

## CONVENIO COLECTIVO DEL ILTMO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo 1. Partes signatarias, objeto y norma supletoria.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo:

##### Por parte del Ayuntamiento.

- Alcalde Presidente Emilio Romero López
- Concejal de Personal Juan Ángel Vique Rodríguez

##### Por parte de la representación legal de los trabajadores.

- Delegado de Personal de CSICSIF Francisco López Cabrera
- Presidente de Administración Local de CSICSIF Almería Acacio López Cabrera

Ambas partes se reconocen como interlocutores legítimos para negociar el presente Convenio de conformidad a los términos contenidos en la legislación vigente.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de los empleados públicos que prestan servicios para el Ayuntamiento de Laujar de Andarax. En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio Colectivo se aplicará las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.

Se considerarán incorporados a las presentes Normas Regulatoras los Convenios Colectivos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la Federación Española de Municipios y Provincias o la Federación de Municipios y Provincias de Andalucía, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

#### Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los empleados públicos que prestan sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Laujar de Andarax.



### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del 2011.

Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, excepto el régimen económico que se negociará a primeros de año, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un Convenio Colectivo que lo sustituya continuará en vigor el presente Convenio Colectivo

### **Artículo 4. Equiparación personal al servicio del ayuntamiento.**

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

### **Artículo 5. Comisión de interpretación y seguimiento.**

Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por 4 miembros, 2 en representación de la Corporación y 2 en representación del sindicato firmante (CSICSIF) y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento.

En un plazo máximo de 5 días hábiles a partir del siguiente a la petición.

En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, y se reunirá con carácter ordinario cada 4 meses y con carácter extraordinario, a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión como mínimo para 48 horas después de la petición y como máximo para 5 días Se levantará acta de todos los Convenio Colectivos.

### **Artículo 6. Negociación capítulo i de los presupuestos generales del Excmo. ayuntamiento de Laujar de Andarax.**

Será objeto de negociación la aprobación por el Pleno de la Corporación, del Presupuesto Municipal, de la Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla Orgánica,





cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).

El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.

La Oferta de Empleo Público del año entrante.

El diseño y aprobación de Planes de formación.

Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.

Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área y su asignación individualizada.

La modificación parcial o total de la Relación de Puestos de Trabajo tras su aprobación inicial.

El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.

Las materias de índole económica, y cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal con la Corporación.

Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 7. Indivisibilidad del convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son mínimas, y constituyen un todo orgánico y unitario. No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción Administrativa y/o Laboral, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificará alguna de las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, éste deberá adaptarse a las mismas, facultándose para ello a la Comisión de Interpretación y Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del mismo.

### **Artículo 8. Garantías personales.**

Se respetarán las situaciones personales o colectivas de carácter excepcional, a saber el trabajador encargado de apertura, cierre y mantenimiento del tanatorio percibirá 50 euros por acto para el año 2008, esta cantidad se regularizará según el IPC del año anterior + 2%.

## **Capítulo II. Régimen de trabajo.**





## **Artículo 9. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.

Establecimiento de plantillas que respondan a los principios de racionalidad y eficacia.

Definición y clasificación clara de la relación entre puestos y categoría.

## **Artículo 10. Calendario laboral.**

El Calendario Laboral será el que el Organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la Provincia de Almería, anualmente. Los empleados públicos que por características especiales del servicio no puedan disfrutar de los 14 días festivos anuales (10 Estatales, 2 Autonómicos y 2 Locales), se les compensará con 1 día libre y otro, sujeto a las necesidades del servicio y a conveniencia del empleado.

## **Artículo 11. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, es decir 1582 horas anuales.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el primero de Enero de cada año, teniendo en cuenta las necesidades y características particulares de cada área y servicio.

El empleado público tendrá derecho a un período de descanso de treinta minutos para el desayuno, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, y tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Durante el verano, meses de julio y agosto, se aplicará horario de verano de 8 a 14 horas.

## **Artículo 12. Cumplimiento horario de trabajo.**

Se admite un margen de 10 minutos diarios para el cumplimiento del horario de entrada, siempre que no se tome de una forma sistemática, adoptando el Ayuntamiento las medidas de control que estime oportunas para el cumplimiento del horario, previa consulta con los representantes de los empleados públicos.





### **Artículo 13. Horas extraordinarias y servicios fuera de jornada.**

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, evitando su realización. No obstante, las que se realicen motivadas por ausencias imprevistas, trabajos excepcionales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza propia del Servicio Público que presta la Corporación, tendrán el carácter de estructurales, se compensarán preferentemente por tiempo de descanso en la proporción de una hora de trabajo por una hora y tres cuartos de descanso o se abonarán al mes siguiente de su realización en base al salario hora con el incremento del 75 %.

Estas horas podrán acumularse hasta completar días de descanso. La Corporación, previa consulta con los representantes sindicales establecerá el mecanismo de control del cómputo de dichas horas y su compensación. La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del empleado público.

### **Artículo 14. Vacaciones.**

1.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días hábiles, o de la parte proporcional que corresponda, en función del tiempo trabajado durante el año natural.

Según el Convenio Colectivo Administración-Sindicatos, las vacaciones se aumentarán dependiendo de la antigüedad en el sentido siguiente:

Menos de 15 años: 22 días hábiles

Entre 15 y 20 años: 23 días hábiles

Entre 20 y 25 años: 24 días hábiles

Entre 25 y 30 años: 25 días hábiles

Más de 30 años: 26 días hábiles

Los sábados se considerarán, a estos efectos, como días festivos.

2.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que el trabajador, voluntariamente, elija otro mes.

En cualquier caso deberán disfrutarse dentro del año natural, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, pudiéndose alargar este plazo hasta el 31 de enero del año siguiente.

3.- Los colectivos que por su especial condición establezcan planes de vacaciones, se respetará lo acordado en estos planes.





4.- La enfermedad ó accidente producido durante las vacaciones, si ocasiona la hospitalización ó incapacidad temporal durante las vacaciones, genera el derecho a fijar otro período para hacer efectivo el resto de las vacaciones no disfrutadas.

5.- 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.

6.- En el caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Excmo. Ayuntamiento de Laujar de Andarax, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo período vacacional.

7.- 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 2 días de incremento de sus vacaciones, por cada día de interrupción, que podrá sumar al período interrumpido.

#### **Artículo 15. Días por asuntos particulares.**

A lo largo del año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de 8 días por asuntos particulares. De los 8 días anteriores, se disfrutarán con carácter fijo, el 24 y 31 de diciembre, (siempre que no coincidan con sábado y domingo, en el supuesto que coincidieran se disfrutaría en otra fecha) Dichos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Los empleados públicos podrán distribuir estos días a su conveniencia, solicitándolos con al menos 48 horas de antelación, previa autorización del Alcalde y respetándose siempre las necesidades del servicio. Cuando no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en los primeros 15 días de enero del año siguiente.

### **Capítulo III. Permisos, ausencias y enfermedades.**

#### **Artículo 16. Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores, en situación de servicio activo con una antigüedad superior a 1 año de servicio, tendrán derecho a licencia no retribuidas desde un mínimo de quince días, hasta un máximo de un año por motivos de enfermedad grave de familiares de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra un año desde su reincorporación Pudiéndose incorporar el trabajador, aunque no haya finalizado el periodo concedido siempre que lo solicite con un mes de



antelación.

Las empleados públicos de este Ayuntamiento tendrán derecho a licencia no retribuida de hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, pudiéndose incorporar al puesto de trabajo aunque no hubiese finalizado el periodo concedido, siempre que se solicite con al menos un mes de antelación.

Asimismo, podrá concederse licencia por formación del empleado, con duración de hasta dos cursos académicos, previa justificación documentada. El trabajador podrá incorporarse a su puesto de trabajo durante el período comprendido entre los dos cursos, siempre que lo notifique con, al menos, un mes de antelación.

Con carácter excepcional, podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de la pareja sea trasladado forzosamente, 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 Ayuntamiento de Laujar de Andarax.

En todos estos supuestos el empleado público tendrá derecho al reingreso automático previa petición del empleado público, al cómputo de la antigüedad, grado personal y derechos pasivos mientras dure y a la reserva del puesto de trabajo. Las licencias sin percibo de haberes (no contempladas en los supuestos anteriores) y hasta un máximo de 6 meses, se concederán previo informe correspondiente, y en el caso de que vaya a ser denegada, antes de que ésta sea definitiva, se dará audiencia al interesado, así como a petición del mismo, podrá emitir informe la representación sindical.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los empleados públicos, se les aplicarán a los mismos.

### **Artículo 17. Permisos por lactancia.**

Las empleadas públicas, por lactancia de un hijo tendrán derecho, durante el período de doce meses, contado a partir de la finalización de la baja maternal, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituirla por la reducción de la jornada laboral en una hora. Igualmente, la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.



Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sueldo. En el momento que legalmente se establezca otra norma que mejore lo aquí establecido, el Ayuntamiento de Laujar de Andarax se acogerá automáticamente a dicha norma.

### **Artículo 18. Licencias retribuidas, maternidad, paternidad y reducción de jornada.**

El personal empleado público tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

a) Por enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, hijos, hermanos y cónyuge, 4 días hábiles, salvo que con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de 100 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a 5 días hábiles, y a 8 días hábiles si el suceso se produce a más de 500 km.

b) Por enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de abuelos, nietos, suegros, hijos políticos y hermanos políticos, 3 días hábiles, salvo que con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de 100 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a 4 días hábiles.

c) Por traslado del domicilio habitual, 2 días.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

e) Para concurrir a exámenes finales 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 y los días de su celebración, cuando el lugar de examen así lo justifique. Para formalizar la matrícula en Centros Oficiales que exijan la presencia del interesado, 1 día.

f) Para la realización de exámenes prenatales y demás técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas.

g) Por lactancia de un menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo al principio o al final de la jornada que podrá dividir en dos fracciones de media hora al inicio y media hora al final de la jornada de trabajo, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Igualmente la empleada



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 caso de parto múltiple.

h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a consecuencia del parto el empleado/a público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones integrales.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la reducción proporcional de sus retribuciones.

i) Por razones de guarda legal cuando el empleado/a público tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años o de persona mayor que requiera de especial dedicación o de una persona con discapacidad, tendrá derecho de la reducción de la jornada de trabajo con la reducción de las retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el empleado/a público que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

j) Por matrimonio: 15 días naturales.

k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado/a público 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.

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

m) 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.

n) Por parto, tendrá una duración de dieciocho semanas, ampliándose en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo en el caso de partos múltiples. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del permiso. No obstante a lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso

obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. 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.

o) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del empleado/a público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. 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 Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

p) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados n) y o).

En los casos previstos en los apartados n), o), y p) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de Convenio Colectivo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los empleados/as públicos 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.

q) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas 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 empleadas 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.

r) Para acudir el trabajador o acompañar a un hijo o a su cónyuge a revisión médica fuera de la localidad de residencia oficial, todos justificados, 1 día.

s) Por comunión de hijo/a, el día de la misma.

t) Por matrimonio de hijo/a, 1 día.

u) Bautizo hijo/a, 1 día.

v) Matrimonio, bautizo y primera comunión de familiares hasta 2º grado consanguíneo y hasta 2º de afinidad, 1 día siempre que coincida con día de trabajo.

w) Posible concesión de licencia retribuida especial previo estudio del caso concreto y la constatación de que el empleado público es el único familiar que puede atender el enfermo. Si agotadas todas las licencias anteriores, se produce el fallecimiento se concederán siete días más de los que corresponden según apartado a).

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

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

#### **Artículo 19. Justificación por enfermedad.**

Los empleados públicos del Ayuntamiento, están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad (común, profesional o accidente) dentro de las 48 horas siguientes a su falta al puesto de trabajo, ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación de parte de baja. El Ayuntamiento completará, desde el primer día de baja, hasta el 100 % de las retribuciones básicas y complementarias que por todos los conceptos viniera percibiendo el trabajador en activo. El empleado/a público podrá comunicar telefónicamente su no asistencia al trabajo por tener que acudir al consultorio médico ya sea para expedición de medicinas o por enfermedad propia o de su hijo menor incorporándose a su puesto de trabajo en el momento que se finalice la consulta.

### **Capítulo IV. Formación.**

#### **Artículo 20. Formación y perfeccionamiento profesional.**

Todos los empleados públicos afectados por este Convenio Colectivo, tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones. El Ayuntamiento dará conocimiento a los representantes del personal de los cursos de formación y perfeccionamiento disponibles, y en la Comisión Paritaria se decidirá la persona más idónea para la asistencia al mismo, con la debida audiencia a los interesados. El Ayuntamiento



facilitará la asistencia de los empleados públicos a cursos de perfeccionamiento organizados por la Diputación Provincial o por cualquier organismo público. El Ayuntamiento abonará el kilometraje que recorra el empleado público, así como las dietas que le surjan y material necesario para la asistencia a los cursos.

#### **Artículo 21. Indemnizaciones por razón del servicio.**

Los empleados públicos tendrán derecho a la percepción de dietas y gastos de locomoción por los trabajos que se les encomienden fuera del municipio, de conformidad con el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo y condiciones que se establezcan reglamentariamente en su momento

### **Capítulo V. Prestaciones sociales.**

#### **Artículo 22. Asistencia jurídica.**

Por el Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa de los empleados públicos que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la Sentencia dolo del empleado público, y, así mismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o sea el Ayuntamiento la parte demandante. El tiempo que el empleado público emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

#### **Artículo 23. Fondo de acción social.**

Se establecerá por parte de la Corporación un Fondo de Acción Social Interna (FASI). Este tendrá por objeto financiar las ayudas de carácter social a todos los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y a sus beneficiarios, siempre que sean solicitadas en tiempo y forma. La cuantía del Fondo de Acción Social se corresponderá anualmente el 0,5% del capítulo de retribuciones. Se abonará al empleado público, como máximo el 50 % del gasto de cristales de gafas graduadas, odontológico y ortopédico, justificado mediante factura Se abonará al final de cada año.

#### **Artículo 24. Anticipos reintegrables.**

Los empleados públicos podrán solicitar el cobro anticipado de una o dos mensualidades, a reintegrar en un máximo de 24 meses A tal efecto se consignarán una partida en el Presupuesto de Gastos, con crédito suficiente para tales menesteres.

#### **Artículo 25. Créditos.**

El Ayuntamiento gestionará ante las Entidades Bancarias Oficiales o Privadas, la

posibilidad de concesión de préstamos con interés preferencial para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 26. Jubilación.**

Se establece una ayuda de 3500 euros cuando el empleado público se jubile por edad, que se percibirá en una sola vez y con la última nómina, así como una placa de la Corporación. Esta cantidad se actualizará al inicio de cada año en un porcentaje equivalente al IPC real.

### **Artículo 27. Premios.**

Los empleados públicos que cumplan o tengan cumplidos veinticinco años de servicios serán premiados con la concesión de una distinción y una paga en cuantía de 3.500 euros. También se abonará éste premio a los empleados públicos que cumplan los veinticinco años de servicios en el año de su jubilación. Esta cantidad se actualizará al inicio de cada año en un porcentaje equivalente al IPC real.

### **Artículo 28. Pensión de viudedad y orfandad.**

El Ayuntamiento adelantará a los empleados públicos el 100% de las pensiones de viudedad y orfandad, desde el fallecimiento del trabajador, hasta que se efectúe la liquidación por la Seguridad Social.

### **Artículo 29. Seguros.**

El Ayuntamiento de Laujar de Andarax concertará una póliza colectiva de seguros que cubra los accidentes individuales y responsabilidad civil, y seguros de vida de los empleados públicos a su servicio.

### **Artículo 30. Fondo de pensiones.**

Se constituirá un Fondo de Pensiones, al que el trabajador se incorporará voluntariamente, con la aportación máxima de dieciocho euros mensuales, por empleado público a cargo de la Corporación (FASI), y una cuantía máxima de 6 euros mensuales por parte del empleado público. Si el empleado disminuye de la aportación máxima, la Corporación lo hará en el mismo porcentaje. Las cantidades antes mencionadas se actualizarán cada año con el IPC real.

### **Artículo 31. Ayuda por natalidad.**

El empleado/a público percibirá por concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 400 euros por cada hijo nacido o adoptado, siendo solicitado sólo por uno de los cónyuges, en caso de que ambos presten sus servicios en el Ayuntamiento.

### **Artículo 32. Incapacidad sobrevenida.**



Cualquier empleado público que viere reducida su capacidad para prestar sus servicios, tanto derivado de enfermedad común o accidente laboral, el Ayuntamiento tendrá la obligación de colocarlo en otro puesto que pueda desempeñar, de igual categoría y retribución.

## **Capítulo VI. Organización e ingreso.**

### **Artículo 33. Organización y racionalización.**

La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente. La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano.

Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procedimientos administrativos.

Establecimiento de plantillas correctoras de personal.

Definición y clasificación clara entre puesto y categoría. Serán objeto de negociación con los representantes de los trabajadores, todas las materias relacionadas en el ámbito competencia y de Convenio Colectivo con la legislación vigente.

### **Artículo 34. Relación de puestos de trabajo y catálogo.**

Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, y se aprobará anualmente junto con el Presupuesto. Se formará la relación de todos los puestos de trabajo, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, grupo y nivel de Complemento de Destino, así como las características esenciales de los puestos, las retribuciones Complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño. Esta relación será pública y los empleados públicos tendrán derecho a hacer las oportunas reclamaciones. Cualquier modificación de la Plantilla o de la Relación de Puestos de Trabajo, deberá ser negociada con los representantes de los empleados públicos.

### **Artículo 35. Promoción profesional.**

La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta dentro del mismo grupo. A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso oposición con sujeción a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o



empleo superior. La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C, desde categorías afines del grupo D, con una antigüedad de 10 años, o de cinco y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria. En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad; en todo caso, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en su oposición de ingreso a la función pública.

La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de Convenio Colectivo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección. Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

### **Artículo 36. Oferta de empleo.**

El Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos del personal existente en el Ayuntamiento. El Ayuntamiento seleccionará a su personal de Convenio Colectivo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través del sistema de Concurso, Oposición o Concurso Oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. El procedimiento de selección cuidará especialmente la concesión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas. La oferta de empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes. La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro del primer trimestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en las mismas. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas, que en todo caso, deberán concluir a ser posible dentro del año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan. El tribunal o la Comisión de Selección que se establezca, no podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas, un número superior de aspirantes al de las plazas convocadas. Los tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida, garantizándose la presencia con voz y voto de un empleado público del Ayuntamiento designado por los representantes de los empleados públicos, de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir.

### **Artículo 37. Trabajos de categoría superior.**

Los puestos de trabajo que hayan de ser desempeñados transitoriamente y por necesidades urgentes del servicio, se cubrirán por Comisión de Servicio, con las limitaciones en el tiempo que la Ley señala, o sustitución reglamentaria, con la



consiguiente compensación económica.

### **Artículo 38. Situaciones especiales.**

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

### **Artículo 39. Vacantes.**

Los puestos de trabajo dejados por algunas de las razones existentes: traslados, jubilaciones, fallecimiento, etc., serán considerados vacantes a cubrir por los procedimientos establecidos por la legislación vigente y en este Convenio Colectivo. Las vacantes existentes se cubrirán por la fórmula expresada anteriormente, y según los casos se podrá utilizar, el concurso de méritos, promoción interna, concurso oposición etc., en todos los casos se elaborará un Reglamento de selección y movilidad en el que se especificará claramente el baremo a aplicar en los distintos concursos de méritos.

## **Capítulo VII. Seguridad e higiene y defensa de la salud.**

### **Artículo 40. Comité de seguridad y salud.**

A la entrada en vigor del Presente Convenio, se creará el Comité de Seguridad y Salud, que estará integrado por un representante de la Corporación y un representante de los empleados públicos Serán funciones propias del Comité:

Controlar el cumplimiento de las normas establecidas para los trabajadores en materia de Salud Laboral.

Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de Salud Laboral.

Proponer, informar, y seguir las actuaciones de la Corporación, en materia de Salud Laboral, en lo que respecte a los trabajadores.

Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de Salud laboral.

Investigar las causas de accidentes y enfermedades, estableciendo un control de absentismo laboral por estas causas.

Dar cuenta al órgano competente, ante la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física o psíquica de los empleados públicos.

Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que los



trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación y otras circunstancias de riesgo.

Dotar a sí mismo para la totalidad de Dependencias Municipales de locales imprescindibles, tales como cuartos de aseo, taquillas, vestuarios, y cualesquiera otros que fuesen necesarios.

El Ayuntamiento proporcionará a los empleados/as públicos, cuando las características del puesto de trabajo lo requieran, (Ordenanzas, Limpiadoras, Operarios Electricistas, Fontaneros, etc.,) ropa adecuada a las funciones a desempeñar. Se le proporcionará a cada empleado/a público antes mencionado anualmente, un equipo de verano y otro de invierno, salvo que por las características del puesto hubiera que ampliar esta dotación. Los meses previstos para su suministro serán en OCTUBRE para la ropa de invierno y MAYO para la ropa de verano. En el supuesto de que el trabajo se realice a la intemperie también se suministrará al trabajador ropa de abrigo y calzado impermeable. Los representantes de los empleados públicos participarán en la selección del vestuario y se adjuntará al presente convenio un anexo del vestuario necesario.

#### **Artículo 41. Reconocimiento médico.**

Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el empleado público. El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual. Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

#### **Artículo 42. Capacidad disminuida.**

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (decreto 2065/74, de 30 de mayo) en sus apartados 2,3 y 4. El personal incurso en alguno de estos apartados será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas. En el caso del empleado/a público con capacidad disminuida, que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de Convenio Colectivo a sus nuevas funciones. Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del empleado público afectado a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del empleado público o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente



acreditado por dichos servicios, se ubicará al empleado público en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuará con la participación de los representantes de los empleados/as públicos. La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los empleados públicos con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física. Durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, previa prescripción facultativa del médico de empresa o de la Seguridad Social, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dura aquél

### **Capítulo VIII. Régimen interior y disciplinario.**

#### **Artículo 43. Régimen disciplinario.**

En todo lo referente al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el RD 33/1986, de 10 de enero, la Ley 9/1987, de 12 de junio, y demás disposiciones vigentes

### **Capítulo IX. Derechos y garantías sindicales.**

#### **Artículo 44. Información sindical.**

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa del desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo I, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de la nómina mensual del personal y copia de los Convenio Colectivos plenarios o resoluciones adoptada en materia de personal

#### **Artículo 45. Delegados de personal.**

Es competencia de los Delegados de Personal, la defensa de los intereses generales y específicos de los empleados/as públicos del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales, y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados. Los representantes de los empleados públicos deberán ser informados de todas las alteraciones que se produzcan con respecto al personal del Ayuntamiento.

#### **Artículo 46. Garantías sindicales.**

Los representantes de los empleados/as públicos:

No podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica en razón del desempeño de su representación.





No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical Si por manifiesta necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado o cambiado de turno, salvada su voluntariedad, será el último en ser afectado.

Cada representante de los empleados/as públicos dispondrá de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones: Se podrán acumular de forma mensual y/o anual, las horas de los distintos representantes de los empleados públicos, en uno o varios sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación, con expresión de quien acumula y de quien procede, siempre por decisión del grupo o sindicato al que pertenezca, pudiendo quedar relevados en su puesto de trabajo sin perjuicios laborales ni económicos, mientras dure su condición de representante sindical; una vez terminada ésta, se incorporará a su puesto de trabajo. Quedan fuera de éste cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en el período de negociación. Los representantes de los empleados públicos que tengan mandato en organizaciones de ámbito provincial, autonómico o nacional, 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 de los empleados/as públicos los medios necesarios y suficientes para el debido cumplimiento de sus funciones.

La Corporación facilitará a los representantes de los empleados/as públicos un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común Convenio Colectivo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical.

Los empleados/as públicos tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a los representantes de los empleados/as públicos y si estuvieran afiliados a algún sindicato a su Sección Sindical.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los empleados/as públicos durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrán de 12 horas anuales por el conjunto de los empleados públicos para las reuniones o las asambleas convocadas por los representantes de los empleados/as públicos, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, como que los servicios de atención al público y vigilancia no queden desasistidos.

Las convocatorias de asamblea se notificarán con una antelación mínima de 24 horas.

## Capítulo X. Retribuciones.

### Artículo 47. Normas generales.

La ordenación del pago de los gastos a personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación. Las retribuciones percibidas por los empleados/as municipales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente. El Ayuntamiento abonará la nómina en la entidad bancaria o de ahorro que el empleado/a designe. La fecha de ingreso de la nómina en las cuentas corrientes se procurará que sea el día 28 de cada mes, efectuándose el abono conjuntamente con las pagas extraordinarias pertinentes, con excepción de la nómina de diciembre cuyo abono será adelantado de modo que se pueda percibir antes del día 22.

### Artículo 48. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos se englobarán en dos grupos: Retribuciones Básicas y Retribuciones Complementarias. Son Retribuciones Básicas: El Sueldo, los Trienios, las Pagas Extraordinarias, y tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública. Son Retribuciones Complementarias: El Complemento de Destino, el Complemento Específico, el Complemento de Productividad, las Gratificaciones, las Indemnizaciones por razón del servicio, y se fijarán a través de la negociación colectiva tal y como determina el artículo 32b de la Ley 7/ 90 de Negociación Colectiva, indicándose en el anexo que se adjunta que deberá incluirse como un documento más del Capítulo I de los Presupuestos, para su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento.

### Artículo 49. Sueldo base.

El Sueldo Base es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos. El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o Norma que los sustituyan, para el año 2008:

<b>Grupo/Subgrupo. Ley 7/2007</b>	<b>Trienios Anual</b>	<b>Trienios Mes x 12</b>
A1	13.621,32 euros	1.135,11 euros
A2	11.560,44 euros	963,37 euros
B	10.032,96 euros	836,08 euros
C1	8.617,68 euros	718,14 euros
C2	7.046,40 euros	587,20 euros
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007, de 12 de abril)	6.433,08 euros	536,09 euros

### Artículo 50. Trienios.

Los Trienios, consisten en una cantidad igual para cada Grupo por cada tres años de servicios en el Cuerpo o Escala, Clases o Categoría, según se establece anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y se devengar á el día primero del mes siguiente a su vencimiento. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de presupuestos Generales del Estado para los empleados de las Corporaciones Locales o norma que lo sustituyan, para el año 2008:

<b>Grupo/Subgrupo. Ley 7/2007</b>	<b>Trienios Anual</b>	<b>Trienios Mes x 12</b>
A1	523,56 euros	43,63 euros
A2	419,04 euros	34,92 euros
B	365,16 euros	30,43 euros
C1	314,64 euros	26,22 euros
C2	210,24 euros	17,52 euros
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007, de 12 de abril)	157,80 euros	13,15 euros

### **Artículo 51. Complemento de destino.**

El Complemento de Destino, corresponde al nivel del puesto que desempeña cada empleado público La cuantía del Complemento de Destino que corresponde a cada nivel, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado anuales.

<b>Grupos</b>	<b>Nivel mínimo</b>	<b>Novel máximo</b>
Grupo A	20	30
Grupo B	16	26
Grupo C	11	22
Grupo D	9	18
Grupo E	7	14

El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades, para el año 2008:

<b>Nivel</b>	<b>Sueldo anual</b>	<b>Sueldo mes x 12</b>
30	11.960,76 euros	996,73 euros
29	10.728,36 euros	894,03 euros
28	10.277,40 euros	856,45 euros
27	9.826,08 euros	818,84 euros
26	8.620,44 euros	718,37 euros
25	7.648,32 euros	637,36 euros
24	7.197,12 euros	599,76 euros
23	6.746,16 euros	562,18 euros
22	6.294,72 euros	524,56 euros
21	5.844,12 euros	487,01 euros
20	5.428,80 euros	452,40 euros

19	5.151,60 euros	429,30 euros
18	4.874,16 euros	406,18 euros
17	4.596,84 euros	383,07 euros
16	4.320,24 euros	360,02 euros
15	4.042,68 euros	336,89 euros
14	3.765,72 euros	313,81 euros
13	3.488,16 euros	290,68 euros
12	3.210,84 euros	267,57 euros
11	2.933,76 euros	244,48 euros
10	2.656,80 euros	221,40 euros
9	2.518,20 euros	209,85 euros
8	2.379,24 euros	198,27 euros
7	2.240,76 euros	186,73 euros
6	2.102,16 euros	175,18 euros
5	1.963,44 euros	163,62 euros
4	1.755,72 euros	146,31 euros
3	1.548,36 euros	129,03 euros
2	1.340,28 euros	111,69 euros
1	1.132,68 euros	94,39 euros

### **Artículo 52. Complemento específico.**

El Complemento Específico retribuirá las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, a modo de ejemplo: nocturnidad, trabajos en festivo, toxicidad, turnicidad, etc.

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 en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas.

Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación al modificar o aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que les corresponde un complemento específico, señalando su cuantía. La valoración, así como la fijación de la cuantía del Complemento Específico, deberá ser negociada por la Comisión Paritaria.

La especial dificultad técnica y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto, no exigida en las convocatorias de ingreso, la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales. No se tendrá en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa. La dedicación y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá:



La jornada en régimen de dedicación, fijándose el valor de la hora de exceso sobre la jornada normal, como servicios extraordinarios.

La posibilidad de que por la corporación se exija un puesto tipo, una dedicación superior a la jornada normal sobrepasando el tope máximo de horas, supondrá que todas las que sobrepasen dicho tipo tendrán la consideración de Servicios extraordinarios, abonándose o compensándose según petición del trabajador.

De turnicidad y/o nocturnidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos, días festivos o en régimen de jornada partida. La responsabilidad y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones y la responsabilidad por mando, la responsabilidad patrimonial y responsabilidad por la seguridad de las personas. La incompatibilidad se retribuirá la que tenga para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público, el ejercicio, por si o mediante sustitución de actividades privadas incluida la de carácter profesional sean por cuenta propia por si o personas interpuestas, o bajo la dependencia o al servicio de entidades públicas o privadas. La peligrosidad y su aplicación se determinarán en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá aquellos puestos de trabajo de los que puedan derivarse probabilidad de que su ocupante sufra un accidente, agresión o contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones. La penosidad y su aplicación se determinarán en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá:

El esfuerzo requerido por el ocupante del puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto de trabajo.

El trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, en igual cuantía para todos los puestos de trabajo.

El trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y/o tarde y/o noche), se trabaje, al menos un domingo de cada mes o el descanso semanal no sea fijo en los días.

Realizar su jornada laboral a la intemperie.

Este complemento para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, se incrementará en el IPC real del año anterior + 2%.

Para el año 2008 este incremento se aplicará a partir de la firma del presente convenio colectivo.

### **Artículo 53. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de



una mensualidad de salario base, trienios y complemento de destino, así mismo a partir del año 2008 el complemento específico se incorporará a las pagas extraordinarias al 100 %, salvo que por Ley de Presupuestos se estableciera cantidad mayor.

Dichas pagas se devengarán en los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas.

#### **Artículo 54. Complemento de productividad.**

El Complemento de Productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo. La aplicación de éste complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo o en su caso con la aprobación de los programas correspondientes. 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. Las cantidades a abonar, se decidirán tras ser oída la Comisión Paritaria Las cantidades que perciba cada empleado/a público por este concepto, serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados públicos de la Corporación, como de los representantes sindicales

#### **Artículo 55. Indemnizaciones por razón del servicio: dietas y gastos locomoción.**

Los empleados/as públicos 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 desplazamiento, de conformidad con las condiciones señaladas por el RD 462/2002 de 24 de mayo y condiciones que se establezcan reglamentariamente en su momento. En caso de que no se cubriera el gasto real realizado por el empleado/a público, previa justificación, el Ayuntamiento abonará lo que corresponda. El Ayuntamiento abonará al empleado/a público, antes del inicio del viaje el total de las dietas que le corresponda. Así mismo, abonará los gastos de desplazamiento, en vehículo propio.

#### **Disposiciones finales.**

1.- Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/1987 de 12 de junio, de Órganos de Representación y Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de la Administración Pública, la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical y demás disposiciones aplicables siempre que no vaya en detrimento de lo pactado

2.- Por criterios de igualdad entre el personal laboral y el empleado público, se le

aplicará íntegramente este Convenio Colectivo como Convenio al personal laboral en activo, y eventual para aquellas cuestiones que entren dentro de su ámbito de aplicación

3.- La Corporación o sus empleados públicos darán conocimiento a la Comisión Paritaria, como encargada del seguimiento del presente convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio, para que emita dictamen o actúe en la forma prevista

4.- Se equiparan las condiciones sociales y de trabajo así como las retribuciones íntegras de todos los empleados del mismo nivel y/o categoría y antigüedad incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo

5.- Con carácter general se entenderá por consolidado el grado correspondiente a los niveles de complemento de destino que, para cada puesto de trabajo se fijan en la tabla anexa

6.- Como adecuación a la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el personal de la Policía Local quedará reclasificado en los grupos retributivos que contemplen en la normativa legal correspondiente en los términos que en la misma se recojan

7.- Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio Colectivo podrán ser solicitados por los empleados públicos mediante petición escrita, la no contestación expresa en un período no superior a 15 días hábiles, supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud

EL ALCALDEPRESIDENTE, Emilio Romero López

EL CONCEJAL DE PERSONAL, Juan Ángel Vique Rodríguez

EL DELEGADO DE PERSONAL CSICSIF, Francisco López Cabrera

PRESIDENTE ADMINISTRACIÓN LOCAL CSICSIF

ALMERIA, Acacio López Cabrera

### **A c t a**

En Laujar de Andarax, siendo las 10,00 horas del día 10 de noviembre de 2008, se reúnen para proceder a la subsanación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Laujar de Andarax:

#### **Por parte del Ayuntamiento.**

· Alcalde Presidente Emilio Romero López



- Concejal de Personal Juan Ángel Vique Rodríguez

### **Por parte de la representación legal de los trabajadores.**

- Delegado de Personal de CSICSIF Francisco López Cabrera
- Presidente de Administración Local de CSICSIF Almería Acacio López Cabrera

De conformidad con el escrito recibido de la Delegación de Empleo (Servicio de Administración Laboral), en el que se nos hace referencia que, en la documentación recibida para el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Laujar de Andarax, se observan algunas deficiencias, que a continuación se procede a su corrección:

### **Artículo 2. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los empleados de este Ayuntamiento: Personal Laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal

### **Artículo 5. Comisión de interpretación y seguimiento.**

Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por 4 miembros, 2 en representación de la Corporación y 2 en representación del sindicato firmante (CSICSIF) y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento, en un plazo máximo de 5 días hábiles a partir del siguiente a la petición y para llegar a un acuerdo será necesario 3 votos a favor.

Para que cualquier acuerdo tomado en el seno de la citada comisión tenga valor, será necesario la conformidad, al menos de la mitad más uno de los vocales que la integran.

En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, y se reunirá con carácter ordinario cada 4 meses y con carácter extraordinario, a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión como mínimo para 48 horas después de la petición y como máximo para 5 días. Se levantará acta de todos los Convenios Colectivos.

### **Artículo 16. Licencias no retribuidas.**





Los trabajadores, en situación de servicio activo con una antigüedad superior a 1 año de servicio, tendrán derecho a licencia no retribuidas desde un mínimo de quince días, hasta un máximo de dos años por motivos de enfermedad grave de familiares, asimismo, un nuevo sujeto causante, dará derecho a un nuevo periodo de licencia, sin requerir un año desde su reincorporación, pudiéndose incorporar el trabajador, aunque no haya finalizado el periodo concedido siempre que lo solicite con un mes de antelación.

Los empleados públicos de este Ayuntamiento tendrán derecho a licencia no retribuida de hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, pudiéndose incorporar al puesto de trabajo aunque no hubiese finalizado el periodo concedido, siempre que se solicite con al menos un mes de antelación.

Asimismo, podrá concederse licencia por formación del empleado, con duración de hasta dos cursos académicos, previa justificación documentada. El trabajador podrá incorporarse a su puesto de trabajo durante el período comprendido entre los dos cursos, siempre que lo notifique con, al menos, un mes de antelación.

Con carácter excepcional, podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de la pareja sea trasladado forzosamente, 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 Ayuntamiento de Laujar de Andarax.

En todos estos supuestos el empleado público tendrá derecho al reingreso automático previa petición del empleado público, al cómputo de la antigüedad, grado personal y derechos pasivos mientras dure y a la reserva del puesto de trabajo. Las licencias sin percibo de haberes (no contempladas en los supuestos anteriores) y hasta un máximo de 6 meses, se concederán previo informe correspondiente, y en el caso de que vaya a ser denegada, antes de que ésta sea definitiva, se dará audiencia al interesado, así como a petición del mismo, podrá emitir informe la representación sindical.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los empleados públicos, se les aplicarán a los mismos

### **Artículo 18. Licencias retribuidas, maternidad, paternidad y reducción de jornada.**



El personal empleado público tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

K) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de la reducción de jornada, previsto en este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

