

CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE ÁLORA

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal

Se regirá por el presente convenio todo el personal laboral adscrito a la relación de puestos de trabajo (en adelante RPT) aprobada en sesión plenaria celebrada el 21 de diciembre de 2006.

Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio que pasen a prestar sus servicios a cualquier empresa o ente que se cree dependiente del Ayuntamiento seguirán disfrutando de los beneficios del mismo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente a su aprobación por el órgano competente y se entenderá con carácter retroactivo desde el día uno de enero de dos mil ocho. Cada año las condiciones económicas se revisarán conforme se establece en la Ley General de Presupuestos del Estado.

Artículo 3.

Ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio antes del 30 de abril de 2011, sin necesidad de denuncia alguna por las partes.

A tales efectos, la representación del personal laboral preavisará, con quince días de antelación, el inicio de las negociaciones y la plataforma de la misma.

Mientras tanto, el presente convenio o pacto colectivo, seguirá prorrogado a no ser que cualquiera de las dos partes lo denuncie con un mes de antelación.

Artículo 4. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente convenio sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la comisión de vigilancia.

COMISIÓN DE VIGILANCIA

Artículo 5. Comisión de vigilancia

Se creará una comisión de vigilancia integrada por:

- Dos (2) representantes de la Corporación.
- Uno (1) representantes de los trabajadores laborales.

Velará por fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de las funciones que le asigna de forma expresa el artículo 6.

Los representantes del Ayuntamiento de Alora serán el Alcalde, a quien corresponde la presidencia, y el concejal delegado en materia de personal. La representación del personal laboral corresponderá al delegado de personal Laboral. La constitución de la comisión de vigilancia se realizará mediante resolución de la Alcaldía, en el plazo de un mes desde la firma del presente acuerdo, y en la que se deberán constar las personas concretas que la integran. Asimismo, se nombrará a un secretario con voz pero sin voto.

La comisión de vigilancia se reunirá de forma ordinaria, al menos una vez cada tres meses, o bien de forma extraordinaria, cada vez que lo solicite una de las partes. La convocatoria se efectuará mediante resolución del Presidente de la Comisión, con dos días hábiles de antelación, mediante notificación a las partes con expresión del lugar, día y hora de la sesión, así como los asuntos a tratar. En el caso de que la sesión sea solicitada a instancia de la representación del personal laboral, se deberá proceder a su convocatoria en el plazo máximo de 5 días para su celebración en los diez días siguientes a la fecha de la solicitud inicial. En estos casos se deberán indicar los asuntos a tratar por la comisión.

De cada sesión que se celebre se levantará acta por el secretario en la que deberá indicar: lugar de la reunión, día, mes y año; nombre y apellidos de los asistentes; asuntos examinados y resultado de las votaciones.

Las funciones de la comisión lo será sin perjuicio de las que corresponda al órgano competente en materia de la mediación de la Comunidad Autónoma.

Artículo 6



Las funciones específicas de la comisión de vigilancia son las siguientes:

- a) Interpretación del pacto colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitro de problemas originados de su aplicación
- d) Las que le atribuya el presente pacto.
- e) Cualesquiera otras actividades tendentes a la mayor eficacia práctica del convenio.
- f) Regulación de las normas y baremo correspondiente a las oposiciones que se convoquen para cubrir cualquier puesto de trabajo, excepto aquellos de libre designación.
- g) Cualesquiera otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del pacto.
- h) Será obligación de la comisión de vigilancia, reunirse, al menos una vez cada tres meses o cuando lo solicite algunas de las partes, debiendo levantar acta de los acuerdos adoptados y en caso de no existir acuerdo entre las partes, esta será enviada al órgano competente en materia de mediación del Comunidad Autónoma.
- i) Aplicación y destino de los fondos del plan de productividad cada tres meses.

Capítulo II Contratación y movilidad del personal

Artículo 7.

El ingreso del nuevo personal se efectuará mediante oposición, concurso o concurso - oposición. Cuando se trate de promoción de personal laboral a funcionario o en proceso de concurso - oposición se regirá la baremación según lo establecido en el anexo III. Los trabajadores laborales que se presenten a las convocatorias deberán poseer la titulación exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezcan, una vez acordada la oferta pública de empleo anual y las bases de la convocatoria en la comisión de vigilancia, que posteriormente será aprobada por el Alcalde-Presidente de la Corporación. En todo caso, la selección se realizará mediante pruebas objetivas de acuerdo con los principios de igualdad, méritos, capacidad y mediante convocatoria pública.

Artículo 8.

8.1 En las convocatorias para cubrir plazas en propiedad, es estará a lo dispuesto en la Ley 30/84, de 2 de agosto; Ley 7/85, de 2 de abril; Texto Refundido de





Régimen Local; Real Decreto 896/91, de 7 de junio y demás disposiciones complementarias.

8.2 Formará parte del tribunal que se designe dos representantes del Comité de Empresa de los Trabajadores Laborales que actuarán con voz y voto en igualdad de condiciones que el resto de los miembros del Tribunal.

8.3 Las bases que rijan la convocatoria, habrán de tener en cuenta, entre otros méritos, el tiempo de servicio prestado en esta Corporación en el puesto a cubrir, titulación y formación adecuada; así como, la titulación obtenida en cursos de perfeccionamiento.

8.4 Cuando la convocatoria sea por el sistema de concurso se puntuará la titulación al 50% y la experiencia laboral en el puesto o en puesto similar en otro 50%.

8.5 La Corporación se encargará con el Comité de Empresa, de crear una plataforma de estabilidad laboral donde todos los/as trabajadores/ as que lleven más de 3 años en su puesto de trabajo puedan ser pasados a trabajadores laborales fijos.

8.6 El concurso y la fase de concurso en un concurso - oposición se puntuará siempre de acuerdo con el baremo que figura en el anexo III.

8.7 Los trabajadores adscritos a cualquier puesto de trabajo incluido en la RPT, a través de la figura "movilidad funcional", percibirán todas las retribuciones, tanto básicas como complementarias, del puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

Capítulo III Formación profesional

Artículo 9.

1. Los trabajadores laborales tendrán derecho a cursos de formación continua organizados por la Corporación, la FAMP y otros Organismos Públicos, con el objeto de alcanzar y garantizar una mayor eficacia en prestación de los servicios.

Los cursos tendrán los aspectos diferenciales siguientes:

- Dirigidos hacia una formación continua y permanente.
- Dirigidos a dotar al trabajador de conocimientos y formación adecuados para alcanzar una categoría profesional superior.

2. La Corporación, junto con los representantes de los trabajadores, establecerá un plan de formación dirigido al reciclaje.



3. La Corporación concederá autorizaciones para la realización de estos cursos y, abonará los gastos de matrícula, desplazamientos y dietas, si se realizan fuera de Alora, siempre que estos cursos estén relacionados con el puesto que ocupa el trabajador.

La asistencia a los cursos será estudiada por la comisión de vigilancia, se tendrá en cuenta la partida presupuestaria y trabajos a desempeñar.

Si el curso se celebra fuera de la jornada laboral y se considera por parte de la Corporación Municipal de obligado cumplimiento, se le indemnizará al trabajador con los gastos de kilometraje y 4.20 euros por hora del curso. Y si esa jornada partida, se abonará media dieta, si es fuera de la localidad.

En caso de que la asistencia al curso implicara alojamiento, las dietas serán las denominadas enteras (Bases de Ejecución del Presupuesto).

4. La Corporación podrá conceder autorizaciones a los trabajadores para la realización de cursos de formación no incluidos en este plan. Los gastos que genere la asistencia a estos cursos serán de cuenta del trabajador. Para poder asistir a este tipo de cursos, el interesado deberá solicitarlo con cinco días naturales de antelación, aportando el informe, que será preceptivo, de su Jefe de Servicio o Negociado.

Capítulo IV Calendario laboral, jornada laboral, vacaciones licencias

Artículo 10.

El calendario laboral será el que la Administración Central, la Administración Autonómica y la Local, establezca para el personal del Ayuntamiento de Álora.

Artículo 11.

La jornada laboral será la establecida para los empleados y empleadas del Estado en jornada continua de lunes a viernes, con 30 minutos de descanso, excepto para aquellos servicios que por sus características especiales se rijan por horarios distintos.

El personal que realice servicios especiales y resulte imposible aplicar la reducción de jornada, serán compensados con días libres acumulados.

Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, la jornada laboral será de una hora menos, siendo la hora de salida las 14.00 hora convirtiéndose en jornada intensiva los servicios municipales que tengan horarios especiales.

Artículo 12.

JORNADA REDUCIDA



Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada en 1/2 o 1/4 el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con el percibo del 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones, y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

- a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 6 años, un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida o persona mayor que no pueda valerse por sí mismo;
- b) Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral;
- c) En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un periodo mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la comisión de vigilancia e Interpretación.

El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

HORARIO FLEXIBLE

En aquellas unidades donde sea posible, el trabajador y trabajadora podrá solicitar el horario flexible con las características siguientes:

1. Estructura: De 9:00 a 14:00 será el tiempo de presencia obligatoria, quedando abierto, en aquellas unidades donde sea posible, la entrada, la salida y la recuperación de horas.
2. La aplicación en cada unidad se atenderá a la autorización de la jefatura de la misma, conforme a su correspondiente plan de trabajo y previa comunicación a la representación sindical.
3. El tiempo mínimo computable para la recuperación será de dos horas, salvo en continuación de jornada que podrá ser como mínimo de una hora.
4. La unidad de personal habilitará el procedimiento adecuado para el control del saldo de las horas trabajadas en el mes, y si fuese necesario estas horas podrán ser recuperadas previo acuerdo de la jefatura del servicio y el interesado. Si quedara saldo negativo, será reducido de la nómina del mes siguiente. Periódicamente se facilitará a la representación sindical las compensaciones que se vayan realizando.

SEMANA SANTA

Se disfrutarán cuatro días laborables, en dos turnos alternativos que dejen cubierto los servicios, (si no se está de baja o vacaciones en ese periodo).



NAVIDAD

Se disfrutarán cuatro días laborables, en dos turnos alternativos que dejen cubierto los Servicios, (si no se está de baja o vacaciones en ese periodo).

SANTA RITA

El día 22 de mayo de cada año, festividad de la patrona de los/as empleados/as de la Administración Local, se considerará no laborable.

Caso de coincidir con sábado o festivo, se trasladará al día siguiente. (Se puede dar la opción de establecer turnos para cubrir las necesidades del servicio).

Artículo 13.

Desde el 1 de enero de 2004, tal y como recoge la legislación de la Comunidad Autónoma y Administración del Estado, todos los trabajadores laborales tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de vacaciones retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos. Las vacaciones se podrán partir en dos periodos de días hábiles. En caso excepcional y bajo la autorización del Concejal Delegado de personal se podrá ampliar a tres periodos de días hábiles.

Los trabajadores laborales que por necesidades del servicio no disfruten de sus vacaciones anuales dentro del periodo estival, tendrán derecho a ocho días más, que podrán disfrutar a continuación del periodo vacacional (un mes natural más ocho días).

Asimismo tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

A los efectos previstos en el presente artículo y tal como recoge la legislación básica, no se consideraran como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. (Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo).

Si por necesidades del servicio debiera interrumpirse o suspenderse las vacaciones, el trabajador o la trabajadora se incorporarán a su puesto, comunicando la interrupción o suspensión al Área de Organización y Personal, con objeto de contabilizar el periodo de vacaciones que le reste por disfrutar.



Las parejas que existan en la plantilla de la corporación tendrán derecho a disfrutar del periodo vacacional al mismo tiempo, siempre que el servicio así lo permita.

En el supuesto de que las vacaciones, o parte de las mismas, se disfruten dentro del último trimestre del año, las referencias que en los párrafos anteriores se hace al año natural se entenderán aplicadas hasta el fin del primer trimestre del año siguiente.

Cuando los festivos coincidan en martes o jueves, se establecerá un sistema de descansos alternativos, librando el 50% de la plantilla de cada dependencia. El día laboral utilizado, será a cuenta de los días de asuntos propios.

Artículo 14. Licencias retribuida

1) El empleado o empleada tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificación debidamente acreditada, en los supuestos y con la duración que a continuación se dirán, contados desde la fecha del hecho causante:

- Por maternidad

Los/as empleados/as tendrán derecho a un permiso de 100 días hábiles, ampliables por parto múltiple hasta diez días más por cada hijo. El permiso se distribuirá a opción del interesado/a pudiendo hacer uso de estas el padre para cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, antes de iniciarse el periodo de maternidad, podrá optar por que el padre disfrute hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

Asimismo, tendrá derecho a una pausa diaria de una hora de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de sus hijo menor de 12 meses, pudiéndose sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, o el disfrute de un mes natural a continuación de la licencia por maternidad. En caso de parto múltiple se acumularán las reducciones horarias, pero no más de una licencia de mes natural.

- Por adopción de un menor de hasta seis años En el supuesto de adopción o acogimiento de un menor de 6 años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 100 días hábiles, contados a partir de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento. Caso de que ambos padres trabajen, se podrá disfrutar de igual manera que en el párrafo anterior. En el caso de que existiera un periodo de adaptación, dicho permiso se tomará a partir de dicha fecha.

- Por matrimonio o formalización de pareja de hecho 15 días hábiles.



- Por permiso de paternidad 15 días hábiles.
- Fallecimiento del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad del trabajador/a 3 días hábiles, o 5 si el suceso se produce fuera de la provincia.
- Por fallecimiento del cónyuge del empleado/a que se den las circunstancias de tener hijos menores discapacitados o menores en edad escolar obligatoria 15 días hábiles.
- Fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad del trabajador/a 2 días hábiles si es dentro de la población, y 4 si se produce fuera.
- Fallecimiento de tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad del trabajador/a y cónyuge de hermano o hermana 2 días hábiles.
- Enfermedad del cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad del trabajador/a:
 - Menos grave: 2 días hábiles.
 - Grave: 5 días hábiles.
 - Muy grave: 7 días hábiles.
 - Enfermedad de familiares de 1.º grado de afinidad:
 - Grave: 3 días hábiles.
 - Muy grave: 5 días hábiles.
- Para concurrir a exámenes parciales y finales, liberatorios y **pruebas definitivas de** aptitud y evaluación en centros oficiales

Los días de su celebración.

- Por traslado de domicilio 2 días hábiles, si el traslado es dentro de la misma población; 3 días hábiles, si el traslado es a otra población.
- Por asuntos propios

Hasta 6 días hábiles de cada año natural, previa solicitud con tres días de antelación. No serán acumulables a las vacaciones anuales. Estos días podrán ser utilizados en aquellos puentes a los que se hace referencia en el artículo 14.

Una vez finalizado el año natural se podrá hacer uso de los días de asuntos propios, pendientes de disfrutar, hasta el 15 de enero del año siguiente, como





máximo, y siempre con el mismo procedimiento que se ha establecido en el párrafo anterior.

- Por matrimonio de hijo/a o hermano/a Un día hábil, si el matrimonio se celebra en Alora; 2 días hábiles, si se celebra fuera de la Alora (a elegir anterior o posterior).

2) En caso de enfermedad o accidente, el trabajador o trabajadora está obligado a comunicar a su servicio la causa que motiva su ausencia.

Si precisara baja por enfermedad o accidente, hará llegar la baja, dentro de los tres días laborables siguientes a su primera falta de asistencia, a su servicio. El servicio la remitirá al Área de Organización y Personal. El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación de baja.

3) Cuando el hecho causante a que se refieren los permisos establecidos por nacimiento de hijos y fallecimiento del cónyuge, hermanos y progenitores, se produzca fuera de la jornada de trabajo, el disfrute del permiso correspondiente comenzará el día inmediatamente posterior.

Artículo 15. Licencias no retribuidas

En materias de licencias no retribuidas y excedencias, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/84, y su reglamentación posterior, y especialmente a la Ley 39/99, de 5 de noviembre (para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras).

EXCEDENCIAS

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

A) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad de cargo público al personal fijo, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el punto D del presente artículo.

B) Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria a quien lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios durante un año en la Administración. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a un año. Durante los dos primeros años se reservará el puesto de trabajo.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

A partir del segundo año el reingreso se efectuará por adscripción provisional a un





puesto del mismo grupo y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto, siendo prioritario en la oferta de Empleo Pública.

C) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o de adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que sustituirá, en su caso, al que viniera disfrutando.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto de trabajo.

D) Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador o trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo. Esta excedencia da derecho al reingreso automático, previa petición del trabajador con un mes de antelación.

EXCEDENCIA FORZOSA

Se dará conforme a la legislación vigente para el personal funcionario.

Artículo 16. Gastos de locomoción y dietas

Tendrán derecho a media dieta todos los trabajadores y trabajadoras que por razón de su servicio tengan que comer fuera de casa, siendo la cuantía de la misma, la establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En aquellos casos en que sea precisa la utilización de vehículos propios para su desplazamiento como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de no disponibilidad del vehículo oficial, se abonará como compensación la cantidad de 20 céntimos/Km. La Corporación abonará las facturas de reparaciones de vehículos por accidentes en horario laboral, previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que no exista una tercera persona responsable del siniestro, y que no exista actuación negligente por parte del personal laboral.

Para ello se estará a lo establecido en el Real Decreto 236/88, sin perjuicio del desarrollo reglamentario.

Artículo 17. Ayudas de acción social



En caso de accidente, se abonará el 100% del salario real a cargo de la corporación, hasta su reincorporación al trabajo o hasta la adquisición de la condición de pensionista. En caso de enfermedad, se abonará el 100% durante los seis primeros meses, a partir de ese momento, se adaptará a la normativa legal. Solo en caso excepcional, podrá continuar percibiendo el 100%.

Artículo 18. Ayuda escolar

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, percibirán, coincidiendo con la nómina de octubre, en concepto de ayuda escolar, los beneficios que se relacionan:

- Ayuda de Guardería	65 euros
- Ayuda a Primaria de E.S.O	65 euros
- Ayuda Secundaria de ESO, SUP y COU	130 euros
- Ayuda Universitaria	250 euros

Los/as trabajadores/as que tengan derecho a la ayuda escolar para sus hijos/as sólo tendrán derecho a percibir una de ellas, correspondiéndoles, en su caso, la máxima.

Todas las demás ayudas solo requerirán para su abono la presentación de un certificado u otros documentos que acredite la matrícula del alumno.

El personal laboral y su cónyuge cuando no trabaje, gozará de las mismas ayudas y en iguales condiciones que sus hijos.

Artículo 19. Ayudas por fallecimiento

En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación se entregará a sus herederos, siguiendo el orden de prelación, la cantidad de 100 euros por años de servicios prestados. Las fracciones se computarán como años enteros.

La Corporación iniciará inmediatamente la gestión de los derechos antes citados, así como los de Seguros de Vida, etc., en que estuviese incluido el trabajador fallecido, sin que para ello sea necesario que los herederos soliciten su tramitación.

En caso de necesidad y a efectos de la pensión de viudedad el Ayuntamiento adelantará el 80% de la prestación básica a reserva de la liquidación posterior del organismo correspondiente, en los mismos términos que en los casos de jubilación.

Artículo 20. Anticipos reintegrables

La Corporación consignará en el Presupuesto municipal de cada ejercicio la cantidad de 33.000 euros, destinada a anticipos reintegrables.

La cuantía máxima individual que se otorgará será 3.100 euros previa solicitud debidamente formalizada por los servicios de Intervención, y justificación de la misma.

La devolución se realizará en mensualidades iguales, sin interés y con un límite temporal proporcional a la duración de su contrato.

Artículo 21. Premio de permanencia

El Ayuntamiento premiará a sus trabajadores/as por los años de servicios prestados con las cantidades siguientes:

a) En el momento de cumplir 10 años	500 euros
b) En el momento de cumplir 20 años	800 euros
c) En el momento de cumplir 25 años	1.400 euros
d) En el momento de cumplir 30 años	1.900 euros

El premio causará efecto a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Los/as trabajadores/as temporales que hayan prestado servicios más de veinte años, que aún estén en activo y no hayan percibido estos premios, tendrán derecho a lo dispuesto en el apartado d), por una sola vez.

Capítulo V

Artículo 22. Sanciones

El procedimiento y los plazos relativos al ejercicio de la potestad disciplinaria será el establecido en los artículos 146 a 152 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de marzo, así como RD 33/86, de 10 de enero.

ACOSO SEXUAL. ACOSO MORAL O MOBBING

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Artículo 23. Seguro de vida y accidentes

En tanto en cuanto no se formaliza por la corporación un Plan de Pensiones tal como ha realizado la Administración General del Estado para los empleados y empleadas públicos que en ella prestan sus servicios la Corporación mantendrá

una póliza colectiva con entidad aseguradora, que cubrirá los siguientes eventos:

- Muerte	27.000 euros
- Por invalidez absoluta y permanente	27.000 euros
- Por muerte en accidente e invalidez permanente y absoluta.	40.000 euros

Artículo 24. Seguro de responsabilidad civil

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los trabajadores del Ayuntamiento de Álora en el desempeño de sus funciones, la Corporación mantendrá una Póliza de Responsabilidad Civil por importe de 150.000 euros.

Artículo 25. Asistencia jurídica y defensa en juicio

El Ayuntamiento de Álora se obliga a prestar asistencia jurídica y de defensa en juicio de todo los trabajadores laborales (regulados por este convenio) en cualquier procedimiento judicial o administrativo, que se le incoe en el supuesto en el que se dirija contra ellos alguna acción como consecuencia del legítimo desempeño de sus funciones o cargos, o cuando hubieran cumplido orden de autoridad competente.

La habilitación será acordada previa propuesta razonada del responsable del servicio del que dependa el funcionario de que se trate, en la que deberá, contenerse los antecedentes imprescindibles para que el Ayuntamiento pueda verificar la concurrencia de los requisitos exigibles.

Lo dispuesto en este apartado no afectará en forma alguna el derecho del personal laboral a designar defensor, o a que se le asigne de oficio, y se entenderá que se renuncia a la asistencia jurídica por parte del Ayuntamiento desde el momento en el que el personal laboral comparezca o se dirija al órgano jurisdiccional mediante cualquier otra representación.

Capítulo VI Representación colectiva

Artículo 26.

Los órganos de representación de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:

- a) De todas las gestiones que afecten a la plantilla municipal se informarán previamente a los órganos de representación.
- b) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación todos aquellos asuntos que procedan de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento.
- c) Se informará de la confección y desarrollo de la oferta de empleo público y sus bases.



d) Aquellas que les otorga la legislación vigente. Cada delegado de Secciones Sindicales tendrá las siguientes garantías:

a) Dispondrá de 25 horas sindicales al mes.

b) Ser oído preceptivamente en el supuesto de que se siga expediente disciplinario a uno de sus afiliados o afiliadas, quedando a salvo la audiencia al interesado.

c) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de actividad sindical.

d) Cuando deba realizarse un traslado o cambio de turno por necesidad del servicio, que afecte a un delegado o representante Sindical, este, a salvo de voluntariedad, será el último de los que entre su categoría para la decisión efectiva del traslado o cambio de turno.

e) Se podrán acumular las horas sindicales mensuales de los distintos delegados/as pertenecientes a una misma sección sindical, sean miembros de comité o delegados/as de sección sindical, en una o varias personas pertenecientes a e113, para lo que se confeccionará una bolsa de crédito horario. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.

f) Se dispondrá de tabloneros de anuncios sindicales en los centros de trabajo, de dimensiones suficientes y en espacios visibles.

g) Los delegados conocerán de los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyan y/o acuerden a los trabajadores, una vez redactada su propuesta y previamente a su remisión al órgano competente.

h) Las secciones sindicales deberán ser constituidas legalmente a efectos de ser reconocidas por este Ayuntamiento, sobre la base de los Estatutos de cada Central Sindical y de la legislación vigente en la materia.

j) En general, se estará a lo dispuesto en la LOLS.

j) La Corporación municipal, pondrá a disposición de los delegados

Sindicales, una dependencia municipal, para poder desarrollar las actividades relacionadas con sus competencias, y en horario que les corresponda estarán abiertas a los empleados y empleadas municipales, con el objeto de poder realizar sus funciones con independencia de su trabajo.

Artículo 27. Convocatoria de asambleas





La convocatoria de asamblea general podrá ser efectuada por:

1. Los órganos de representación.
2. El 20% del total de la plantilla del personal.
3. Las secciones sindicales.

La convocatoria será notificada al responsable político de personal con el siguiente contenido

- a) Con una antelación mínima de 24 horas.
- b) Hora y lugar de celebración.
- c) El orden del día de la asamblea.
- d) Firma y datos que acrediten la legitimidad de los firmantes.

Se dispondrá de seis horas mensuales para la realización de asambleas en horas de trabajo.

Artículo 28. Del comité de empresa

A. Los miembros del comité de empresa y delegados de las Secciones Sindicales, gozarán de las garantías sindicales recogidas en el Decreto que las regula y en las normas que en el futuro las sustituyan, en cuanto a medidas disciplinarias se refiere. En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción o despido, los delegados de personal que integran el comité de empresa y de las secciones sindicales tendrán derecho a un expediente previo.

B. Los delegados y delegadas del comité de empresa dispondrán de un crédito de 50 horas mensuales retribuidas por el ejercicio de sus funciones. Si uno o varios delegados desean acumular el total o parte de sus horas sindicales en otro miembro del comité de empresa, deberá realizarlo al principio de cada mes, dando conocimiento al departamento de personal de las horas y a la persona en la que realiza la acumulación. Cada vez que se vaya a hacer uso de las horas sindicales, deberá comunicarse a la oficina de personal, con una antelación de un día, salvo causas excepcionales.

C. Los miembros del comité de empresa serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación a su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.

Artículo 29. Seguridad y salud en el trabajo

Esta materia se regulará por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y la normativa que



la desarrolla.

1. En relación con el artículo 35 punto 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establece un número de 1 Delegados de Prevención, con los mismos derechos y garantías que los miembros de órganos de representación, los cuales serán designados por las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio distribuyéndose de forma directamente proporcional a la representación que cada Sindicato ostente en el conjunto de órganos de representación del Excmo. Ayuntamiento de Álora pudiendo no coincidir con cargo electo de ORU'S, garantizándose como mínimo un delegado por sindicato. Los delegados de Prevención disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal y ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajadores; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo /**campañas** de sensibilización, cursos de formación, etc.); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Salud Laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de Incapacidad Permanente.

El Ayuntamiento dotará a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral de la uniformidad necesaria.

2. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente y, en concreto, a:

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.

c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada previsión.



3. La Corporación deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo ingreso o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren. Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos. Elaborar en el plazo máximo de 6 meses tras la firma de presente convenio un plan de prevención que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos. Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la corporación deberá tener un servicio de Prevención propio o ajeno. Se contará con el servicio de prevención de la Diputación Provincial.

b) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo. Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la Mutua de Accidentes la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.

Dotar a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre.

Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

c) Será preceptivo y vinculante la emisión de informe valorando la necesidad de la contratación de un servicio de prevención, quedando excluido de sus servicios las contingencias comunes.

En la selección de la misma intervendrán las distintas secciones sindicales firmantes del convenio.

Asimismo se acordará, obligatoria y vinculante, su contratación como servicio de prevención ajeno.





Desde el comité de seguridad y Salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con la misma.

Artículo 30. Reconocimiento médico. Vigilancia de la salud

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal municipal, de cuyo resultado deber dárseles conocimiento.

En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

2. En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

3. El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

4. La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95, y normativa de desarrollo.

Artículo 31.

La Corporación, dentro del segundo trimestre de cada año, dotará a la uniformidad reglamentaria al Personal afectado por el presente acuerdo para el desempeño de sus funciones. Tal dotación constará de las siguientes prendas para las correspondientes temporadas y en las siguientes anualidades:

a) Cada año en el mes de septiembre se dará el uniforme de invierno (un pantalón, una chaqueta, dos camisas, un par de zapatos o botas reglamentarias), y en el mes de marzo se dará el uniforme de verano

b) En el caso del personal de servicios, este percibirá anualmente un par de botas de seguridad, una cazadora, un par de pantalones de invierno y otro de verano, dos pares de guantes, y un casco homologado de protección.

c) Con la entrega de las prendas se surtirá de los emblemas correspondientes a las mismas.

d) Independientemente de las prendas citadas, se suministrará al personal afectado por el presente Acuerdo aquellas prendas que por determinadas circunstancias sufran roturas o desperfectos como consecuencia de





intervenciones en fuegos y reyertas.

De la adquisición de vestuario, útiles y herramientas será informada anualmente la comisión.

Artículo 32. Adecuación de puesto de trabajo

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la comisión de vigilancia e interpretación del convenio, con la participación de los Delegados de Prevención (o Comité de Seguridad o Salud) quien decidirá al respecto. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

Capítulo VII Mantenimiento del puesto de trabajo

Artículo 33.

En caso de detención de un trabajador, por cualquier causa, no se considerará su ausencia al puesto de trabajo como injustificadas, si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos, no se tendrá derecho a retribución alguna durante el periodo de detención. No obstante, si el trabajador resultase absuelto con posterioridad, o se archivase el expediente sin sanción, este percibirá las retribuciones correspondientes a dicho periodo. En el supuesto de cumplimiento de condena no será de aplicación la percepción de estas retribuciones.

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INCREMENTOS

1. Las retribuciones de los empleados son básicas y complementarias.
2. Son retribuciones básicas las establecidas por la legislación vigente.
 - a) Sueldo.
 - b) Trienios o antigüedad.
 - c) Pagas extraordinarias.
3. Son retribuciones complementarias:
 - a) Complemento de destino.
 - b) Complemento específico.
 - b) Complemento de productividad.





c) Gratificaciones.

Para los próximos ejercicios, en los que se encuentre en vigor el presente convenio, se incrementarán las retribuciones de los empleados y empleadas en lo que determine la Ley de Presupuestos del Estados.

El aumento que estipule la Ley de Presupuestos del Estado se hará efectiva a su entrada en vigor, abonándose el importe con carácter retroactivo a uno de enero.

SUELDO

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

2) El sueldo de cada uno de los grupos de clasificación será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

ANTIGÜEDAD O TRIENIOS

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada uno de los grupos de clasificación por cada tres años de servicios reconocidos en el Ayuntamiento de Álora.

El valor de los trienios de cada uno de los grupos de clasificación será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

Para su cómputo se tendrá en cuenta la fecha inicial de ingreso en el Ayuntamiento, de acuerdo con la legislación sobre reconocimiento de servicios previos y el abono de dicha cantidad se hará efectiva con la nómina del mes si el trienio se produce en la primera quincena o en la del mes siguiente si se produce en la segunda quincena.

Para los próximos ejercicios, en los que se encuentre en vigor el presente convenio, se incrementarán las retribuciones de los empleados y empleadas en lo que determine la Ley de Presupuestos del Estados.

El aumento que estipule la Ley de Presupuestos del Estado se hará efectiva a su entrada en vigor, abonándose el importe con carácter retroactivo a uno de enero.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán dos al año, según determinan los presupuestos del Estado cada año y no se pagarán de forma prorrateada.

Éstas se devengarán en la nómina de junio y la de diciembre, con referencia a la situación y derechos del empleado en dichas fechas, salvo en los casos siguientes:



a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del correspondiente a una paga, esta se abonará en la parte proporcional al que resulte según el tiempo de prestación del servicio (meses y días).

b) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese, con referencia a la situación y derechos del empleado en dicha fecha, pero en una cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

COMPLEMENTO DE DESTINO

El complemento de destino de cada uno de los grupos de clasificación será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

Para los próximos ejercicios, en los que se encuentre en vigor el presente convenio, se incrementarán las retribuciones de los empleados y empleadas en lo que determine la Ley de Presupuestos del Estados.

El aumento que estipule la Ley de Presupuestos del Estado se hará efectiva a su entrada en vigor, abonándose el importe con carácter retroactivo a uno de enero.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

El complemento específico de cada uno de los puestos de trabajo regulado por este convenio será el establecido en la RPT que esté en vigor en cada momento.

Para los próximos ejercicios, en los que se encuentre en vigor el presente convenio, se incrementarán las retribuciones de los empleados y empleadas en lo que determine la Ley de Presupuestos del Estados.

El aumento que estipule la Ley de Presupuestos del Estado se hará efectiva a su entrada en vigor, abonándose el importe con carácter retroactivo a uno de enero.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

1) El Complemento de Productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeñe su trabajo. La aplicación del mismo se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el RD 861/86, de 25 de abril, de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local.

2) La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo.

3) En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad





durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derechos individuales obligatorios, respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4) Las cantidades que perciba cada empleado por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros de las Juntas de Personal.

5) Los criterios de reparto serán acordados en comisión de vigilancia por las partes integrantes de la misma.

Para los próximos ejercicios, en los que se encuentre en vigor el presente convenio, se incrementarán las retribuciones de los empleados y empleadas en lo que determine la Ley de Presupuestos del Estados.

El aumento que estipule la Ley de Presupuestos del Estado se hará efectiva a su entrada en vigor, abonándose el importe con carácter retroactivo a uno de enero.

GRATIFICACIONES

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fija en cuanto a su cuantía y periodicidad en el devengo de las mismas, habrán de responder a servicios extraordinarios, fuera de la jornada laboral, pero relacionadas siempre con tareas propias del ejercicio del cargo.

2. Sólo podrán realizarse servicios fuera de la jornada laboral cuando hayan sido autorizadas previamente por el Área de Organización y Personal, a no ser que haya sido necesario efectuarlos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados los trabajos en un plazo no superior a cinco días laborables.

3. El máximo de horas extra, que podrá realizarse por empleo y cargo se fija en 80 por cada año natural. Si se excede de este límite, se entenderá reducido el cómputo anual de la jornada en la proporción que corresponda. Ésta será el 2.7% del sueldo. El seguimiento y control del exceso de estas jornadas se efectuará por la comisión de vigilancia.

4. Quedan fuera de cómputo máximo las horas fijadas en el número anterior las que se realicen sobre la base de programas de productividad y las de emergencia.

5. La realización de 1.200 horas extraordinarias anuales en un mismo servicio y -categoría implicará la creación de un nuevo puesto de trabajo, que se incluirá en la inmediata Oferta Pública de Empleo.

6. La Corporación informará mensualmente al Comité de Empresa, la Junta de Personal y Secciones Sindicales.

7. Establecer que cuando, por razones de urgencia un personal laboral del Ayuntamiento (que esté regulado por este convenio) deba realizar trabajos fuera de la jornada laboral y así haya sido ordenado por el concejal o jefe de servicio tendrá derecho al abono de la compensación económica que por grupo de clasificación según artículo. 25 ley 30/1984, de 2 de agosto de Función Pública, a continuación se expone:

GRUPOS	PRECIO/HORA DIURNAS DÍAS LABORALES (€)	PRECIO/HORA NOCTURNAS DÍAS LABORALES (€)	PRECIO/HORA DIURNA DÍAS FESTIVOS Y NO LABORALES (€)	PRECIO/HORA NOCTURNA DÍAS FESTIVOS Y NO LABORALES (€)
A1	26,67	30,00	30,00	36,00
A2	22,23	25,00	26,00	31,00
C1	16,67	19,03	19,03	22,03
C2	13,36	16,03	16,03	19,03
AP	12,67	16,03	16,03	19,03

Para los próximos ejercicios, en los que se encuentre en vigor el presente convenio, se incrementarán las retribuciones de los empleados y empleadas en lo que determine la Ley de Presupuestos del Estados.

El aumento que estipule la Ley de Presupuestos del Estado se hará efectiva a su entrada en vigor, abonándose el importe con carácter retroactivo a uno de enero.

Disposiciones adicionales

PRIMERA

Todas las plazas vacantes o de nueva creación se cubrirán de acuerdo con lo establecido en este convenio, en lo no previsto se tendrá en cuenta tanto la legislación vigente, siendo siempre preceptivo la negociación de la OEP, Convocatoria pública y la selección de nuevo personal, que se adecuará a lo acordado en este Convenio.

SEGUNDA

Se establecerá un tope del 20% de contrataciones laborales eventuales en cada servicio distribuido proporcionalmente por unidades.

En caso de que las contrataciones eventuales superaran un año, se incluirá en la oferta de empleo para su provisión en propiedad y los contratados no superarán en ningún caso los dos años en esa situación.



TERCERA

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del estado o la autonómica y que sean de aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente convenio.

CUARTA

Ambas partes manifiestan su intención de revisar el actual catálogo durante la vigencia del presente convenio, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir **las** deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización municipal.

QUINTA

Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

SEXTA

Los empleados y empleadas que por el régimen legal aplicable tengan que realizar un periodo de prácticas previamente a su nombramiento en propiedad y hayan ocupado la misma plaza con carácter interino percibirán una retribución equivalente al sueldo, pagas extraordinarias, complemento de destino y específico correspondientes a la escala, Subescala, clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar.

SÉPTIMA

La Corporación se compromete a la no utilización de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social, debiendo acogerse todas las nuevas contrataciones al presente convenio.

OCTAVA

Las partes acuerdan iniciar un proceso de promoción cruzada acogida a la legislación vigente del personal laboral fijo del ámbito de este convenio previa negociación con las organizaciones sindicales y según la legislación vigente.

NOVENA

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".



En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más beneficioso.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación en los que sean más beneficiosos para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

DÉCIMA

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio le será de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los/as trabajadores/as implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento. Si el cambio. de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los/as trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla municipal.

En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro del Ayuntamiento, sin menoscabo de acuerdos específicos que pueda haber.

Disposición final

El espíritu de la Corporación es cumplir toda la normativa que afecte al personal.

Anexo I

JORNADA PARTIDA

Aquellos/as trabajadores/as que desempeñen sus funciones en jornada partida recibirán una gratificación extraordinaria al mes de 90 euros.

AYUDAS MÉDICO-FARMACÉUTICAS

Se establece una cuantía de 90 euros por unidad familiar y por año para gastos de gafas bifocales, lentillas y renovación de cristales, es decir, esta ayuda como las que van a continuación corresponderá a la unidad familiar, con el límite máximo establecido en este Convenio, pudiéndose dar el caso que en el mismo periodo del año coincidan varios miembros, abonándose esta individualmente, adjuntándose en la solicitud su factura correspondiente, en el caso que el importe sea inferior al de la ayuda, se abonará lo que marque dicha factura.

PRÓTESIS Y TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS

1. Aparato dental completo (superior e inferior)	250 euros
2. Aparato dental parcial	150 euros
3. Piezas, cada unidad	50 euros
4. Empastes (cada unidad)	20 euros
5. Pulpotomía	50 euros
6. Tartrectomía (limpieza)	18 euros
7. Ortodoncia	250 euros

PRÓTESIS ORTOPÉDICAS

1 Plantillas	12 euros
2. Calzados	30 euros
3. Plantillas y calzado	70 euros
4. Vehículo de inválido (una sola vez)	200 euros

PRÓTESIS AUDITIVAS

1. Audífonos. 200 euros

Se abonarán las ayudas médico-farmacéuticas, prótesis y tratamientos odontológicos con un máximo de 250 euros anuales/unidad familiar.

Anexo II

Requisitos para la obtención de la productividad

- La productividad se percibirá mensualmente, por todos los trabajadores o puestos de trabajo pertenecientes a la RPT.

- Para tener derecho a ella se tendrá que cumplir en cada mes los siguientes requisitos:

A) Asistencia diaria al trabajo. La falta de asistencia originará las siguientes disminuciones en su percepción:

- De 1 a 2 faltas al mes: se percibe el 100%
- De 3 a 5 faltas al mes: se percibe el 60%
- De 6 a 8 faltas al mes: se percibe el 40%
- De 9 a 10 faltas al mes: se percibe el 20%
- A partir de 10 faltas en adelante: no se percibe nada

B) Aquel o aquella trabajador/a, que falte dos o tres veces al mes en tres ocasiones consecutivas, y aunque en cada uno de los periodos citados no llegue al mínimo establecido para que se le imponga alguna de las deducciones

anteriormente citadas, le será deducido el 50% de la productividad correspondiente al tercer mes en el que se producen las ausencias.

C) A estos efectos no se considerarán como faltas de asistencia al trabajo las siguientes: las ocasionadas como consecuencia de las vacaciones anuales y de los permisos establecidos en el convenio, los periodos de descanso establecidos por la ley para la mujer en los casos de maternidad, y embarazos con riesgos, bajas médicas ocasionadas como consecuencia de accidente de trabajo, tampoco se considerarán faltas, las ocasionadas durante los periodos de hospitalización, y las intervenciones quirúrgicas durante el periodo de encarne.

ANEXO AL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

- Los/as trabajadores/as de la agrupación de profesionales (AP) percibirán 35 euros
- Los/as trabajadores/as del grupo C2 percibirán 40 euros
- Los/as trabajadores/as del grupo C1 percibirán 45 euros
- Los/as trabajadores/as del grupo A2 percibirán 60 euros
- Los/as trabajadores/as del grupo A1 percibirán 70 euros

Las cantidades que se dejen de percibir por el concepto de productividad, pasaran a formar parte de una partida de acción social, cuyo destino lo establecerá la comisión de vigilancia, o bien la Corporación Municipal contratará un plan de pensiones que se financiará con dichas cantidades.

Anexo III

Baremo aplicable a la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de concurso o concurso-oposición:

1. ANTIGÜEDAD

Se valorará a razón de 0,1875 puntos por año de servicio o fracción superior a 6 meses, hasta un máximo de 3,75 puntos.

2. VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO

Por el desempeño de puesto de trabajo con destino definitivo que guarden similitud con el contenido técnico y especialización del puesto solicitado se valorará hasta un máximo de 3,25 puntos, a razón de hasta 0,325 puntos por año de servicio en dichos puestos, dejando constancia en el expediente de los criterios utilizados para apreciar la similitud técnica y la especialización entre los puntos.



3. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Se valorará la hora de cursos de formación y perfeccionamiento que tengan que ver con el contenido del puesto hasta un máximo de 2,50 puntos, diferenciando la asistencia y la docencia de la siguiente manera:

- 0,008 puntos por hora de asistencia
- 0,01 puntos por hora de docencia

4. OTRAS CIRCUNSTANCIAS

Por la posesión de cualquier otra circunstancia no contemplada en los apartados anteriores, y que tengan relación con el puesto de trabajo, el tribunal podrá otorgar hasta un máximo de 0,50 puntos, dejando constancia en el expediente que méritos valorará la relación de éstos con el puesto y la puntuación concreta asignada.

5. ENTREVISTA Y/O PRUEBA

En caso de que el tribunal lo considere necesario, atendiendo a las características de algunos puestos, podrá acordar la celebración de una entrevista o prueba, pudiéndose valorar la misma hasta un máximo de 1 punto.

6. PUNTUACIÓN MÍNIMA

La puntuación mínima que habrá de obtenerse para la adjudicación del puesto será de 2 puntos.

Transcurrido un año de la entrada en vigor del Pacto Colectivo, este baremo podrá ser revisado y modificado.

Primer Teniente-Alcalde, Concejal Delegado de Personal (firma ilegible). Los representantes del personal laboral (firmas ilegibles).

