



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE PIZARRA (PERSONAL LABORAL),**

### **Capítulo I. Condiciones**

#### **Artículo 1. Ámbito personal de aplicación**

Se regirá por el presente convenio todo el personal laboral que preste sus servicios en todo el ámbito de la actividad del Excmo. Ayuntamiento de Pizarra y sus organismos autónomos.

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

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación y con efectos desde el 1 de enero de 2008, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2009, sin perjuicio de su eventual prórroga y de la aplicación de la revisión salarial que pudiera acordarse por ambas partes.

#### **Artículo 3. Denuncia del convenio y prórrogas**

Ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio antes del 1 de octubre del 2009 y previa denuncia formulada con una antelación mínima de 15 días.

Una vez denunciado, y hasta tanto no entre en vigor un convenio que lo sustituya, será de aplicación el presente convenio en todo su articulado así como las mejoras que se acuerden y pacten.

En caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### **Artículo 4. Comisión de vigilancia e interpretación**

##### **4.1. COMPOSICIÓN Y CONSTITUCIÓN**

Estará integrada por 2 miembros de la Corporación, siendo uno de ellos Presidente/a, 2 de los/as trabajadores/as, que serán los elegidos por los/as trabajadores/as y las secciones sindicales, y el Secretario.

Velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

Deberá constituirse en el mes siguiente a la aprobación del convenio por el Pleno.

A sus reuniones podrán asistir asesores/as de ambas partes, con voz pero sin voto.

##### **4.2. FUNCIONES**

Son las siguientes:





- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas que se originen en su aplicación.
- d) Estudio y evolución de las relaciones entre las partes firmantes.
- e) Aplicación y destino de los fondos que se apliquen a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este convenio.
- f) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.
- g) Las que le atribuya el convenio y todas aquellas que tiendan a su eficacia práctica.
- h) Actualización que sea necesaria del articulado del convenio.
- i) En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto, colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.
- j) Materia de igualdad: Vigilancia de discriminaciones, planes de igualdad...

Los acuerdos serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del convenio y se desarrollarán conforme al procedimiento legal.

#### **4.3. REUNIONES**

Se celebrarán una vez al trimestre o cuando lo solicite alguna de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación y presente un orden del día. De las reuniones se levantará acta firmada por ambas partes.

En caso de no existir acuerdo entre las partes se convocará una reunión extraordinaria en el plazo de quince días para tratar de solventar las discrepancias existentes; y en caso de que no se lograra un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

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

### **Artículo 5. Calendario laboral**

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local, determine para el municipio de Pizarra.

El personal disfrutará de 4 días laborales de permiso en Navidad y 4 días laborales en Semana Santa, que se distribuirán de acuerdo con las necesidades del servicio. Aquel/lla trabajador/a que por necesidades del servicio disfrute de las vacaciones durante los meses en los que coincida Navidad o Semana Santa, tendrá derecho a disfrutar los correspondientes días de permiso a continuación de





sus vacaciones, concediéndoseles 18 días naturales de vacaciones de forma continuada o en dos turnos (Semana Santa y Navidad). Se considerará inhábil el 24 y 31 de diciembre.

## **Artículo 6. Jornada Laboral**

### **6.1. JORNADA LABORAL**

La jornada laboral será de 35 horas semanales de lunes a viernes, en horario de 8:00 a 15:00 horas, sin perjuicio de los horarios de otros servicios con modalidades de horario flexibles o a turnos.

Del 1 de julio al 31 de agosto, la jornada se reducirá media hora diaria. El horario será de 8:00 a 14:30.

Del 15 de junio al 15 de septiembre el horario para el personal que trabaja en la calle será de 7 de la mañana a 2 de la tarde. Del 1 de julio al 31 de agosto será de 7 de la mañana a 1:30 de la tarde.

En Feria el horario será de 9 a 13:30 horas.

En aplicación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el/la trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, especialmente en los casos de trabajo a turno y en jornada nocturna, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esto se llevará a cabo negociado en el seno de la comisión de seguimiento del presente convenio colectivo o por el acuerdo a que llegue el trabajador con la empresa, respetando en todo caso lo previsto en este.

### **6.2. JORNADA REDUCIDA**

Tendrá derecho a la reducción del 50% de la jornada laboral plazo máximo de un mes, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar hasta el primer grado por razón de enfermedad muy grave, con justificante médico y valoración de la comisión de vigilancia.

Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada en  $\frac{1}{2}$  o  $\frac{1}{4}$  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 (por un tiempo determinado y revisable por la comisión de vigilancia):

a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

b) Por razón de enfermedad del/la trabajador/a, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral.



c) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de su jornada laboral, con los porcentajes relacionados anteriormente y sin sujeción a los plazos establecidos en este artículo para la solicitud y el tiempo de permanencia en esta situación. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran distintos a la  $\frac{1}{2}$  o  $\frac{1}{4}$  las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje de tiempo trabajado mensualmente. El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

### 6.3. TURNO DE NOCHE

A todos los efectos será trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 8 horas. Se considerará trabajador/a nocturno/a aquel que realice al menos tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajos nocturnos serán retribuidos en el complemento específico, más un complemento de 15 €por nocturno trabajado.

Si los trabajos se realizan de forma esporádica y no constituye una característica habitual del puesto, se compensarán con el doble de horas que las trabajadas, tanto si se elige el descanso, como la retribución en horas extraordinarias.

### 6.4. HORARIO FLEXIBLE

En aquellas unidades donde sea posible, el/la trabajador/a 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.
5. Las personas víctimas de violencia según lo establecido en la LOMICVG, podrán hacer flexible su horario sin mediar solicitud, con la sola comunicación. En caso de discrepancias o dificultades para llevar a cabo dicho horario, se procederá a la búsqueda de soluciones efectivas atendiendo al principio de buena fe.
6. La flexibilidad horaria por cuidado de menor de 12 años, persona mayor o



discapacitado no necesitará autorización de la jefatura de la unidad, pero si comunicación.

#### **6.5. DESCANSO INTERMEDIO**

Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso inter-medio en jornada continuada, o a dos periodos de 20 minutos en jornada partida. Aquellos trabajadores que no deseen disfrutar de dicho descanso, podrán solicitar su compensación con la jornada de trabajo, al inicio o a la finalización de la misma. Dicho descanso no dejará desatendidos los servicios y se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

#### **6.6. DESCANSO SEMANAL**

Todos los/las trabajadores/as dispondrán de dos días de descanso consecutivos a la semana, al menos, y estos serán preferentemente el sábado y el domingo o el domingo y el lunes. Excepto personal que esté en turnicidad cerrada.

Los trabajadores y trabajadoras que trabajen domingos y festivos, recibirán la cantidad de 40 € en concepto de complemento. No será de aplicación el presente apartado para aquel personal contratado exclusivamente para realizar trabajos en dichas jornadas.

#### **6.7. TURNOS**

Las diversas áreas deberán acordar con los órganos de representación sindical, los calendarios, horarios y cuadros de turnos. Para su conocimiento por las empleadas y empleados afectados, se expondrán a tal fin los mismos en el tablón de anuncios del Centro con una antelación mínima de un mes. El personal afectado por turnos de trabajo se diferencia entre aquellos en los que el servicio necesite estar cubierto las 24 horas del día, y aquellos en los que, salvo situaciones puntuales solo sea necesario cubrir parte de las 24 horas del día, debiendo esta característica del puesto ser retribuida en el complemento específico. La adscripción de los/las trabajadores/as a los turnos será rotatoria y obligatoria, salvo acuerdo entre las partes y comunicación al superior jerárquico. Cualquier cambio de turno será comunicado al trabajador o trabajadora con una semana de antelación, salvo en casos imprevistos, y deberá contar con su conformidad.

6.8. Los trabajadores y trabajadoras mayores de 50 años podrán solicitar cambio de horario, fundamentándolo en su edad o en la merma de la capacidad física necesaria para el desempeño de su puesto actual, dictaminándose a tal efecto por la comisión de vigilancia e Interpretación.

### **Artículo 7. Vacaciones**

#### **7.1. VACACIONES ANUALES**

Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles (no se consideran los sábados para estos efectos como hábiles) o un mes natural, se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Si por ineludibles necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en los meses

indicados el/la trabajador/a tendrá derecho a 30 días hábiles de vacaciones.

En los casos de matrimonios de empleados municipales, si uno de los cónyuges se ve obligado a disfrutar las vacaciones fuera de los cuatro meses citados, el otro cónyuge tendrá derecho también a los mismos días siempre que las tome en esa época.

Los periodos de vacaciones se tomarán por periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años. Estos incrementos también afectarán a quienes deban disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estival por necesidades del servicio, por lo que serían 31 días a los 15 años, 32 días a los 20 años de servicios, 33 a los 25 y 34 a los 30 años.

El Ayuntamiento aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los órganos de representación, y con antelación al 30 de abril. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios. Se establecerá un plan de vacaciones rotativo.

Los/las trabajadores/as que tengan hijos en edad escolar, entre los 3 y los 16 años de edad, dentro de cada departamento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones anuales en los meses de junio a septiembre.

En casos excepcionales y justificados, el plan de vacaciones individual podrá ser modificado con una antelación mínima de 10 días al disfrute de las mismas.

Se podrán presentar planes de vacaciones especiales para aquellos servicios cuyas especiales características así lo requieran, los cuales se considerarán parte integrante del convenio, previa aprobación del órgano competente.

## **7.2. INTERRUPCIÓN**

Si en el transcurso de las vacaciones anuales, Semana Santa y Navidad, el trabajador o trabajadora tuviera que interrumpirlas por incapacidad temporal debidamente contrastada por los servicios médicos, tendrá derecho a proseguirlas una vez dado de alta y sin merma alguna de los días a los que tuviese derecho cuando se produjo la baja. La presentación del parte de alta será el único trámite exigible.

Si coincidiese el periodo de vacaciones fijado con incapacidad laboral derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta o acumularlas a la de la IT o del permiso al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

## **7.3. PUENTES**

Se permitirá que la mitad de la plantilla de forma alternativa, pueda disfrutar de los puentes del año.





#### **7.4. DISFRUTE OBLIGADO DE LAS VACACIONES**

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico. Además, se prohíbe taxativamente realizar horas extraordinarias mientras se está de vacaciones o de baja laboral. En caso de necesidad por merma de la plantilla en los distintos departamentos, se hará uso de la bolsa de trabajo existente.

### **Artículo 8. Permisos y licencias retribuidas**

8.1. Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de un hijo o hija del trabajador, 15 días de permiso a partir de la fecha del nacimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante ese periodo el sueldo base.

8.2. Por muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave con hospitalización y con justificante médico, para los familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad , se concederá permiso de 5 días hábiles, que han de ser los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante del mismo.

En el caso de fallecimiento de la pareja del trabajador o trabajadora, y siempre que existieren hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria, el permiso referido en el párrafo anterior será de 15 días hábiles.

En caso de enfermedad grave de un familiar del primer grado de consanguinidad o afinidad (padre/madre, hijo, suegro, yerno/nuera), el permiso se prorrogará el tiempo que persista la gravedad, con aportación de parte facultativo y siempre que el estado del enfermo requiera la asistencia del trabajador para su cuidado y asistencia.

8.2.1. Por muerte, enfermedad grave o intervención grave con hospitalización: 2 días para con los familiares de segundo grado, dentro de la misma localidad, 4 días si es en otra localidad.

#### **8.3. TRASLADO DE DOMICILIO**

Un día si no comporta cambio de residencia, tres días en caso contrario. El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio. El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso, salvo que se efectúe mudanza de enseres o de muebles. El/la trabajador/a aportará justificante del cambio por la autoridad competente.

#### **8.4. EXÁMENES FINALES**

Para concurrir a ellos y a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.

En los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación

deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. En esos términos deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes para ingreso en los cuerpos o escalas de las administraciones y organismos públicos.

Caso de que los exámenes se celebren necesariamente, y no por opción del/la trabajador/a fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento a donde tuviese lugar. Si los exámenes se celebran en la misma localidad o fuera del horario del trabajo del trabajador solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso para el desplazamiento.

Si las pruebas se efectuasen fuera de la jornada laboral se autorizará que el/la trabajador/a se ausente de su trabajo o se incorpore más tarde con un lapso de tiempo que le permita acudir al examen con la tranquilidad suficiente y sin temor a retraso o demoras imprevistas.

Para solicitar el correspondiente permiso los/las empleados/as deberán indicar en su instancia el lugar, fecha y hora previstos de celebración de los exámenes, para que su superior pueda indicarle la reducción de jornada a que tiene derecho, y en su caso de duda o de que no exista conformidad se consultará a la Unidad de Personal.

#### **8.5. CUIDADO DE HIJO MENOR DE 16 MESES. LACTANCIA**

Una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y salida, una hora a la entrada o salida o ausencia de una hora a lo largo de la jornada, a opción del trabajador o trabajadora.

El permiso se concede al trabajador o trabajadora. Si ambos progenitores trabajan, solo a uno de ellos. Cuando existan dos o más hijos menores de 16 meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de 16 meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal. La trabajadora o el trabajador que disfrute de este permiso, podrá decidir el sistema de disfrute y en su caso su acumulación.

8.6. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

8.7. Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo de acuerdo con el artículo 6.2 del presente convenio colectivo.





### 8.8. FECUNDACIÓN ASISTIDA

Para llevar a cabo la fecundación asistida se concederá tres días de permiso por cada tratamiento.

### 8.9. PERMISO POR PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 120 días, ampliable por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 10 de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas, y al final de citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento de un menor de 6 años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 120 días, 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.

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de 120 días ininterrumpidos ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

**8.10. ASUNTOS PARTICULARES** A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar seis días de licencia o permiso por asuntos particulares.

Además de estos días de libre disposición, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud al Jefe de Personal que deberá venir refrendada con el informe previo de la Jefatura del Servicio correspondiente, siempre respetando las necesidades del servicio. La denegación de estos permisos será motivada.

Si podrán unir a vacaciones, no a permisos de Semana Santa ni Navidad.



El número anual de días de permiso ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

Deberán ser solicitados por escrito al menos con cinco días de antelación, salvo emergencia, se entenderán concedidos por silencio administrativo

Este permiso podrá disfrutarse durante el mes de enero del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente y siempre que no hayan podido ser disfrutados en el mes de diciembre anterior por necesidades del servicio y exista constancia por escrito de su petición y denegación.

Los/as trabajadores/as que durante todo un año no causen falta alguna de asistencia, exceptuándose vacaciones, calendario oficial de fiestas, baja laboral transitoria, los posibles puentes, permisos de maternidad, lactancia, paternidad y otros derivado de embarazo y nacimiento de hijo /a, así como los días adicionales al cumplir trienios, serán gratificados con un premio de 300 €, o la parte proporcional de aquellos días que no se hay consumido.

#### **8.11. PERMISOS SINDICALES**

Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, se concederán los permisos necesarios, en los términos que se determine por la legislación y la negociación colectiva.

8.12. Se concederá un día de permiso por matrimonio de hijo/a, hermano/a, cuñado/a si es en día laborable, si es fuera de la provincia 2 días.

8.13. Se concederán 15 días de permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.

8.14. Se concederán tres días de permiso por sometimiento del trabajador o trabajadora a una operación o técnicas de esterilización, con parte facultativo.

#### **8.15. DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO**

Se concederán permisos por el tiempo indispensable, dando cuenta a la Unidad de Personal. No obstante, tendrá el carácter de licencia con retribución cuando el deber inexcusable de carácter público o privado no conlleve indemnización por la pérdida de salario.

8.16. Los días 24 y 31 de diciembre son inhábiles, quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al periodo de vacaciones.

8.17. Durante Semana Santa todo/a trabajador/a disfrutará de 4 días laborables de permiso, en el caso de que no se pueda disfrutar de estos días, dentro del periodo, se computará como este permiso los cinco días laborales inmediatamente siguientes a la Semana Santa. (excepto Policía).

**8.18. Se concederá permiso por el tiempo necesario para asistencia médica y tratamientos autorizados. Los/as trabajadores/as que hayan**

**hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.**

## **Artículo 9. Licencias no retribuidas**

### 1. POR MOTIVOS PERSONALES

Se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 4 meses cada 2 años, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Mínimo hay que coger un mes y solicitarlo con 15 días de antelación.

Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado, el/la empleado/a se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba anteriormente.

### 2. COLABORACIÓN CON ONG

Las personas que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración que podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización de la Concejalía de personal, con una antelación de 15 días.

## **Artículo 10. Suspensión del contrato de trabajo**

Por privación de libertad del/la trabajador/a (por resolución judicial o gubernativa).

En caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable por decisión judicial se reintegrará a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes se estará a lo dispuesto para el personal funcionario.

Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al artículo 45 letra n) del ET (causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de PICVG, y según el apartado 6 del artículo 48 del ET (suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de contrato, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.

## **Artículo 11. Excedencias (artículo 29 L. 30/84 y artículo 88 EBEP)**

Se dará conforme a la legislación vigente.

## **Artículo 12. Formación**



Los/las trabajadores/as tendrá derecho a cursos de formación o actualización organizados por la Corporación u otros organismos, al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en los servicios.

La Corporación podrá conceder autorización a los/as trabajadores/as para la realización de éstos y abonará los gastos derivados de los mismos (matriculación, kilometraje, dietas, etc...). Así como la compensación horaria si los cursos son por las tardes y sábados, si es la Corporación la que propone.

Los planes de formación se negociarán anualmente con la representación de los/as trabajadores/as.

### **Capítulo III. Selección, ingreso, promoción interna y provisión de puestos**

#### **Artículo 13. Bolsa de trabajo**

Para las contrataciones laborales de duración determinada con carácter urgente y para sustituciones, existirá una bolsa de trabajo para cuyo funcionamiento, el órgano competente, establecerá los criterios objetivos más adecuados para la misma.

#### **Artículo 14. Promoción interna**

14.1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, consistente en el ascenso de unas categorías a otras del grupo inmediato superior. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, concurso u oposición, dando cuenta a las secciones sindicales

14.2. El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

#### **Artículo 15. Personal laboral fijo y contratado de nuevo ingreso**

a) Tendrán carácter preferente para la cobertura de vacantes los casos del personal que estando en situación de excedencia solicitaran su reingreso y aquellos casos de convocatoria por el sistema de promoción interna.

b) La Alcaldía de la Corporación deberá proceder, en cuanto a la oferta de empleo público, en materia de procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 del EBEP.

c) En este procedimiento se estará a lo regulado en el RD

2271/2004 que regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Con cada convocatoria se dará cuenta a los representantes de los/as trabajadores/as

#### **Artículo 16. Tribunales**

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

Formarán parte de los órganos de selección, con voz y voto, elegidos por la representación sindical, uno por cada una de las secciones sindicales más representativas observándose, en todo caso, el principio de especialización. Actuará como Secretario el de la Corporación o persona en quien delegue, con voz pero sin voto.

### **Artículo 17. Relaciones de puestos de trabajo**

Son el instrumento técnico por el que se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto incluyendo conjunta o separadamente aquellos que puedan ser ocupados por personal laboral o por personal funcionario.

Ajustándonos a la Jurisprudencia del Tribunal Supremo (17 de marzo de 2005) el personal eventual y de confianza no podrá ser nombrado para realizar funciones y tareas que se proyectan en actuaciones normales de la administración.

La elaboración y modificaciones de la relación de puestos de trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical de personal, en los términos del artículo 37 del EBEP. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la mesa de negociación. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

### **Artículo 18. Provisión de puestos de trabajo**

Se regirá, con las adaptaciones precisas, por lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. En el plazo máximo de 4 meses, desde la entrada en vigor de este convenio, las partes intervinientes en el mismo habrán de presentar a la CVI un proyecto de bases para la de provisión de puestos de trabajo para su discusión y negociación, que una vez aprobado entrará a formar parte del Reglamento de Provisión, Acceso y Promoción.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripciones provisionales únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o de libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o periodo de lactancia.



d) Por aquellas razones extraordinarias y urgentes que surjan y sean consideradas por las partes integrantes de la CVI.

### **Artículo 19. Traslado**

Cuando se vaya a producir el traslado de su puesto de trabajo de cualquier trabajador, se deberá consultar previamente con la CVI o, simplemente, informar si dicho traslado se produce a voluntad del trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia global integral tendrá derecho a ocupar, de manera preferente, otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría, en otro centro de trabajo.

En tales supuestos, la empresa está obligada a comunicarle los puestos vacantes en ese momento o que se pudieran producir en próximas fechas. La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad durante un año.

### **Artículo 20. Carrera administrativa y promoción profesional**

En tanto no se regule por la Comunidad Autónoma la nueva fórmula de clasificación de los grupos profesionales recogida en el EBEP se estará a la actual y lo establecido tanto en el EBEP como la Ley 30/84 y complementaria.

### **Artículo 21. Movilidad funcional**

Se podrá ejercer con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior, cuando así se autorice. En los casos de trabajar en categoría igual o superior, se abonarán las diferencias que existan en los niveles de complemento de destino y específico, siempre y cuando dicha sustitución comporte sustitución real de funciones, desde el primer día, pudiendo permanecer seis meses como máximo en dicha situación.

Al cabo de seis meses ejerciendo funciones de categoría superior durante un año, se considerarán consolidadas sus retribuciones, consolidándose al mismo tiempo dicha categoría si se poseen los requisitos de titulación del grupo al que pertenezca, considerándose la antigüedad de la misma desde el primer día de la realización de las funciones.

No se considerará falta negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador/a.

## **Capítulo IV. Derechos y mejoras sociales**

### **Artículo 22. Derechos y mejoras sociales**

Este artículo será de aplicación al personal fijo o al contratado que haya superado 1 año de contrato. Igualmente, será de aplicación al personal municipal jubilados y a los viudos/as de trabajadores/as municipales, siempre que en ambos casos tengan hijos/as en edad escolar o discapacitados/as que no perciban renta alguna.





Todas las ayudas económicas se pagarán según el baremo siguiente:

NATALIDAD o ADOPCIÓN (hasta 14 años)	120 €
NUPCIALIDAD	120 €
GUARDERÍA	180 €
EDUCACIÓN INFANTIL (3, 4 y 5 años)	70 €
EDUCACIÓN PRIMARIA (6 a 12 años)	90 €
EDUCACIÓN SECUNDARIA (12 a 18 años)	100 €
BACHILLERATO Y MODULO MEDIO	210 €
MODULO SUPERIOR	250 €
HIJO/A DISMINUIDO/A, por hijo/a y mes, salvo que perciba rentas superiores al SMI, 120 €, con minusvalía reconocida al menos en un 33%	
PRUEBA DE ACCESO UNIVERSIDAD	150 €
UNIVERSIDAD	300 €

Si se cursan estudios universitario fuera de Málaga, por no existir la carrera o por falta de plaza, acreditado con certificado oficial, además, una bolsa de ayuda al estudio, POR CURSO, de 100 €.

Los/a propios/as trabajadores/as tendrán los mismos derechos reconocidos en este artículo, si es el trabajador/a es el que accede a la Universidad, se le abonará la matrícula.

#### AYUDA PROTÉSICA Y ODONTOLÓGICA:

Se establece un fondo de 4.000 €al año para todo tipo de ayudas protésicas y odontológicas, siempre que estas no estén incluidas en las prestaciones que concede el Régimen General de la Seguridad Social. Será la comisión de vigilancia la encargada de distribuir este fondo e interpretar los índices de prioridades. En enero se hará el reparto de las ayudas, de las facturas presentadas el año anterior.

Estas ayudas se entienden que serán a favor del trabajador o trabajadora, cónyuge, pareja, descendientes o ascendientes, siempre que los mismos tengan la consideración de beneficiarios de la asistencia sanitaria (lo que se acreditará con fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social), o aunque no figuren en ella estén a su cargo por razones de estudio, minusvalía, etc., lo que se deberá acreditar de la forma que se estime más fehaciente. Las facturas de gastos se entregarán durante el mes de diciembre en el registro de entrada del Ayuntamiento.

#### Artículo 23. Anticipos reintegrables

Los importes que se concederán tendrán un mínimo de 300 €, y un máximo de 3.000 €, se devolverán en un plazo máximo de 24 meses. El interesado deberá proponer en su solicitud el plazo de devolución del reintegro, siendo éste fijado por la comisión.

Los anticipos se concederán previa solicitud y se estudiará por la comisión de vigilancia la viabilidad de su concesión teniendo en cuenta la situación de necesidad expuesta, proponiendo su pago a la Alcaldía. A título orientativo, se



cita a continuación un orden de prioridades:

1. Enfermedad grave.
2. Procesos de ejecución de derechos que supongan embargo o desahucio de la vivienda habitual o ejecución de derecho de tanteo y retracto.
3. Procedimientos judiciales en los que el trabajador sea parte y puedan incidir en su patrimonio (incluyendo separación y divorcio).
4. Pago de hipoteca o alquiler de vivienda habitual.
5. Riguroso orden de entrada.

La comisión garantizará que los anticipos se destinen a satisfacer las necesidades económicas más perentorias, pudiendo alterar a tal fin el orden expuesto

#### **Artículo 24. Seguro de accidente laboral**

El Ayuntamiento, en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio, concertará un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/a en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación la cantidad de 30.000 € por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral absoluta o gran invalidez.

#### **Artículo 25. Seguro de vida**

La comisión de vigilancia e Interpretación del convenio renovará anualmente la concertación de un seguro de vida, con un capital de

18.100 a 20.000 €, con revalorización del IPC. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a los sindicatos. Si hay alguna persona que la empresa aseguradora rechaza, el Ayuntamiento asumirá las mismas condiciones para con esta persona.

#### **Artículo 26. Anticipo pensión de viudedad**

La empresa adelantará al cónyuge viudo/a de un trabajador o trabajadora municipal el importe de la pensión de viudedad que le corresponda, siempre que se garantice adecuadamente la devolución de este anticipo.

#### **Artículo 27. Seguro de responsabilidad civil**

El Ayuntamiento se compromete a suscribir un seguro que garantice la responsabilidad civil de los/as trabajadores/as en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a los sindicatos.

#### **Artículo 28. Asistencia jurídica**

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen,





así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el/la trabajador/a.

Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

### **Artículo 29. Mantenimiento del puesto de trabajo**

En caso de retirada del permiso de conducir a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso, dependiendo del motivo de la retirada. Igualmente, se podrá trasladar a un trabajador o trabajadora de puesto de trabajo por motivos de salud, especialmente en casos en que su desarrollo comporte riesgo durante el embarazo. En ambos casos, se le comunicará a los sindicatos.

### **Artículo 30. Jubilación anticipada**

Si la jubilación se produjera de mutuo acuerdo con el Ayuntamiento, dentro de los cinco años anteriores a la edad mínima reglamentaria fijada por las leyes, percibirá al producirse la baja definitiva una indemnización, por una sola vez, de acuerdo con las siguientes circunstancias y cantidades:

1. Si la jubilación se produjese cinco años antes de la edad mínima reglamentaria, la empresa abonará (cualquiera que sea su categoría y/o antigüedad) la suma 30.000 €.
2. Si se produjese a los cuatro años, 24.000 €
3. Si fuese a los tres años, 18.000 €
4. Si fuese a los dos años, 12.000 €
5. Si se jubilara un año antes de la edad mínima reglamentaria, la empresa le abonará la suma de 6.000 €. En el supuesto de que como consecuencia de esta jubilación, y en aplicación del Real Decreto 1194/85, se suscriba un contrato de relevo, la indemnización se reduciría en un 50%.

Para tener derecho a esta indemnización el/la solicitante deberá tener al menos una antigüedad de 15 años en el Ayuntamiento o en las empresas del ámbito de este convenio; en el caso de no tener dicha antigüedad, la indemnización por jubilación anticipada se reducirá proporcionalmente al número de años trabajados.

La indemnización correspondiente a la jubilación voluntaria anticipada con la



pérdida del puesto de trabajo estará afectada por lo que determina la legislación vigente sobre el impuesto sobre la renta de las personas físicas, y se abonará en la nómina mensual en que cause baja el trabajador, siempre que lo solicite al menos con tres meses de antelación.

### **Artículo 31. Premio de jubilación o invalidez permanente**

El/la trabajador/a que bien por edad, bien por invalidez permanente, cause baja en el Ayuntamiento y pase a jubilarse, tendrá derecho al pago de 3.000 €.

### **Artículo 32. Tramitación por derecho de jubilación**

El Ayuntamiento adelantará la cantidad de 600 € mensuales hasta que se produzca la liquidación por parte de la Seguridad Social. Si el/la interesado/a se acoge a este derecho, el premio de jubilación del artículo anterior se compensará cuando se produzca el reintegro del anticipo, practicándose la oportuna liquidación.

### **Artículo 33. Premio a la permanencia**

El Ayuntamiento premiará al/la empleado/a por los años de servicios efectivos prestados en el Ayuntamiento de Pizarra, en la siguiente forma:

A los 15 años: 400 € A los 20 años: 800 € A los 25 años: 1.200 € A los 30 años: 1.600 € A los 35 años: 2.000 € A los 40 años: 2.400 €

Si fallece dentro del año en que debería haber devengado el premio, este será entregado a los herederos legales o a quien haya determinado previamente. Asimismo, si finalizara su relación laboral, como consecuencia de una jubilación, dentro del año en que se devenga el premio, pero antes de llegar a dicha fecha, tendrá derecho a percibirlo.

### **Artículo 34. Incapacidad temporal**

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral o no laboral de la persona trabajadora, la Corporación asumirá la parte de haberes que corresponda al /la trabajador/a incapacitado/a hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias por el periodo de tiempo establecido en la legislación vigente.

En caso de baja por maternidad en que, según la legislación vigente, la trabajadora pasa a cobrar directamente de la Seguridad Social durante el periodo de baja el 100% de la base de cotización del mes anterior, y al objeto de evitar las consecuencias de los posibles retrasos, por el Ayuntamiento se concederá un anticipo por el importe de una mensualidad líquida tantas veces como meses se demore el pago por la misma, reintegrando el/los anticipo/s la interesada inmediatamente que perciba la primera liquidación procedente de dicho organismo.

## **Capítulo V. Salud laboral**

### **Artículo 35. Seguridad e higiene en el trabajo**



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

1. Los/as delegados/as de prevención, que serán 2 a la firma de este convenio, 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/as trabajadores/as; 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/as trabajadores/as que determine el Comité de Salud Laboral, de la uniformidad necesaria, a todo el personal que trabaje en los Servicios Operativos, limpiadoras y otros que se determinen.

2. El/la trabajador/a 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 lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 36. 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 someter-se 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 37. Adecuación de puesto de trabajo**

Los/as trabajadores/as 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 propondrá 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 VI. Derechos y garantías sindicales**

### **Artículo 38. Delegados de personal**

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as en régimen laboral de este Ayuntamiento para la defensa de sus intereses, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones sindicales, respecto a sus propios afiliados.

### **Artículo 39. Competencias sociales**

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras El/la Delegado/a Personal tendrá las siguientes garantías:

- a) Ser oído/a preceptivamente en los supuestos en que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del /la interesado/a.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Caso de que existan necesidades del servicio, será preceptivo el informe del Comité, o Junta de Personal.
- c) Disponer cada uno de sus miembros de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.
- d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones ni en los 2 años siguientes al cese.
- e) La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales del Ayuntamiento un local adecuado provisto de teléfono y mobiliario, en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, así como salas de reuniones para todas las que se desarrollen por los restantes órganos sindicales.
- f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales.
- g) No se podrá discriminar a los/as trabajadores/as en su promoción económica o





profesional por motivos relacionados con su actividad sindical.

f) De todas las cuestiones que afecten a los/as trabajadores/as, se informará previamente a los órganos representativos.

#### **Artículo 40. Obligaciones sindicales**

El/la Delegado/a se obliga expresamente a:

Respetar lo pactado con la Corporación.

Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquéllas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.

Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

#### **Artículo 41. Asambleas**

Las convocatorias de asamblea general a nivel de todos los servicios podrá efectuarse por los representantes de los trabajadores, a instancia de un 33% de firmas de trabajadores /as acogidos a este convenio o cualquiera de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, significando que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

Las asambleas de servicios podrán ser convocadas por el Órgano Colegiado de Representación de los/as Trabajadores/as, a instancia del 33% de los/as trabajadores/as acogidos a este servicio, o por las secciones sindicales legalmente constituidas. Se significa, al igual que en el párrafo anterior, que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

El Alcalde autorizará la convocatoria en los locales municipales, dentro y fuera de la jornada de trabajo garantizando la atención de los servicios esenciales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.

Señalarse la hora y lugar de la celebración.

Remitirse el orden del día.

Firmas y datos que acrediten la legitimación de los convocantes.

#### **Artículo 42. Secciones sindicales**

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

Las secciones sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento



con la corporación en cuestión de toda índole que afecten a su afiliación.

Las secciones sindicales podrán circular y distribuir publicaciones libremente por las dependencias municipales, siempre que no entorpezcan su normal funcionamiento.

El Ayuntamiento habilitará todos los medios necesarios para que puedan ser descontados del sueldo, previa autorización de los interesados, las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten.

La cuantía del importe será remitido a la sección sindical, así como relación nominal mensual de los descuentos efectuados, con la obligación legal de la corporación de realizar los ingresos mensuales de dichos descuentos a la cuenta bancaria facilitada por cada sindicato.

Las secciones sindicales podrán reunirse con sus afiliados dentro de la jornada de trabajo, fuera del horario de atención al público. Estas reuniones se notificarán con antelación suficiente y el Ayuntamiento facilitará los locales y medios necesarios para su celebración, así como para las que se hagan fuera del horario normal de trabajo.

#### **Artículo 43. Mesa general de negociación**

De acuerdo con la articulación de la Ley 7/2007, de 13 de abril, se constituirá un órgano de negociación conjunto para todo el personal de este ayuntamiento, tanto funcionarios como laborales, y estará de acuerdo con los principios generales, composición y constitución y materias objeto de negociación conjunta.

### **Capítulo VII. Régimen disciplinario**

#### **Artículo 44. Sanciones, faltas y procedimiento**

1. El régimen disciplinario, procedimiento sancionador, las faltas y las sanciones a aplicar del personal laboral será el establecido por la Ley 7/2007 que regula el Estatuto Básico de los Empleados Públicos, y de manera subsidiaria por el RD 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado) y el presente convenio en lo que no quede regulado en aquella. Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

2. En cualquier tipo de expediente se le informará a la persona inculpada del derecho que le asiste para que se le de cuenta, si así lo solicita, de dicho expediente a su sindicato o al órgano de representación que indique.

3. Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad.

#### **Artículo 45. Acoso sexual 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 concurren.

## **Capítulo VIII. Condiciones económicas**

### **Artículo 46. Retribuciones complementarias**

a) El complemento de productividad (evaluación del desempeño) destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo. Para ello serán acordados criterios objetivos de baremación. Las cuantías devengadas mensualmente serán de conocimiento por la plantilla del ayuntamiento, remitiéndose listado a las secciones sindicales. Para el primer año de vigencia del presente convenio se determina una cantidad de 1.000 €al año por trabajador /a de dicho concepto, a pagar en marzo y septiembre.

b) La hora extra, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijadas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Que en caso de realizarse durante la Feria, Navidad y Semana Santa, la cantidad a recibir será de 120 €por día trabajado en los días más señalados (Que se valorará en la CVI).

### **Artículo 47. Indemnizaciones**

1. Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que le impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirán las siguientes cantidades, según Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, modificables conforme a las actualizaciones de esta norma.

CUANTÍAS DIARIAS en €

Alojamiento: 50

Manutención: 32

Dieta entera: 85

En cualquier caso y con las debidas garantías el Ayuntamiento evitará que se produzca perjuicio económico para el/la trabajador/a (por viajes al extranjero, insuficiencia de las dietas, inexistencia de hoteles adecuados, etc.).

2. En aquellos casos en que sea preciso que los/as trabajadores/as utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad por kilómetro, que en ese momento abone por



este mismo concepto la Excm. Diputación Provincial de Málaga.

3. La comisión de vigilancia, en cada caso propondrá al órgano corporativo competente, el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que sean daños de terceros y no indemnizables por entidad aseguradora.

4. Los/as trabajadores/as que como consecuencia de su trabajo deban acudir, fuera de su jornada laboral, a Juzgados para cumplimentar diligencias previas, acudir a juicios u otras actuaciones de naturaleza semejante, percibirán previa justificación de su asistencia las siguientes cantidades:

Juzgados de la Provincia 60 € Juzgados fuera de la Provincia: Se le computará como jornada trabajada.

#### **Artículo 48. Horas extraordinarias**

Los excesos de jornada con carácter periódico están totalmente suprimidos salvo necesidades del servicio, con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el complemento específico cualquier forma especial de dedicación, y con el contenido que para ella se señale; en todo caso deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico y el Concejal correspondiente.

El/la trabajador/a se compensará con la disminución de jornada de trabajo el exceso de jornada y solo se pagará en casos especiales, previamente valorado en la comisión de vigilancia. Cada hora de exceso de jornada diurna compensará con reducción de la jornada en 1 hora y 45 minutos.

El/la trabajador/a que realice trabajos extraordinarios podrá optar por compensación en tiempo de acuerdo con ese artículo.

Las horas extras realizadas entre las 22:00 horas a las 8:00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas. Estas horas, así como las realizadas en sábados, domingos y festivos serán compensadas a razón de 2 horas por cada una trabajada. Igual valor tendrán para su retribución.

El valor de la hora será el resultante de dividir las retribuciones brutas anuales por 365 y dividir el resultado por 7, dando el valor hora. Se pagará conforme a la determinación de su equivalencia en reducción.

Cada año, vistas las horas extras realizadas el año anterior, se estudiará por el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, en el primer trimestre, la posibilidad de creación de puestos de trabajo fijos o temporales; siendo a título indicativo el tope de 1.500 horas el que obligue a crear un puesto de trabajo. A tal efecto se reunirá la comisión de vigilancia para analizar, trimestralmente, los datos de horas extras realizadas por cada departamento en el periodo anterior, proponiendo las medidas que en su caso procedan, con el fin de conseguir reducir el número de horas extras a los términos estrictos legales de carácter estructural. En caso de que surgieran discrepancias, se someterán a la CVI.

## **Capítulo IX. Mediación en conflictos colectivos**

### **Artículo 49. Mediación, arbitraje y conciliación**

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la comisión del convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la comisión del convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema.

3. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procesos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

### **Disposiciones adicionales y final**

#### **Disposición transitoria primera. Empleo y estabilidad**

Se establecerá un tope de contrataciones laborales eventuales en cada servicio, distribuidas 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.

Sin menoscabo de los principios que deben regir la selección de personal en las administraciones públicas, es un objetivo claro de las partes firmantes del presente convenio colectivo la transformación del empleo temporal en empleo estable, seguro y cualificado con el consiguiente aumento de la calidad del empleo. Para ello anualmente se efectuará un estudio por las partes firmantes de este convenio de la temporalidad en la contratación de la corporación, la necesidad real y efectiva de dicha eventualidad y la necesidad de que se produzca el proceso de estabilidad del empleo estructural.

La corporación se acogerá a las ayudas e incentivos previstos para estos procesos tanto por la Administración Central como por la Administración Autonómica.



Todas las plazas vacantes o de nueva creación se cubrirán de acuerdo con lo establecido en este convenio, en lo no previsto en las leyes vigentes.

### **Disposición adicional primera. Mejoras legislativas**

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.

### **Disposición adicional segunda. Despido improcedente**

En el caso de despidos declarados improcedentes la trabajadora o trabajador afectado y que tenga una relación permanente con el ayuntamiento podrá elegir entre la incorporación a su puesto de trabajo o la indemnización.

### **Disposición adicional tercera. Valoración de puestos de trabajo**

Ambas partes manifiestan su intención de revisar la actual RPT 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.

### **Disposición adicional cuarta. Asesores**

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

### **Disposición adicional quinta. Subcontratas**

En consonancia con la legislación en materia de contratación de las Administraciones Públicas la Corporación no podrá hacer uso de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social, y de Acuerdo con la Ley 5/2006 para la mejora de crecimiento del empleo, no se podrá hacer uso de la puesta en disposición de personal ajeno a la plantilla del Ayuntamiento para bajo la supervisión y orden de personal municipal.

La empresa está obligada a comunicar a la representación de los/as trabajadores/as los conciertos de contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista.

### **Disposición adicional sexta. Promoción a puestos de funcionarios**

Las partes acuerdan que se negociará un proceso de promoción del personal laboral a puestos de personal funcionarios según queda recogido en la Ley 7/2007, de 13 de abril, EBEP previa negociación con las organizaciones sindicales y según la legislación vigente.

### **Disposición adicional séptima. Condiciones ad personam**

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 beneficiosas para el trabajador o trabaja-dora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

#### **Disposición adicional octava. Titularidad del servicio**

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 trabajadores 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 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 adicional novena. Protección contra la violencia de género**

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPICVG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen.

#### **Disposición adicional décima. Desarrollo del plan de productividad**

La corporación se compromete a incrementar en 1.500 € la cantidad destinada al plan de productividad para el año 2009.

#### **Disposición final**

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

