

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PALOMARES DEL RÍO 2007 - 2010

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto y ámbito personal y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Palomares del Río y todo el personal que presta sus servicios en el mismo, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas con carácter laboral que existan o puedan existir, a tenor de lo dispuesto en el art. 82 del título III del Real Decreto Legislativo 1/95, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno de la Corporación Local, si bien las retribuciones salariales surtirán efectos el día 01 de Enero de 2007 para todo el año, según los acuerdos parciales pactados en la Comisión Negociadora y que constan como anexos del presente. Tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2.010, entendiéndose prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio. Las partes intervinientes se comprometen a iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo acuerdo en fecha no posterior a quince días naturales, contados a partir de la fecha de solicitud de esa negociación, por una de las partes.

Artículo 3. Unidad y carácter normativo.

El presente Convenio tiene un carácter mínimo, necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico y unitario, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, si no que siempre habrá de ser aplicado y observado en su conjunto. En el supuesto de que por acto de la autoridad gubernativa, y en su caso de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia de alguno de los artículos del presente Convenio, el mismo quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido deberá ser reconsiderado en un plazo no superior a 30 días después del acto en sí. En todo aquello que no esté expresamente recogido en el presente Convenio serán de aplicación las disposiciones legales que dicten el Estado y la Comunidad Autónoma aplicables al Régimen Local.

Artículo 4. Sustitución de condiciones y garantías personales.



La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio, en cuanto a que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto, más beneficiosas para los empleados.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros Convenios o Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

La modificación en la normativa jurídica aplicable a la Función Pública Local, emanada del Estado o de la Comunidad Andaluza, será directamente aplicable y producirá los efectos que expresamente prevea la misma. Siempre que dicha normativa incida sobre materias contempladas en el presente Convenio y tenga la condición de mínimo legal garantizado a los trabajadores de las Administraciones Públicas, la regulación contenida en dicha normativa será de aplicación en cuanto suponga una mejora sobre las condiciones pactadas, previniendo estas últimas si el mínimo legal garantizado es inferior al contenido del presente Convenio.

Artículo 6. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia, por parte de los empleados, a cualquier beneficio establecido en este Convenio.

Asimismo se tachará de nulidad, reputándose no dispuesto y sin efecto alguno, cualquier pacto, resolución o cláusula que implique condiciones menos beneficiosas.

Artículo 7. Denuncia del convenio.

Sin perjuicio de lo detallado en el art. 2, la denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de denuncia, y con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio. Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Capítulo II. «Interpretación y vigilancia del Convenio».

Artículo 8. Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio.

1. Se constituirá en un plazo no superior a 60 días contados a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio, una Comisión de interpretación, vigilancia y estudio (CIVE) compuesta con carácter paritario, por representantes de la Corporación y del Comité de Empresa que ha suscrito el presente Convenio.



Estará integrada por dos miembros nombrados por el Comité de Empresa y dos miembros de la Corporación, nombrados por el Alcalde. Todos ellos con sus respectivos suplentes.

2. Esta Comisión asumirá funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, el seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran el contenido del Convenio y los demás cometidos específicos que se le asignan en el mismo.

3. Se reunirá, en sesión ordinaria una vez cada dos meses, y en sesión extraordinaria a instancia de cualquiera de las dos partes. En todo caso, la petición de convocatoria habrá de hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, con indicación de los asuntos a tratar. Serán sesiones extraordinarias urgentes las convocadas por cualquiera de las partes cuando la urgencia del asunto para tratar no permita convocar la sesión extraordinaria con la antelación mínima citada. En este caso deberá incluirse como primer punto del orden del día el pronunciamiento sobre la urgencia. Las convocatorias las cursará el Secretario de la Comisión, comunicando en las mismas el orden del día.

Ambas representaciones podrán contar con la presencia de asesores.

4. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de los puntos del Convenio que precisen concreción.
- b) Vigilancia del correcto cumplimiento de lo pactado.
- c) Control en el cumplimiento de los plazos marcados.

En todo caso será preceptivo someter las discrepancias surgidas de la aplicación e interpretación del contenido del Convenio a esta Comisión con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso la administrativa o judicial; debiendo pronunciarse la misma en el plazo máximo de treinta días. Previa consulta a esta comisión paritaria, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, en caso de duda, ambigüedad, etc., deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados de este Ayuntamiento.

Artículo 9. Mesa General de Negociación.

La Mesa General de Negociación entenderá de todas aquellas materias objeto de negociación colectiva establecida en los apartados siguientes:

- a. La determinación, aplicación e incremento de las retribuciones de los trabajadores a su servicio, en tanto las mismas no vengán determinadas expresamente por la legislación básica estatal, por las leyes de Presupuestos Generales del Estado o por la normativa de la Comunidad Andaluza en materia de





Régimen Local y dentro de los límites mínimos y máximos que pueda en su caso establecer el Estado.

b. La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.

c. Los derechos y obligaciones propios de la relación contractual en todas aquellas materias competencia de este Ayuntamiento, tales como horario, licencias, permisos, etc., dentro de los límites y marcos establecidos por las normas jurídicas en materia de función pública y régimen local del Estado y de la Comunidad Andaluza.

d. Las materias de índole económica, de prestación de servicios, derechos sindicales, asistenciales y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones laborales y sindicales con la Administración del Ayuntamiento.

e. Se negociará asimismo los proyectos de reglamentos internos y de funcionamiento de los servicios, planes, programas y ofertas de empleo, propuestas de fijación de criterios para el abono de complementos salariales y cuantos otros expedientes se encuentren comprendidos en el ámbito de negociación, con una antelación mínima de 15 días a su remisión al órgano competente, para su informe o propuesta de cuantas modificaciones, observaciones y opiniones deseen someter a la consideración de la misma. Este plazo mínimo podrá ser menor cuando exista una urgencia razonable o legal que así lo indique.

Capítulo III. Tiempo de trabajo, vacaciones, licencias, permisos y excedencias.

Artículo 10. Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada laboral de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Palomares del Río con carácter general, se establece en treinta y cinco horas semanales. Dicha jornada se distribuirá de lunes a viernes y en jornada continuada desde las 8 hasta las 15 horas, salvo que no lo permitiese la organización del trabajo de algunas unidades administrativas de esta Corporación. Las jornadas efectivas que sobrepasen del cómputo anual, serán negociadas por la Comisión Paritaria. Se considerará como jornada habitual, en el caso del operario de limpieza viaria, la determinada de lunes a viernes de 8.00 a 14.00 horas, y el sábado, de 8.00 a 13.00 horas (se establecerá un servicio de rotación por parte de los operarios de limpieza viaria para descansar un sábado o dos al mes. Este servicio se negociará entre el Ayuntamiento y el Comité).

El puesto de trabajo que requiera dos o más jornadas de trabajo tendrá una rotación por parte del personal que realice dicha tarea. A asignar por el Ayuntamiento y el Comité.



Se considerará como jornada habitual, el caso de los operarios de limpieza que estén asignados a colegios, de lunes a viernes de 8.00 h. a 15.00 h. los meses comprendidos entre el 30 junio al 15 septiembre, vacaciones navideñas y Semana Santa, todo ello según las necesidades del servicio para cubrir las distintas dependencias municipales. Durante el resto del año, para todos los operarios de limpieza de edificios la jornada habitual será desde las 15.00 horas hasta las 22.00 horas.

2. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad (superior jerárquico) quien notificará al órgano correspondiente en materia de personal las que carezcan de justificación. En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de los titulares de las unidades administrativas a exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, a partir del tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda (Seguridad Social)

3. Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención al público. Asimismo, serán de aplicación al personal de ciertos colectivos (Educadores, Deportes, etc.) que por la naturaleza singular de su trabajo requiera otro tipo de jornada y horario de trabajo, a los cuales se les aplicará, lo que la comisión paritaria determine y se estudiará la compensación que debe corresponderle por esos horarios especiales, esto se incorporará al calendario laboral de cada año natural de cada centro de trabajo.

4. Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo catorce horas, sin perjuicio de pacto en contrario.

5. Establecer el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

6. Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la AGE, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

7. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los



horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. Tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Artículo 11. Trabajo efectivo.

1. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos relativos a pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

2. Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo, por un período de treinta minutos, computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción se efectuará entre las 10 horas y las 10 horas y treinta minutos de cada jornada, a excepción de la atención al público para lo que se establecerán los turnos que sean precisos.

3. El descanso semanal consistirá como mínimo en 48 horas ininterrumpidas, preferentemente en sábado y domingo, salvo los casos en que la especialidad del servicio lo requiera.

No obstante aquellos trabajadores que por su servicio no puedan disfrutar de 48 horas seguidas durante sábado y domingo, podrán pactar con los representantes sindicales el disfrute de las 48 horas en diferentes días de la semana, pudiendo haber un intervalo entre ambos días de 24 horas. Dichos representantes trasladarán ese acuerdo a la CIVE, la cual se obligará a tomar una decisión en el ámbito de una sesión ordinaria.

Artículo 12. Trabajo nocturno.

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las veintidós (22) horas y las seis (6) horas de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se realizan en esa franja horaria se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Artículo 13. Trabajo en festivo.

Tendrán la consideración de festivo: las fiestas nacionales, autonómicas, locales, los días de Feria y Fiestas Patronales, así como los sábados y vísperas de festivo, desde las catorce (14) horas hasta el lunes o días siguientes al festivo a las seis (6) horas de la mañana.

Artículo 14. Calendario laboral.





Tendrán la consideración de festivos a todos los efectos y para todos los empleados las siguientes fechas:

1. Fiestas Nacionales: las indicadas por el Estado.
2. Fiestas de la Comunidad: las señaladas por la Comunidad Autónoma de Andalucía
3. Fiestas locales: las establecidas por el Pleno del Ayuntamiento de Palomares del Río.

Artículo 15. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de un período de vacaciones retribuidas de 31 día naturales o de 22 días hábiles y los días que en proporción les correspondan si el tiempo trabajado fuese menor a razón de dos días y medio por mes trabajado, redondeándose la cantidad resultante en exceso cuando haya lugar a ello.

1. Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos para poderlas disfrutar con las de su cónyuge, pero siempre dentro del período establecido en el párrafo siguiente.
2. El período para el disfrute de la licencia por vacaciones estará comprendido entre el 1 de junio y el 30 septiembre. Las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del período antes citado a petición del trabajador, previa comunicación al negociado de personal, y de acuerdo con las necesidades del servicio.

Cuando por razones del servicio las vacaciones no puedan ser disfrutadas dentro del período estival, se primará con un día adicional por cada intervalo de un mes que se disfrute fuera de él.

- 2.1. En supuestos excepcionales, podrá autorizarse por la Delegación de Personal, el disfrute de las vacaciones fuera de los previstos anteriormente (hasta el 15 de enero).
3. Durante el primer trimestre del año se entregará en el negociado de personal un calendario de turnos de vacaciones de cada servicio, con el fin de confeccionar un plan general de vacaciones.
4. Para determinar, dentro de un servicio o dependencia, los turnos de vacaciones, se procederá del modo siguiente:
 - a) La distribución de los turnos de vacaciones se hará de común acuerdo entre los empleados.
 - b) En caso de conflicto de intereses, se seguirán los turnos vacacionales de forma





rotativa y conforme a los criterios siguientes: 1. º Cargas familiares, 2. º antigüedad.

5. El período de vacaciones no podrá ser compensado económicamente.

6. El empleado tendrá derecho a:

a) El retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de baja por enfermedad, una vez establecido el plan definitivo de vacaciones.

b) Al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año, bien por expediente disciplinario, excedencia o finalización de la relación entre Corporación y empleado e incapacidad laboral.

c) A la paralización del cómputo de las vacaciones en caso de cualquier tipo de accidente o enfermedad profesional.

Artículo 16. Licencias y permisos retribuidos.

1. Los empleados afectados por el presente Convenio tendrán derecho a licencia o permiso retribuido por los motivos siguientes:

a) Por matrimonio: 20 días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, (pareja de hecho) ascendiente o descendiente del empleado público o de su cónyuge: 3 días naturales. En caso de familiares hasta el segundo grado de la línea colateral: 1 día natural.

c) Por intervención quirúrgica que comporte el internamiento en un centro hospitalario o domiciliario por enfermedad grave del cónyuge (pareja de hecho) o por familiar de primer grado de parentesco: 3 días naturales; hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Cuando la hospitalización o el domicilio del familiar se hallaren fuera de la localidad, los permisos se extenderán hasta 5 y 4 días naturales, respectivamente.

d) Establecer la concesión de 15 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

e) Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales. Si el traslado implica cambio de localidad de residencia: 3 días naturales

f) Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales: el día de su celebración, o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.





Este permiso habrá de ser solicitado con una antelación mínima de 72 horas.

g) Por lactancia de un hijo menor de 1 año, la empleada o empleado, en su caso, tendrá derecho a ausentarse de trabajo 1 hora diaria, la cual podrá dividirse a su conveniencia en dos fracciones o bien sustituirse por una reducción de la jornada.

Este permiso lo podrá solicitar cualquiera de los dos cónyuges.

g1) 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 al año natural a que tal periodo correspondiera, solicitándolo con un mes de antelación

h) Las empleadas, por razón de alumbramiento, tendrán derecho a un permiso de 20 semanas ininterrumpidas de licencia, 22 en el caso de parto múltiple, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que, como mínimo, seis semanas sean inmediatamente posteriores. Si los dos progenitores trabajan, la madre, al iniciarse el período del permiso, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas, salvo que en el momento de la efectividad del permiso la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

i) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para su cumplimiento, siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo. Su justificación se llevará a cabo presentado los documentos oficiales acreditativos de su realización. A los efectos del Convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

— Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte, certificados y registros de organismos oficiales.

— Citaciones de juzgados, comisarías, delegaciones del gobierno y militares.

j) Para acudir a congresos, seminarios, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional dentro del Ayuntamiento, el empleado podrá obtener, previa autorización de la Concejalía de Personal, permiso para asistir a las mismas, pudiéndose hacer cargo la Corporación de los gastos derivados de la inscripción y dietas si lo considera oportuno.

k) Para preparación al parto, la empleada tendrá derecho al tiempo necesario para asistir a los cursillos, siempre que los mismos no puedan realizarse fuera de la jornada laboral y que los mismos hayan sido prescritos por facultativo autorizado.



l) Ocho días por cada año natural de libre disposición sin necesidad de justificación. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas y, en todo caso, su disfrute efectivo en las fechas solicitadas al responsable de personal por el trabajador, quedará supeditado a las necesidades de cobertura del servicio.

ll) Nochebuena y Nochevieja: Los días 24 y 31 de diciembre de cada año.(si fuesen Sábados, Domingos o días festivos serán compensado, con un día de asuntos propio por día festivo).

2. En caso de denegación, ésta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión motivada de las causas que la justifican, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los empleados en los supuestos de disconformidad.

Artículo 17. Permisos no retribuidos.

Los empleados del Ayuntamiento de Palomares del Río que tengan una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar permiso no retribuido por un período mínimo de 3 meses y 1 año como máximo, conservando durante el mismo los derechos laborales inherentes a su condición, excepto el de la percepción de las retribuciones económicas y el devengo de retribuciones por antigüedad. No se podrá solicitar este permiso hasta que no hayan transcurrido dos años desde el reingreso del último permiso.

Durante la duración del permiso, el Ayuntamiento podrá contratar un empleado para el mismo puesto de trabajo, en la modalidad de contrato de duración determinada que sea pertinente.

Artículo 18. Excedencias.

1. La excedencia de los empleados públicos incluidos en el presente convenio podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

2. Los empleados municipales podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.





La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado municipal se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de dos meses desde dicho cese.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los empleados municipales cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.



En el caso de que dos empleados municipales generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los empleados municipales en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las empleadas municipales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada municipal tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Capítulo IV. Formación.

Artículo 19. Formación y perfeccionamiento profesional.

Para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación para la propia Administración.

Para la asistencia de perfeccionamiento profesional será evaluada en la comisión de interpretación, vigilancia y estudio del convenio. Los trabajadores que cursen





estudios de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del servicio lo permitan. Tendrán derecho así mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración, en las condiciones que se determine en la mencionada comisión de estudio del convenio.

Los organismos de la Administración, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo. En estos supuestos, el tipo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. Estos cursos se organizarán, al menos, cada cuatro años. En los cursos organizados para la obtención del título de Graduado Escolar o de capacitación profesional, se requerirá la conformidad del trabajador.

Los trabajadores que realicen los cursos correspondientes para la obtención de títulos académicos o profesionales, de perfeccionamiento, así como de reconversión y capacitación para la propia Administración, tendrán derecho, a una beca que atienda, en la cuantía que se determine, los gastos de matrícula y libros.

Artículo 20. Garantías.

Se acuerda establecer los criterios que regulen bajo el principio de equidad, la formación y perfeccionamiento profesional del personal de plantilla de este Ayuntamiento, y en este sentido se fija y garantiza a todo empleado de esta Corporación, para materializar una adecuada formación, en cómputo anual, 100 (cien) horas retribuidas dentro de la jornada laboral, para la asistencia de cursos de formación organizados por cualquiera de las Administraciones públicas o por las organizaciones sindicales.

Estas 100 horas en cómputo anual no son acumulables de un año para otro.

Si los horarios de los cursos no coincidieran con el horario de la jornada laboral, las horas empleadas en los cursos se compensarán como horas trabajadas, siempre y cuando estos cursos sean iniciativas del Ayuntamiento y con carácter obligatorio.

Las garantías establecidas en el presente artículo se refieren a los cursos de formación y perfeccionamiento determinados en el artículo 19 anterior.

Artículo 21. Compromiso de permanencia.



Cuando el trabajador, de conformidad con lo señalado en el último apartado del artículo diecinueve o en virtud de acuerdos particulares, haya recibido una especialización profesional con cargo a los presupuestos de la Corporación Local, para poner en marcha proyectos determinados o realizar trabajos específicos, vendrá obligado a permanecer en activo a su servicio durante un plazo igual al doble, el triple o el cuádruple del tiempo invertido en la formación según ésta se haya realizado en centros propios del Ayuntamiento, en otros centros nacionales o en centros extranjeros, respectivamente, con el límite máximo de tres años en todo caso. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo señalado, vendrá obligado a satisfacer una indemnización de daños y perjuicios equivalente a las retribuciones totales que debería percibir por el periodo incumplido.

Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 22. Estructura salarial. Retribuciones.

1. Se procede a una racionalización y globalización de la variedad y pluralidad de complementos salariales que pueden existir, y asimismo acorde, en equiparación y en homogeneidad con la legislación básica vigente sobre retribuciones en el ámbito de la función pública en general y función pública local en particular. Se define la siguiente estructura salarial:

Retribuciones básicas:

Sueldo base.

Trienios.

Pagas extraordinarias:

Retribuciones complementarias:

Complemento de destino

Complemento específico

Complemento de productividad

Gratificaciones por servicios extraordinarios

Complemento personal y transitorio

2. El importe de cada uno de los conceptos es el regulado para el ejercicio económico en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, en función de la Relación y Catálogo de los Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, y asimismo se estará a lo acordado en las diferentes comisiones de negociación del presente convenio y que se adjuntan como anexo. Las retribuciones básicas y





complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del trabajador referidos al último día hábil del mes a que corresponden.

3. Los trienios, cantidad igual dentro de cada grupo de clasificación, serán de concesión automática por parte de la Corporación sin necesidad de reclamación por parte del trabajador cuando el mismo cumpla tres o múltiplo de tres años consecutivos y continuados de servicios efectivos en este Ayuntamiento.

4. Durante la vigencia del presente Convenio los empleados públicos de este Ayuntamiento percibirán los incrementos anuales que se fijen en la correspondiente ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

5. Las retribuciones complementarias se atenderán a criterios de valoración objetiva. Su cuantía será fijada a través de negociación colectiva, las cuales se aprobarán por el Pleno de la Corporación, tras acuerdo con la representación sindical.

Son retribuciones complementarias:

5.1. Complemento de destino: Se establece para los trabajadores de este Ayuntamiento los niveles básicos de complemento de destino que se detallan en el anexo I para cada puesto de trabajo tipo.

5.2. Complemento específico: Este complemento retribuirá las especiales circunstancias y especificidades de los puestos de trabajo tal y como se prevé en el R.D. 861/86. Las cantidades que se devengarán por este concepto retributivo serán las determinadas para cada puesto de trabajo en el anexo II, cuyo importe corresponde a las circunstancias y especificidades de cada puesto de trabajo que se han apreciado en la valoración de los mismos, según consta en la relación de puestos de trabajo que constituye dicho anexo.

5.3. Complemento de productividad: Este complemento retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeñe el puesto de trabajo. Su aplicación individual se realizará mediante métodos objetivos. Será oída la representación de los trabajadores.

5.4. Gratificaciones: Destinadas a retribuir los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal que no podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. En cualquier caso, no deberán ser superadas las 75 horas anuales, salvo pacto expreso entre trabajador o trabajadores y Administración.

Se establece una retribución por este concepto ascendente a 13,50 euros por cada hora efectivamente trabajada en día laborable y en 16,50 euros la realizada en día festivo, las horas extras a partir de las 22 horas tendrán un incremento de 5,00 euros aplicable a todos los puestos de trabajo de cualquier categoría



profesional. Igual gratificación percibirá el empleado público municipal que realice toda o parte de su jornada habitual a partir de las 22.00 horas.

Igualmente, se determina que los servicios realizados en los días 24 y 31 de diciembre entre las 22 y las 7 horas serán retribuidos a razón de 120 euros diarios, para la jornada de 7 horas y media.

5.5. Guardias: Todo el personal laboral de este Ayuntamiento que preste el servicio de guardia tendrán un incremento de 160 € mensuales, independientemente del tiempo que necesite para realizar dicha guardia, que se le abonará como horas extras normales, nocturnas o festivas.

Durante todos los días de Feria y Fiestas Patronales, se establecerá una guardia especial en el Recinto Ferial para la que se establece una gratificación para cada año de vigencia del presente Convenio por las cuantías que se detallan:

Año	Importe
2008	433,00 €
2009	466,00 €
2010	500,00 €

5.6. Pagas extraordinarias: Dicha retribución vendrá determinada por la suma del sueldo base, trienios, complemento de destino al 100 por cien y complemento específico al 33.33 por ciento en el año 2007, obteniendo el cien por cien en el 2009. Las pagas extraordinarias serán dos al año y se devengarán el primer día hábil de los meses de Junio y Diciembre con referencia a la situación y derechos del empleado público en dichas fechas.

Artículo 23. Incapacidad temporal.

Cuando un empleado se encuentre en situación de baja laboral temporal, el Ayuntamiento completará hasta el 100 por 100 del importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día, hasta su reincorporación a su puesto de trabajo o la adquisición de la condición de incapacidad permanente. En los casos de enfermedad común, este complemento se percibirá durante los seis primeros meses de la situación de incapacidad laboral. No obstante lo acordado, queda salvaguardado el derecho de la Corporación a pedir una segunda opinión médica, por facultativo competente, en el momento que lo considere oportuno. Si el empleado se negara a someterse a este nuevo reconocimiento perdería el derecho a percibir la prestación pactada desde el primer día a que tuviera derecho.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social en el supuesto del empleo de la mala fe por parte del empleado para la obtención de esta prestación, así como del comportamiento improcedente para su adecuada recuperación.



Artículo 24. Servicios extraordinarios.

Ante la grave situación de paro laboral existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de limitar, a fin de reducir al mínimo indispensable, los servicios extraordinarios; esto es, las horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente pacto, todo ello con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Servicios extraordinarios habituales: supresión total y absoluta.
- b) Servicios extraordinarios de fuerza mayor o caso fortuito: este tipo de trabajo es el que deberá realizarse por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- c) La realización de servicios extraordinarios deberá ser voluntaria, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior.

Capítulo VI. Ayudas, prestaciones y mejoras sociales.

Artículo 25. Carnet de conducir.

1. La Corporación abonará a los empleados públicos de este Ayuntamiento el coste de la tramitación de las sucesivas renovaciones del carnet de conducir necesario para el desempeño de los puestos de trabajo que ocupen.
2. Se abonará el kilometraje a todo el personal laboral que consienta utilizar su vehículo de uso particular para la realización de una comisión de servicio. El importe de esta indemnización será el establecido por las normas de aplicación.

Artículo 26. Cobertura de riesgos.

1. La Corporación contratará, dentro de los dos meses siguientes a la aprobación del presente Convenio, para el personal a su servicio, los seguros que a continuación se indican:
 - Un seguro de accidentes con una cobertura de treinta y seis mil sesenta euros con setenta y tres céntimos (36.060,73 euros) por muerte y por invalidez permanente por causa de accidente laboral.
 - Un seguro de responsabilidad civil por conducción de vehículos, para aquellos que tengan que conducir durante la prestación del servicio.
2. La no contratación de estos seguros en los plazos estipulados, implicará la asunción por la Corporación de la cobertura de los riesgos citados, así como de las cantidades que correspondan.

Artículo 27. Asistencia jurídica.





La Corporación garantizará con sus propios medios, o en su caso con los concertados, la asistencia o defensa jurídica especializada y fianzas judiciales a los empleados que lo precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre y cuando no sea el Ayuntamiento la parte demandada o demandante.

Artículo 28. Anticipos reintegrables.

A petición de los empleados de este Ayuntamiento y siempre y cuando estén suficientemente justificados, la Corporación, atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento, anticipará al personal fijo de plantilla sus retribuciones en la cuantía máxima legalmente establecida, debiendo reintegrarse la cantidad anticipada en un máximo de 24 meses por fracciones iguales y sin recargo por intereses o gastos de ningún tipo. Quedará a disposición del empleado la posibilidad de cancelar el anticipo del crédito antes del plazo máximo acordado. Asimismo podrán solicitar el anticipo reintegrable el personal interino o eventual cuya duración contractual supere el año. En el caso de que las solicitudes superen las previsiones presupuestarias, la Comisión Paritaria establecerá un orden de prioridades entre los motivos alegados en la solicitud del anticipo. El importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas más trienios.

Artículo 29. Domiciliación bancaria.

Los empleados del Ayuntamiento tendrán derecho a elegir el banco o caja de ahorros por el cual desean cobrar su nómina. La Delegación de Personal tramitará las solicitudes que se efectúen para que tal derecho pueda hacerse efectivo en el mes siguiente a su solicitud.

Artículo 30. Prejubilación.

Como compensación a la jubilación anticipada, los empleados que hayan prestado sus servicios en este Ayuntamiento percibirán los premios, que según la edad que hayan cumplido, tendrán las siguientes cuantías:

Años cumplidos	Importe
1. A los 60 años	10.600,00 euros
2. A los 61 años	9.800,00 euros
3. A los 62 años	8.700,00 euros
4. A los 63 años	7.810,00 euros
5. A los 64 años	6.900,00 euros

Estas cantidades experimentarán el incremento anual que fijen los Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del personal de las distintas administraciones. Para percibir el 100% de las cuantías expuestas en la anterior

tabla, el trabajador deberá tener una antigüedad de 15 años o superior, con una antigüedad de 10 a 14 años, percibirá el 55%, de 5 a 9 años, el 30% y de 1 a 4 años, el 10%.

Capítulo VII. Provisión de vacantes, ingreso y contratación.

Artículo 31. Orden de provisión.

La cobertura de vacantes de personal laboral fijo de plantilla se efectuará por el siguiente orden:

Reingreso de excedencia.

Ascenso por promoción interna.

Personal de nuevo ingreso.

Artículo 32. Reingreso de excedencia.

Los trabajadores procedentes de excedencia con derecho al reingreso inmediato ocuparán la vacante de la categoría que ostentaban, comprometiéndose la Corporación a la reserva del puesto.

Artículo 33. Promoción interna.

La promoción interna supone la posibilidad del trabajador del Ayuntamiento de Palomares del Río de ascender de un grupo inferior al inmediatamente superior, estando en posesión de la titulación académica necesaria y tras superar las pruebas determinadas y establecidas a tal efecto. La Promoción Interna se realizará mediante concurso o concurso oposición, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; en las condiciones que se determinen en la correspondiente convocatoria, entre los trabajadores fijos de plantilla del Ayuntamiento que reúnan los requisitos de participación y sean pertenecientes al mismo Grupo Profesional al que pertenezca la vacante convocada y de quedar desierta, en segunda convocatoria, entre todos los trabajadores fijos de plantilla de la Corporación Local. En las pruebas de selección para promoción interna, tanto en la primera como en la segunda convocatoria, las condiciones de participación son llevar dos años de antigüedad como mínimo en la plantilla el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y, estando en posesión de la titulación exigible y resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al cuerpo o escala en el que aspiren a ingresar, superen el procedimiento selectivo previamente establecido, con independencia de los turnos libres. Las vacantes convocadas para promoción interna que queden desiertas, por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las que se ofrezcan al resto de los aspirantes de acceso libre.

Artículo 34. Oferta de empleo público.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación Local del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento de Palomares del Río formulará públicamente su Oferta de Empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal. Para ello, la Corporación Local negociará con la representación legal del personal laboral, la composición de la oferta de empleo público, antes de la aprobación de los presupuestos, en base a las necesidades de personal existentes y contemplando:

1. º Las plazas vacantes.
2. º Necesidades de plazas de nueva creación.

Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante convocatoria pública y, a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal al servicio de la administración local será:

El Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al servicio de la Administración General del Estado.

El Real Decreto 896/1991, de 7 de Junio por el que se dictan las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Capítulo VIII. Garantías sindicales y salud laboral.

Artículo 35. Protección a la libertad sindical.

El Ayuntamiento de Palomares del Río garantizará el derecho a la libre sindicación y organización del personal sujeto a este Convenio y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

Artículo 36. Competencias de los Delegados de Personal.

Se atenderá escrupulosamente al contenido, en esta materia, de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás legislación vigente.

Artículo 37. Medios materiales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales que se reconocen en la legislación vigente y en este Convenio, la Corporación facilitará los medios materiales siguientes:

Se garantizará el uso gratuito de fotocopiadoras, teléfono, fax y cuantos medios técnicos o telemáticos faciliten su tarea exclusivamente de carácter sindical, y siempre que con su uso no se dificulte la normal prestación de los servicios públicos del Ayuntamiento.

Se facilitará el material necesario de oficina a los Delegados de Personal para el desempeño de su acción sindical dentro del Ayuntamiento, en el momento en que se pueda disponer un local o despacho para estas funciones.

Se dispondrá de un tablón de anuncios sindical en cada centro de trabajo ubicado en lugar de fácil acceso.

Artículo 38. Horas sindicales.

El número de horas sindicales reconocido a cada uno de los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones será de 15 horas al mes, pudiéndose acumular total o parcialmente este crédito horario en uno o más de los Delegados de Personal.

Artículo 39. Derechos de las Secciones Sindicales.

1. Los empleados que lo soliciten tendrán derecho al descuento en nómina del importe de la cuota sindical correspondiente de su respectiva organización sindical, así como a que la Corporación abone mensualmente las cantidades así descontadas en la domiciliación que por la Sección Sindical oportuna se le facilite.

2. En el supuesto de incoación de expediente disciplinario a un empleado afiliado a una Sección Sindical, deberá darse conocimiento del inicio del mismo al representante de ésta.

Artículo 40. Derecho de reunión.

Las asambleas de trabajadores se regularán por lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 41.

Dichas asambleas deberán ser convocadas por los delegados de personal u organizaciones sindicales más representativas, mediando un preaviso de 48 horas y dirigida la comunicación a la Alcaldía, celebrándose preferentemente, si ello es posible, a partir de las 14 horas. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de la asamblea.

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral.

Artículo 42. Comité de Seguridad y Salud.



1. Se creará un Comité de Seguridad y Salud laboral (C.S.S.) compuesto por 2 miembros en representación de la Corporación y 2 delegados de prevención, éstos elegidos por y entre los representantes de personal, con el objeto de asistir a la Corporación en materia de prevención de riesgos laborales.

2. En las reuniones del C.S.S. podrán participar, con voz pero sin voto, los técnicos en materia de prevención que ambas partes determinen, siempre que así se lo comuniquen mutuamente las partes.

3. El C.S.S. se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite la representación de la Corporación o algún delegado de prevención. Las normas de funcionamiento interno serán adoptadas por el propio Comité.

4. Las competencias del C.S.S. serán las siguientes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

5. Las facultades que en el ejercicio de sus competencias tendrá el C.S.S. serán las siguientes:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad de cualquier servicio de prevención existente en su caso.

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

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de cualquier servicio de prevención, en su caso.

Artículo 43. Prendas de trabajo y protección.





El Ayuntamiento entregará a los empleados en Septiembre y Abril desde el inicio de su labor y con una periodicidad anual, uniformes o prendas de trabajo, de invierno y de verano, atendiendo a las características de cada persona y al puesto de trabajo que ocupe. Será preceptivo el informe del Comité de Seguridad y Salud.

Se atenderá en la selección del vestuario las siguientes cuestiones:

- La seguridad y condiciones higiénicas del trabajo que se realice.
 - La regulación existente sobre la misma, en aquellos colectivos para los que exista alguna reglamentación.
 - Los puestos que impliquen un desgaste de prendas superiores a lo normal. Así mismo, el Ayuntamiento dotara de las prendas de protección que sean necesarias para minimizar los riesgos de la actividad laboral que no puedan eliminarse con otros métodos, ya sean colectivos o de organización del trabajo.
- Ropa de verano: 2 camisas, camisetas o blusa, 2 pantalones o petos y calzado de verano
 - Ropa de invierno: 2 camisas, camisetas o blusa, 2 pantalones o petos, 2 rebecas, chalecos o chaquetilla, 1 chapetón o polar (cada 2 años) y calzado de invierno

Disposiciones adicionales.

Primera. Régimen disciplinario.

Sobre el Régimen Disciplinario, se estará a lo dispuesto en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público.

Segunda. Conversión de plazas temporales en fijas.

Durante la vigencia de este Convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período. Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas deberá plantearse un proyecto donde se analice globalmente el empleo de la Corporación, formando parte del plan de empleo correspondiente. Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su plazo temporal.

Tercera. Funcionarización.

1. Durante la vigencia del presente Convenio se impulsará el proceso de funcionarización derivado de las disposiciones establecidas en el Artículo 15 de la Ley 30/84 de 2 de Agosto, con intención de concluirlo en dicho periodo. Los procesos de funcionarización no afectarán a las expectativas de los funcionarios





en materia de movilidad y promoción.

2. Los contratados laborales fijos o interinos que desempeñen puestos calificados como de naturaleza administrativa, podrán optar por integrarse en el régimen administrativo funcionarial mediante la superación de pruebas específicas al efecto y cursos de adaptación, en su caso, con reconocimiento de antigüedad.

Cuarta. Todas las cuantías pactadas en el presente Convenio se actualizarán anualmente, siendo incrementadas en el porcentaje que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año para el personal laboral al servicio de las entidades del sector público.

ANEXO I (CIVE)

Grupos de clasificación, niveles de complemento de destino y complemento específico (importes mensuales a 1 de enero de 2007)

Código	Puesto de trabajo tipo	Grupo	Cuantía	Nivel c.d.	Cuantía	C. Espec.
16	ENCARGADO LIMPIEZA EDIFICIOS	5	525,57 euros	12	262,32 euros	506,25 euros
17	OPERARIO LIMPIEZA EDIFICIOS	5	525,57 euros	11	239,68 euros	510,00 euros
18	OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO GENERAL	4	575,68 euros	14	307,65 euros	678,75 euros
20	ORDENANZA-CHÓFER	4	575,68 euros	14	307,65 euros	633,75 euros
21	AUXILIAR SERVICIO AYUDA A DOMICILIO	5	525,57 euros	11	239,68 euros	506,25 euros
22	OFICIAL 1ª JARDINERO	4	575,68 euros	14	307,65 euros	634,00 euros
23	OPERARIO LIMPIEZA VIARIA	5	525,57 euros	11	239,68 euros	506,75 euros
24	CONSERJE-MANTENEDOR COLEGIO	5	525,57 euros	11	239,68 euros	491,00 euros
25	OFICIAL 1ª CEMENTERIO	4	575,68 euros	14	307,65 euros	660,00 euros
26	OPERARIO MANTENIMIENTO POLIDEPORTIVO	5	525,57 euros	11	239,68 euros	491,00 euros
28	OPERARIO MANTENIMIENTO GENERAL	5	525,57 euros	11	239,68 euros	506,75 euros
32	TÉCNICO MEDIO DE GESTION CULTURAL	2	944,48 euros	20	443,52 euros	802,15 euros
33	AGENTE DINAMIZACIÓN JUVENIL	3	704,05 euros	16	352,96 euros	663,75 euros
34	ENCARGADO DE OBRAS Y SERVICIOS	4	575,68 euros	18	398,21 euros	810,00 euros
35	JEFE DE OBRAS Y SERVICIOS	2	944,48 euros	22	514,27 euros	842,72 euros
36	OPERARIO USOS MULTIPLES	5	525,57 euros	11	239,68 euros	576,75 euros
37	AUXILIAR TELECENTRO	4	575,68 euros	14	307,65 euros	615,00 euros
T07	MONITOR SOCIO-CULTURAL SERVICIOS SOCIALES	4	575,68 euros	14	307,65 euros	611,25 euros
T08	MONITOR TALLER RIBETE	4	575,68 euros	14	307,65 euros	611,25 euros
T20	SOCORRISTA	4	575,68 euros	14	307,65 euros	753,75 euros
T21	PORTERO POLIDEPORTIVO	5	525,57 euros	11	239,68 euros	570,00 euros
T31	PEON ALBAÑIL	5	525,57 euros	11	239,68 euros	506,75 euros
T32	OFICIAL ALBAÑIL	4	575,68 euros	14	307,65 euros	634,00 euros
T37	DINAMIZADOR MUJER	3	704,05 euros	16	352,96 euros	810,00 euros
T46	UTILLERO DEPORTIVO	5	525,57 euros	11	239,68 euros	543,75 euros
T47	DINAMIZADOR GUADALINFO	4	575,68 euros	16	352,96 euros	615,00 euros
T48	PSICOLOGO	1	1.112,85 euros	24	588,00 euros	836,25 euros
T53	COORDINADOR DEPORTIVO	3	704,05 euros	16	352,96 euros	506,25 euros
T56	COORDINADOR ESCUELA DE VERANO	4	575,68 euros	16	352,96 euros	686,25 euros
T68	MONITOR ESCUELA DE VERANO	4	575,68 euros	14	307,65 euros	634,00 euros
	Monitor de Talleres:				15,99 euros/hora.	
	Monitor Deportivo:				15,99 euros/hora.	
	Monitor C.E. Adultos:				15,99 euros/hora.	
	Monitor Clases Recuperac.:				15,99 euros/hora.	

