

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VIATOR.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de VIATOR y los trabajadores de régimen laboral del mismo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que presta servicios al Excmo. Ayuntamiento de VIATOR.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería. No obstante, sus efectos económicos se aplicaran desde el primero de Enero de 2.008. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2.011.

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

Artículo 4. Equiparación de todo el personal que presta servicios en el Excmo. Ayuntamiento de VIATOR.

Se equiparan las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos los Empleados Públicos de igual nivel y/o categoría y antigüedad, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 5. Denuncia.

Las partes firmantes podrán denunciar, este Convenio, con Seis meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Si no fuese denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Convenio se considerará, automáticamente prorrogado de año en año.



Artículo 6. Comisión Paritaria.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan crear una Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor.

Composición: La Comisión estará compuesta por dos miembros de la Corporación y dos representantes de los trabajadores, pudiendo ser asesorados por los técnicos que consideren necesarios para el informe y desarrollo de los asuntos a tratar.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas originados, por su aplicación.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Estas funciones no obstaculizarán las de carácter administrativo y contenciosos, elevándose consulta, en caso de duda, a la autoridad laboral competente.

Reuniones: Esta Comisión deberá reunirse, con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinaria, a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión en un plazo de cinco días hábiles, contado desde el día siguiente a la fecha de la petición.

Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados, siendo vinculantes por las partes firmantes, debiendo entrar en vigor, en la fecha que así se establezca.

Cuando los acuerdos adoptados supongan una modificación sustancial del Convenio, se incorporarán al texto del mismo, sin perjuicio del cumplimiento de los trámites establecidos legalmente.

Capítulo II. Ingreso

Artículo 7. Ingreso de los trabajadores en el Excmo. Ayuntamiento.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas establecidas con carácter general en el Reglamento de Selección del personal del Excmo. Ayuntamiento de VIATOR.

Por parte de la Corporación, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la proliferación de la contratación temporal. En todo caso, en la siguiente Oferta de Empleo Público, se deberá incluir el plazo correspondiente, previo su creación.





Una vez examinadas las vacantes existentes en la plantilla de personal, se preparará la Oferta de Empleo Público, siendo objeto de negociación, con los Representantes Sindicales, la preparación y diseño de la misma, la reserva de plazas para promoción interna y la determinación de programas y ejercicios, para las pruebas selectivas de promoción interna.

Se entregará copia básica de los contratos que se efectúen a los Representantes Sindicales, así como se les notificará los contratos que se extingan.

En el plazo de tres meses se negociará un Reglamento de Selección, adecuado a las disposiciones vigentes, en especial en lo relativo a la promoción interna, profesional y realización de trabajos de distinta categoría.

Artículo 8. Periodo de prueba / prórroga de contratos.

La duración máxima del periodo de prueba será:

- Personal titulado: tres meses
- Resto de personal: quince días

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

En caso de que no se proceda a prorrogar un contrato de trabajo, se comunicará a los Representantes Sindicales, la intención de no proceder a la prórroga y los motivos. Se exceptúan, los casos de contratos efectuados para trabajos concretos cuya duración esté prevista en el mismo.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 9. Clasificación según permanencia.

El personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de VIATOR se clasifican en:

- a) Personal fijo.- Es el contratado por tiempo indefinido, que ocupa una plaza de la plantilla de personal laboral, y siempre que hayan superado los correspondientes procesos selectivos.
- b) Personal temporal.- Es el contratado, por tiempo determinado.

Dentro de este personal se encuentran los interinos, que pueden ser:

- Sustitutos.- Trabajadores contratados para ocupar vacantes accidentales, es decir, sustituyen a trabajadores con derecho a la reserva de plaza/puesto.



- Trabajadores contratados para ocupar puestos/plazas vacantes hasta que se cubran en propiedad o se amorticen.

Artículo 10. Categorías.

En caso de creación o contratación para puestos no previstos en la relación de puestos de trabajo, sus funciones serán fijadas por la Comisión Paritaria, hasta tanto se reflejan en Convenio.

Se adoptarán las medidas necesarias para que, una vez definida la plantilla, las vacantes producidas puedan ser cubiertas por trabajadores fijos del Excmo. Ayuntamiento, mediante los adecuados procesos de promoción horizontal e interna.

Las diversas categorías del personal laboral de que se compone el Excmo. Ayuntamiento así como el grupo de pertenencia son las que figuran en el anexo nº I.

Artículo 11. Proceso de Funcionarización.

La Corporación, conjuntamente con la parte social, se compromete funcionarizar a todo el personal laboral, para ello se establece un periodo que oscila entre la firma del presente Convenio Colectivo y el 31 de Diciembre de 2009. Se nombrará una Comisión que estudiará y propondrá el procedimiento a seguir en el proceso de Funcionarización. Dicha Comisión de será propuesta por la Mesa General de Negociación.

Capitulo IV. Régimen de trabajo

Artículo 12. Jornada.

1.- Se establece una jornada laboral en cómputo anual de 1.521 horas.

El personal del Ayuntamiento de VIATOR, tendrá el siguiente horario: de ocho de la mañana a tres de la tarde, de lunes a viernes.

2.- Cuando la jornada normal se realice de forma continuada, el trabajador tendrá dentro a un periodo de descanso de treinta minutos, considerándose dicho tiempo de trabajo efectivo.

3.- El Excmo. Ayuntamiento de VIATOR adoptará las medidas de control que estime oportunas para el cumplimiento del horario, previa consulta a los representantes sindicales.

4.- Durante los meses de Verano (1 de julio al 31 de agosto) Semana Santa y Navidad, el horario será de 6 horas continuadas (de 08:00 a 14:00 horas).

Artículo 13. Calendario laboral.

El Excmo. Ayuntamiento de VIATOR facilitará anualmente el calendario laboral, en el plazo de quince días, desde que se conozca el calendario de fiestas laborales estatales, autonómicas y locales.

Artículo 14. Régimen de trabajo a turnos.

Con carácter general, estarán sometidos a régimen de trabajo a turnos, los trabajadores que presten servicios en centros o dependencias del Excmo. Ayuntamiento, cuya actividad se desarrolle durante las veinticuatro horas al día o en periodos que abarquen total o parcialmente dos o más de los turnos habituales de mañana, tarde o noche. El personal que realice jornada a turnos recibirá su correspondiente complemento por turnicidad.

Artículo 15. Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días hábiles. En su defecto a la parte proporcional que corresponda, en función del tiempo trabajado durante el año natural.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados.

2.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, salvo que, voluntariamente, elijan otros meses.

En cualquier caso deberán disfrutarse dentro del año natural, es decir, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

3.- Se contratarán sustitutos para el personal sometido a régimen de turnos.

4.- El trabajador tendrá derecho a distribuir sus vacaciones en dos periodos de 15 días..

5.- La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones, si ocasiona la hospitalización o incapacidad temporal durante, al menos, un treinta por ciento de la duración de las vacaciones, genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descenso no disfrutado.

6.- Turno de vacaciones: se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los trabajadores, de forma que queden cubiertas las necesidades del mismo.

En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones.



7.- En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Excmo., Ayuntamiento de VIATOR, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

8.- Si por exigencias del servicio y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirlo por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a 8 días de incremento de sus vacaciones en el año 2008, 9 en el 2009, y 10 en el 2010, que podrá sumarse al periodo interrumpido. Será requisito indispensable la conformidad y voluntariedad del personal afectado en este punto.

9.- En el supuesto de haber completado los años que se indican de antigüedad en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: 23 días hábiles

Veinte años de servicio: 24 días hábiles

Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles

Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de antigüedad referenciada.

En el caso de baja por maternidad cuando esta situación coincida con el periodo vacacional quedará interrumpido el mismo y podrá disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de servicio por maternidad dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

A efectos de este artículo el sábado no se considera día hábil.

Artículo 16. Licencias retribuidas.

El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, 16 en el 2008, 17 en el 2009, y 18 en el 2010 días naturales.

b) Por nacimiento de hijo o adopción, 16 días.

c) Por enfermedad grave de primer grado 6 días, de segundo grado 5 días hábiles. Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, cuando sea en distinta localidad tendrá derecho a 6 días hábiles, por consanguinidad o afinidad de segundo grado 3 días.





d) Por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, cuando sea en distinta localidad, en cuyo caso tendrá derecho a 5 días.

e) Por traslado del domicilio habitual, 3 días.

f) Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y cualificación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

Excepcionalmente, podrá concederse el día anterior y/ o posterior cuando el lugar de examen, así lo justifique.

g) Para formalizar matrícula en Centros Oficiales que exijan, inexcusablemente, la presencia del interesado, un día.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a una compensación económica.

i) Para acudir el trabajador o acompañar a un hijo o a su cónyuge a revisión médica fuera de la localidad de residencia oficial, hasta cuatro días naturales, todos justificados.

j) Por matrimonio de hijo/a o hermano/a, un día laborable anterior o posterior a la fecha del matrimonio, ampliable a otro días más, si el acontecimiento es en diferente localidad.

k) Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edad preescolar o disminuida físicos, psíquicos o sensoriales. Tendrán derecho a 30 días naturales a partir del fallecimiento del cónyuge.

l) Ocho días para asuntos particulares, que no estén recogidos en los apartados anteriores. Se podrán disfrutar durante el año, sin que en ningún caso puedan acumularse a las vacaciones anuales. De los ocho días anteriores, dos se disfrutarán con carácter fijo, el 24 y 31 de Diciembre, (siempre que no coincidan con sábado o domingo), salvo en los trabajos en que su propia naturaleza impida disfrutar los días fijos, por tener que estar el servicio permanentemente.

Además de los días de libre disposición establecidos, los funcionarios 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.

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





del servicio.

m) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

n) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora/or podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

ñ) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora/or 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.

o) Por razones de guarda legal, cuando el 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, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo 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.

p) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

q) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 17. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

1.- En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo nacido. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento o abandono de la madre.

2.-En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 17 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será asimismo de 17 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

3.-Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer



efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 18. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores fijos, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a un año de servicio, tendrán derecho a licencia sin sueldo desde un mínimo de quince días hasta un máximo de un año, de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra un año desde su reincorporación.

Asimismo, podrá concederse licencia por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada. Con carácter excepcional, podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de la pareja sea trasladado, forzoso, a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación.

En los supuestos de los párrafos segundo y tercero de este artículo no se podrá hacer uso de una nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del que sea titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas del Excmo. Ayuntamiento de VIATOR, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los empleados Públicos se les aplicarán a los trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 19. Excedencias y otras causas de suspensión de contrato.

En esta materia ambas partes se someten a lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Igualdad de hombres y mujeres y demás Ordenamiento Jurídico.

Artículo 20. Formación y perfeccionamiento profesional.

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los Empleados Públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.



El personal del Excmo. Ayuntamiento de VIATOR podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.

Con objeto de fomentar el perfeccionamiento de los Empleados Públicos se dotará un fondo en el presupuesto para conceder ayudas a los que realizan estos cursos.

Las ayudas podrán concederse en concepto de gastos de inscripción, desplazamiento, manutención y alojamiento.

La autorización para asistir se concederá por el responsable de personal, en aplicación de los criterios objetivos establecidos a propuesta de la Comisión de Formación.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento se abonará a todo el personal la cuantía de las dietas del

Grupo A.

Los cursos organizados por el Excmo. Ayuntamiento de VIATOR y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional celebrados fuera de los cursos contemplados en el Plan de Formación elaborados por la Comisión de Formación y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

Los representantes Sindicales tendrán conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores.

El Excmo. Ayuntamiento de VIATOR para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerá convenios de colaboración con instituciones y organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.

Capítulo V. Retribuciones

Artículo 21. Incremento de las retribuciones y revisiones salariales.

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

Para la aplicación de dicha revisión se reunirá la Comisión Paritaria y su resolución se incluirá en la nómina del personal del mes de Enero, y será consolidable a todos los efectos.



Las retribuciones del personal son las que figuran en la tabla anexa nº I

Artículo 22. Retribuciones en prácticas

Las retribuciones de los contratados en prácticas serán del ochenta y cinco por ciento, respecto a las retribuciones fijadas en este Convenio para el puesto que desempeñe el contratado.

Las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de Convenios establecidos con otras Entidades Públicas, mediante subvenciones, los salarios serán en función al acuerdo y a la cuantía subvencionada, que se establezca en el mismo, siéndoles de aplicación las demás condiciones de trabajo recogidas en este Convenio.

Artículo 23. Salario Base.

El Salario Base de cada uno de los grupos, en los que se clasifican los Empleados Públicos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya.

Artículo 24. Antigüedad.

El personal fijo de plantilla percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad, que vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya.

Esta retribución se devengará desde el día 1º del mes siguiente a la fecha que cumpla el trienio correspondiente.

Se reconocerá como antigüedad el periodo desarrollado en este Excmo. Ayuntamiento como contratado temporal, siempre que lleguen a formalizarse en contrato con carácter indefinido.

Para el reconocimiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Administración Pública, tanto en calidad de trabajadores de carrera, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

Artículo 25. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre, cuyas cuantías serán equivalentes a una mensualidad completa, del sueldo base más complementos de destino y específico más antigüedad.

Cuando el tiempo de servicio prestado hasta el día en que devenguen la paga extra, no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los

meses de Junio o Diciembre, el importe de la paga extra se reducirá proporcionalmente.

Artículo 26. Retribuciones complementarias.

1.- Complemento de destino.

Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que percibe el personal laboral en la cuantía indicada de conformidad con el nivel alcanzado y en función de la cuantía establecida en la Ley Presupuestos Generales del Estado.

2.- Complemento Específico.

A) El Complemento Específico está destinado a retribuir las condiciones particulares los puestos de trabajo en atención a una especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración, conjuntamente, dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

La valoración, así como, la fijación de la cuantía del Complemento Específico, deberá ser negociada con los Representantes Sindicales.

B) La relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento a los que se le puede retribuir la especial dedicación, tendrán el siguiente régimen:

En función de las necesidades del servicio el Excmo. Ayuntamiento de VIATOR, determinará libremente los puestos de trabajo que deben tener asignado el factor de especial dedicación para fijar la cuantía global del complemento específico.

El desempeño de un puesto de especial dedicación no originará ningún derecho del trabajador a continuar en el mismo régimen, ya que compete al Excmo. Ayuntamiento, en ejercicio de las facultades de auto organización determinar, en cada momento los puestos de trabajo a los que se les asigna especial dedicación.

3.- Complemento de Productividad.

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo.

Basado en el artículo 24 del E.B.E.P.

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

En ningún caso, las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un período de tiempo originarán un derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

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, y corresponde su aplicación al Presidente de la Corporación.

La Corporación, en los presupuestos anuales consignará una partida presupuestaria de 400 euros anuales por empleado y año para hacer frente al abono del Complemento de Productividad en la cuantía que corresponda a cada trabajador. En la concreción de los criterios de asignación de la referida productividad, participa el/la representante del personal.

4.- Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 30% sobre el Salario Base.

5.- Plus de Turnicidad.

Al personal que preste servicios en turno rotativo se le abonará una cuantía mensual de 20% del salario base.

Artículo 27. Compensación de domingos y festivos trabajados.

Al personal que preste servicios en domingos y festivos se les abonará, por cada uno de ellos una compensación de 100 euros, cuando en la jornada se realice un trabajo de 4 horas a 6 horas, en el supuesto de trabajar en la jornada menos de 4 horas se abonara 50 euros.

Artículo 28. Servicio fuera de la jornada.

1.- Los servicios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, serán compensados por tiempo de descanso, hasta completar días de asuntos particulares o por compensación económica, en la proporción de 2 horas de descanso o compensación, por una de trabajo. Esta opción será a conveniencia

del trabajador.

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

Artículo 29. Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias se abonará en base al salario hora con el incremento del 100 %.

Artículo 30. Indemnizaciones por razón de servicio.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, esto es, dietas y gastos de locomoción de conformidad con las condiciones señaladas por el Decreto 54/89 y Decreto 190/93 de la Junta de Andalucía.

La indemnización por utilización de vehículo propio se establece en 0,25 euros por Km.

Indemnizaciones:

Alojamiento	70 euros
Manutención	50 euros
Dieta entera	100euros

Artículo 31. Complemento libre disponibilidad.

Todo el personal que como consecuencia de su libre disposición fuera de la jornada habitual de trabajo, mediante el establecimiento de guardias, con el objeto de poder atender las emergencias que surjan durante este horario, percibirán un complemento de 150 euros mensuales.

Los medios para la localización de este personal los suministrará el Eximo. Ayuntamiento.

Capítulo VI. Prestaciones sociales

Artículo 32. Complemento de Incapacidad Temporal.



A los trabajadores en situación de incapacidad temporal, desde el primer día en que se encuentran en la misma y hasta un máximo de doce meses, el Excmo. Ayuntamiento de VIATOR les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzarse el 100% en todos los conceptos retributivos fijos.

En caso de que la Seguridad Social, prorrogue la situación de Incapacidad Temporal hasta 18 meses, se prorrogará en el mismo periodo el Complemento aportado por este Excmo. Ayuntamiento.

Los trabajadores están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente, que lo trasladará al Excmo. Ayuntamiento dentro de las 48 horas siguientes a la falta en el puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la puntuación del correspondiente parte de baja.

Artículo 33. Fondo de acción social

Tiene por objeto atender distintas necesidades de carácter social, y su régimen de funcionamiento y prestaciones se atenderá a un reglamento elaborado por los representantes sindicales y ratificado por el Equipo de Gobierno.

La cuantía de dicho Fondo será del 1,5 % del importe correspondiente al Capítulo I del Presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de VIATOR.

El reglamento de acción social vigente, se negociará en un plazo de tres meses una vez en vigor el presente Convenio Colectivo.

Artículo 34. Fondo de Pensiones.

El fondo de pensiones ya constituido es de aplicación a todo el personal laboral fijo e indefinido siempre que tengan una antigüedad de doce meses. La aportación por parte de los trabajadores será de un mínimo de seis euros por parte de la administración será la siguiente: 2008 /26 euros, 2009/28 euros, 2010/30 euros.

Artículo 35. Seguros.

El Excmo. Ayuntamiento de VIATOR suscribirá las pólizas colectivas concertadas con Compañías de Seguro, que amparan a todo el personal afectado por este Convenio.

1º.- Seguros de accidentes individuales:

Garantías	Capital Asegurado
Fallecimiento por accidente	25.000 euros
Fallecimiento por accidente de circulación	25.000 euros



Invalidez Permanente total por accidente	50.000 euros
Invalidez Parcial por accidente	Según Baremo
Incapacidad temporal	Excluido

Beneficiarios: Los herederos legales o testamentarios, sin perjuicio de la legítima y los designados por los asegurados en la parte de libre disposición. El Excmo. Ayuntamiento hará las gestiones necesarias para que los trabajadores puedan modificar libremente los beneficiarios.

Quedan garantizados los riesgos por accidentes, sea cualquiera la causa que los produzca, tanto los accidentes laborales, como los extra laborales. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Los capitales asegurados antes indicados se revalorizarán anualmente, en el porcentaje de incremento del índice de precios al consumo. (I.P.C)

Se facilitará a cada trabajador un folleto con el resumen de las características de dicha póliza, así como el domicilio social de las Delegaciones.

2º.- Seguro de responsabilidad civil:

a) Designación de riesgo: Responsabilidad de los empleados del tomador en el desempeño de sus funciones. Situación de riesgo: Territorio nacional

b) Garantías del seguro:

- Responsabilidad civil por siniestro

300.000 euros

- Fianza judicial incluida hasta el límite de

300.000 euros

- Limitadas a 150.000 euros por víctima y 600.000 euros por año

- Fianza carcelaria incluida hasta el límite de

euros

300.000

c) Franquicia: Regula en las condiciones especiales de póliza:

- La garantía fijada por siniestro constituye el límite máximo a pagar por la suma de todas las indemnizaciones, intereses, fianzas y gastos correspondientes a un siniestro.

- Los gastos de defensa jurídica en aquellos supuestos en los que el asegurado elija libremente al procurador y abogado, quedarán limitados hasta 7.000 euros.





3º.- Seguro de Vida:

Capital asegurado individual: 30.000 euros.

Garantías cubiertas:

- Principal: Fallecimiento.
- Complementarios. Excluidos.

Artículo 36. Renovación Carné de conducir.

La renovación de carné de conducir de cualquier clase, que se efectúe por los trabajadores, será por cuenta del Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 37. Privación del Carné de conducir.

El trabajador que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Excmo. Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con sus funciones, conservando su antigüedad y salarios durante un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

Artículo 38. Crédito vivienda.

El Excmo. Ayuntamiento de VIATOR, gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas un sistema de crédito a un interés preferencial que permita a los trabajadores municipales, obtener préstamos para la adquisición de vivienda habitual, así como para la reforma y mejora de la misma.

Artículo 39. Anticipos reintegrables.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio podrán solicitar un anticipo por importe de una o dos nóminas líquidas íntegras de sueldo base, trienios y complementos de destino.

Estos anticipos se concederán sin interés y se comenzarán a descontar en la nómina del mes siguiente al de su abono.

El plazo para su devolución se fija en 12 mensualidades cuando se trate de devolver una nómina y 24 cuando se trate de dos.

Los anticipos que se soliciten serán concedidos por resolución de la Alcaldía, según orden de solicitud y a la consignación prevista en el presupuesto para tales fines.

A estos efectos se establece que el capital circulante de los anticipos será el



importe correspondiente al 0.8% del Capítulo I del Presupuesto.

Artículo 40. Adelanto de las pensiones.

El Excmo. Ayuntamiento de VIATOR adelantará el 100% de las pensiones de viudedad, orfandad y jubilación, hasta que el beneficiario perciba la liquidación de la Seguridad Social.

Artículo 41. Premios por años de servicio.

Los trabajadores que cumplan o tengan cumplidos veinticinco años de servicio en el Excmo. Ayuntamiento de VIATOR serán premiados con una paga en cuantía de 1.300 euros y de 1.900 euros a los treinta y cinco años de servicio.

También se abonará éste premio a los trabajadores que cumplan dichas fechas en el año de su jubilación.

Artículo 42. Ayudas económicas fijas por minusválidos.

El Excmo. Ayuntamiento abonará a los trabajadores una ayuda económica fija y mensual, por minusvalías físicas o psíquicas (Esposa/o e hijos) por una cuantía de:

- Minusválido físico o psíquico parcial: 50 euros/mes.

(Como mínimo deberá justificar documentalmente una minusvalía del 33%).

- Minusválido físico o psíquico total: 80 euros/mes. (Como mínimo deberá justificar documentalmente una minusvalía del 65%).

Artículo 43. Jubilación.

1.- Jubilación a los 64 años.

En el supuesto de que los trabajadores acogidos al Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años. La empresa por el presente convenio se obliga a sustituir simultáneamente al jubilado por otro trabajador titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo. (Que esté incluido en las bolsas de contratación vigentes en cada momento)

Independientemente del contrato de sustitución, el puesto de trabajo vacante, se ofertará en el siguiente concurso de traslados.

2.- Jubilación parcial.

En caso de solicitudes de Jubilación anticipada parcial, se acuerda:

- Se reducirá la jornada en un 85%.
- La jornada que hubiera que realizar el jubilado parcialmente, se utilizará para cubrir vacaciones o ausencias de otros trabajadores, previstas con dos meses de antelación.
- El contrato de relevo, que se realizará a personal ajeno a la empresa o con contrato temporal en la misma, se realizará a jornada completa.
- El puesto dejado vacante por el trabajador/a jubilado parcialmente se cubrirá a tiempo completo por personal incluido en las listas de contratación vigentes o en su defecto se seleccionaría mediante oferta genérica al Servicio Andaluz de Empleo.

3.- Jubilación anticipada:

El trabajador, con motivo de su jubilación anticipada, independientemente de que sea total o parcial, percibirá una cantidad en metálico por una sola vez, en función de los meses de servicio en este Excmo. Ayuntamiento. Será requisito indispensable que la jubilación voluntaria se produzca, al menos, con un año de antelación a la fecha prevista para la jubilación de 65 años de edad. A tal fin se habilitará en el Presupuesto la cantidad correspondiente.

ESCALA:

- Con antelación a cinco años 76 euros. por mes de servicio.
- Con antelación a cuatro años 60 euros por mes de servicio.
- Con antelación a tres años 46 euros por mes de servicio.
- Con antelación a dos años 30 euros por mes de servicio.
- Con antelación a un año 16 euros por mes de servicio.

El trabajador/a que se jubile tendrá derecho a la paga extraordinaria completa correspondiente al semestre en que se produzca la jubilación.

Artículo 44. Premios.

Los trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras con las siguientes recompensas:

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diploma o mención honorífica.



c) Anulación de notas desfavorables en su expediente.

d) Propuesta de los organismos competentes para recompensas honoríficas.

La concesión de los premios se hará por la Alcaldía, oídos los representantes sindicales.

Artículo 45. Vestuario.

El Excmo. Ayuntamiento de VIATOR proporcionará a los trabajadores, cuando las características del puesto de trabajo lo requiera, ropa adecuada a las funciones a desempeñar.

Al entrar en Plantilla se le proporcionarán a cada trabajador dos equipos de invierno y dos de verano. Cada dos años se entregará dos equipos completos de invierno en octubre y otros dos completos de verano en mayo, así como el correspondiente calzado para cada temporada.

Independientemente de lo anterior si en cualquier momento un determinado trabajador/a necesitará un equipo prendas sueltas, sea de verano o de invierno, se ampliaría esta dotación cuantas veces fuera necesario, previo informe del responsable del servicio.

Deberá existir uniformidad de vestuario para todo el personal, siempre que las características del puesto de trabajo lo hagan necesario o conveniente.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 46. Faltas.

Se estará a las normas del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo será de aplicación la clasificación y enumeración de faltas leves, graves y muy graves, establecidas para los funcionarios de Administración Local.

Artículo 47. Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer en función de la calificación de faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres años.

c) Por faltas muy graves:



- Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis años.
- Despido.

Se comunicará a los representantes sindicales las sanciones que se impongan por la Comisión de faltas leves. Se solicitará informe a los representantes sindicales, con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Este informe deberá emitirse en el plazo de cinco días naturales.

Cuando se tome declaración al inculpado, si éste lo desea, podrá acompañarle un representante sindical.

Capítulo VIII. Derechos y garantías sindicales

Artículo 48. Competencias sindicales.

Los representantes Sindicales tendrán las competencias reflejadas en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Garantías sindicales.

Los representantes Sindicales tendrán las garantías sindicales reflejadas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones de representación, los Representantes Sindicales dispondrán de 25 horas mensuales.

Quedan fuera de este cómputo las horas utilizadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

Se podrán acumular de forma mensual y/o anual el crédito horario, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación. Para el uso de crédito horario se deberá comunicar al responsable del servicio, con 48 horas de antelación, en casos excepcionales, y con una semana en condiciones normales.

Los Representantes de los Trabajadores que ostenten cargo sindical en organizaciones de ámbito provincial, autonómico o nacional, podrán disponer de un número de horas adicionales, autonómicas o nacionales, podrán disponer de un número de horas adicional para atender dicha representación y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias de las actividades, para las que sean citados oficialmente.

La Corporación facilitará a los Representantes Sindicales los medios necesarios y suficientes para el desarrollo de sus funciones.

En todos los Centros de trabajo, dependientes del Excmo. Ayuntamiento de

VIATOR se dispondrá de tabloneros sindicales, de dimensiones suficientes y en lugar visible para la información sindical.

Capítulo IX. Prevención de riesgos laborales

Artículo 50. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, tiene como objeto la salvaguardia de la integridad física del trabajador, mediante la prevención.

Se configura, por lo tanto, como una referencia legal mínima, en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta ley introduce un nuevo enfoque en la prevención, basando sus valores en dos premisas para la mejora de las condiciones de trabajo:

- El derecho de los trabajadores a una protección eficaz
- El deber de protección del empresario.

Artículo 51. Delegado de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo, y se elegirán entre ellos, en el ámbito de los Órganos de Representación.

Funciones.- Las reflejadas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

Garantías.- Como representantes legales de los trabajadores, tienen las mismas garantías, que se reflejan en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Crédito horario.- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como crédito de horas mensuales retribuidas.

No se computará en dicho crédito:

- Las reuniones de los Delegados de Prevención.
- Las reuniones convocadas por el Excmo. Ayuntamiento.
- Las actividades formativas.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo.



Formación.- El Excmo. Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Sigilo profesional.- El Delegado de Prevención deberá guardarán sigilo profesional respecto de la información a que tenga acceso como consecuencia de su actuación en el Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 52. Asistencia sanitaria.

- 1.- Ningún trabajador será admitido en el Excmo. Ayuntamiento de VIATOR sin un reconocimiento médico previo.
- 2.- Todo trabajador será reconocido cuando menos una vez al año.
- 3.- Previo informe de los representantes sindicales, el Excmo. Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, sean reubicados en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le corresponda.

Disposición adicional

Conforme a lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y concretamente lo dispuesto en el Artículo 48, se establecen las siguientes medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

ANEXO 1. TABLA SALARIAL 2008-10-0



PUESTO DENOMINACION		GRUPO	NIVEL	S. Base SB	C. Destino CD	E
Promotor Cultural		C2	16	587,2	360,02	619,64
Albañil 2º	Oficial 1ª	C2	14	587,2	313,81	508,29
Servicios Múltiples 04	Oficial 1ª	C2	14	587,2	313,81	363,85
Operario limpieza 03		E	12	536,09	267,57	267,63
Operario limpieza 08		E	12	107,22	44,28	111,48
Operario limpieza 04	Peón	E	14	536,09	313,81	338,20
Electricista	Oficial	C2	14	587,2	313,81	537,91
Conserje Casa Cultura		E	12	268,05	110,7	17,52
Operario limpieza	Limpiadora	E	12	536,09	267,57	391,77
Operario limpieza 02	Limpiadora	E	12	536,09	267,57	283,22
Operario limpieza 05		E	12	134,02	55,35	0,00
Arquitecta		A1	25	1135,11	637,36	1943,20
Servicios Múltiples 03	Peón	E	14	536,09	313,81	433,91
Servicios múltiples	Peón	E	12	536,09	313,81	314,26
Conserje Colegio 01		E	12	268,05	110,7	57,48
Administrativo	tardes	C1	20	229,8	144,77	120,17
Servicios múltiples	Oficial 1ª	E	14	587,2	313,81	784,00
Encargado mantenimiento	Encargado	C2	14	587,2	313,61	844,30
Mantenimiento Oficial	oficial 1ª	C2	14	587,2	313,81	477,60
Operario limpieza 10	Limpieza calles	E	12	536,09	267,57	267,62
Operario limpieza 06	Limpieza calles	E	12	536,09	267,57	338,20
Mantenimiento conductor	Conductor	C2	14	587,2	313,81	577,86
Promotor deportivo	promotor	C2	14	587,2	313,81	487,00
Servicios múltiples	Oficial Electricidad	C2	14	587,2	313,81	447,60
Operario limpieza 07	Limpia Calles	E	12	536,09	267,57	267,62
Mantenimiento jardinero	Oficial 1ª	C2	14	587,2	313,81	357,46
Mantenimiento	Fontanero	C2	14	587,2	313,81	472,64
Auxiliar Administrativo	Consultorio	C2	16	587,2	360,02	659,64
Mantenimiento	Fontanero 02	C2	14	587,2	313,81	472,64
Operario Limpieza 14	Peón	E	12	536,09	267,57	314,26
Auxiliar de Biblioteca		C2	16	587,2	360,02	659,64
Conserje Colegios 02		E	12	268,05	110,7	0,00
Operario piscina		E	12	335,06	138,38	180,13
Electricista suplente	Oficial Electricidad	C2	14	587,2	313,81	447,60
Servicios múltiples Limpieza	Peón Calles	E	12	536,09	267,57	267,62