca del MEC.

**Serán excepciones a estas ayudas:**

Los estudios que no sean oficiales.

Las llamadas asignaturas sueltas.

Las segundas carreras, tesis, tesinas, doctorados y máster.

Los alumnos que repitan curso.

**Artículo 5. Prestaciones Medico Sanitarias.**

Las cantidades que enumeran en este Artículo para las Prestaciones Sanitarias, se actualizaran al inicio de cada año en un porcentaje equivalente al IPC.

**A. Ayudas por Ortopedia, Audífonos y Aparatos de Fonación:**

Calzado ortopédico: 54

Plantillas: 30

Vehículo para inválidos, en tales supuestos y siempre que se justifique la necesidad del vehículo, se concede por una sola vez la ayuda de: 350





Audífonos y Aparatos de Fonación: 450

### **B. Ayudas por Prótesis y Gastos Dentarios:**

Ortopantomografía (radiografía) 1 al año: 20

Limpieza Anual: 50

Dentadura Completa: 432

Dentadura Superior o inferior: 216

Fundas, 4 al año por unidad familiar: 41

Obturación, máximo 10 al año por unidad familiar: 30

Ortodoncia (Ayuda única con un máximo de 3 años de tratamiento): 432

Pulpotomía: 30

### **C. Ayudas por Óptica:**

Gafas Completas (Máximo 1 par al año); 60

Gafas Completas Progresivas (Máximo 1 par al año): 120

Renovación de Lentes (Máximo 2 pares al año por unidad): 30

Renovación de Lentes Progresivas (Máximo 2 pares al año por unidad): 60

Lentes de Contacto (Máximo 2 anuales): 70

Para el caso de que el presupuesto para las ayudas sociales sea inferior a las solicitudes presentadas se aplicara una reducción porcentual.

### **Artículo 6. Fianzas y depósitos.**

Todos los empleados públicos quedan exentos de la prestación de fianzas o depósitos en sus relaciones administrativas con el Ayuntamiento, establecidas en las Ordenanzas Municipales, salvo las que obligatoriamente exija la Ley.

### **Artículo 7. Plan de Pensiones.**

La corporación conjuntamente con los representantes de los trabajadores y las Secciones Sindicales gestionaran con una entidad pública de ahorro la contratación de un plan de pensiones para los empleados que quieran acogerse. Siendo la aportación mínima por parte de la





Corporación de 20 por trabajador/a.

### **Artículo 8. Incompatibilidades.**

Las modalidades de ayuda objeto de este reglamento son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad pública o privada, salvo que aquélla fuera de cuantía inferior, en cuyo caso, si se acredita documentalmente su naturaleza y cuantía, podrá solicitarse la diferencia, resolviendo el Comité de Valoración del fondo.

### **Artículo 9. Falsedad Documental.**

La ocultación de datos o la falsedad en la documentación aportada darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o la pérdida, con devolución, en este último caso, de las cantidades indebidamente percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiese lugar.

En cualquier momento, la Junta Administradora del fondo podrá requerir cualquier documentación complementaria para su estudio

### **Artículo 10. Redistribución de Cuantías.**

Las cuantías contempladas en este reglamento para cada modalidad de ayuda se someterán a estudio por la Junta Administradora, de modo que permita, con base en la demanda de los trabajadores, su redistribución para cada ejercicio, estableciendo el siguiente porcentaje

Prestaciones Médico - Sanitarias un 70 %

Ayudas por Estudios y Guarderías un 30 %

### **Artículo 11. Remanentes.**

Todos los remanentes de la cuenta de operaciones no presupuestarias permanecerán en la misma para el/los ejercicios siguientes.

### **Artículo 12. Prórroga Automática.**

Este Reglamento, si no es denunciado por ninguna de las partes (Corporación, Sindicatos) ante la Junta Administradora del F.A.S., mediante solicitud en el registro del Ayuntamiento, antes del 15 de diciembre del año en curso, queda prorrogado un año más.



**ANEXO III****TABLA SALARIAL DEL AYUNTAMIENTO  
DE LAS TRES VILLAS**

CATEGORÍA	GRUPO	S.		C.	C. ESPE-
		BASE	NIVEL	DESTINO	FICO
SECRETARIO /A	A	1.112,85	25	624,86	672,85
ADMINISTRATIVO	C	704,05	17	375,55	260,30
AUS. ADMTVO.	D	575,68	15	330,28	260,30
ALGUACIL AUXILIAR	D	575,68	15	330,28	196,17
OF. SERV. MÚLTIPLES	D	575,68	15	330,28	196,17
OF. FONTANERO	D	575,68	15	330,28	196,17
OF. MANTENIMIENTO	D	575,68	15	330,28	196,17
MONITOR / A	D	575,68	15	330,28	108,13
OPERARIO 3ª EDAD	E	525,57	14	307,65	108,13
OPER. SERV. MULT.	E	525,57	14	307,65	160,36

**Disposiciones finales.**

En caso de que ambos cónyuges sean empleados municipales, serán considerados como una única familia.

Las dotaciones presupuestarias globales del Fondo de Acción Social se distribuirán en función de los programas anualmente.

**Disposición adicional.**

Con objeto de atender las posibles necesidades urgentes y especiales que puedan surgir los fines de semana y fuera de la jornada laboral, tales como averías, desconexión de alarmas, etc.; las personas que actualmente prestan sus servicios como Oficial de Servicios Múltiples, Oficial de Fontanero y Oficial de Mantenimiento, estarán localizados una semana cada uno, de forma alterna (una de cada tres), a fin de hacerse cargo de los imprevisto referidos. Por este concepto se les abonará mensualmente un Plus por servicios especiales en cuantía de 30 mensuales.