



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARACENA

Artículo 1. Objeto

1. El presente Acuerdo tiene como principal objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Arcena.

2. En todo aquello que no esté recogido en el presente Acuerdo, se aplicaran las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad autónoma en razón de sus competencias.

3. En lo sucesivo, siempre que se haga referencia a la representación sindical de los funcionarios, se entenderá a la que se establezca legalmente.

4. Se consideraran incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y las Federaciones Española y Andaluza de Municipios y Provincias, así como los acuerdos marco que puedan suscribirse por la Administración General del Estado y la Junta de Andalucía, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2. Ámbito Funcional, Personal Y Territorial:

1. El presente Acuerdo será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, preste servicio para el Ayuntamiento de Arcena, en cualquiera de los centros de trabajo ubicados en su término municipal, con exclusión de los contratados mediante Conciertos con otros Entes Públicos.

2. Será también de aplicación al personal laboral de los patronatos y otros organismos autónomos municipales, con sujeción a lo previsto en sus respectivos estatutos y en las normas que les sean aplicables.

3. Atendiendo a la diversidad de colectivos integrados en el ámbito de aplicación del Convenio y a las peculiaridades que comporta la prestación de servicios en los distintos Centros, el texto del Convenio se articula en condiciones de trabajo y condiciones económicas de aplicación a todo el personal.

4. La aplicación de condiciones especiales es preferente respecto a las condiciones generales para el ámbito subjetivo afectado por las mismas, y los supuestos de colisión entre ambas normativas se definirán a favor de las normas específicas.





Artículo 3. Ámbito Temporal:

1. Este Acuerdo entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites legales necesarios, surtiendo efectos desde el 1 de julio de 2008 al 30 de mayo de 2011, revisándose automáticamente cada año los conceptos retributivos, conforme a las precisiones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y tras normas legales que le sean de aplicación.

2. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Acuerdo podrá formalizarse denuncia del mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte, que deberá presentarse en el Registro General de la Corporación con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

Efectuada la denuncia, las partes se comprometen a iniciar la negociación en el plazo máximo de 60 días, a contar desde la fecha de finalización del acuerdo.

Una vez concluida la duración pactada, la vigencia del contenido normativo del Acuerdo se producirá en los términos establecidos en el propio Acuerdo; en defecto del cual, se mantendrá en vigor dicho contenido normativo.

3. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Acuerdo se considerará prorrogado por periodos anuales completos, si bien todas las retribuciones a que tenga derecho el personal se incrementarán, como mínimo, conforme al índice de incremento salarial previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 4. Comisión De Seguimiento E Interpretación:

1. Para la interpretación, seguimiento, arbitraje, conciliación y vigencia del presente Acuerdo, se constituye una Comisión de Seguimiento e Interpretación, integrada por la Corporación y por la parte sindical firmante del Acuerdo, que, por razones de eficacia e igualdad, actuará conjuntamente para el seguimiento e interpretación del reglamento de las condiciones de trabajo, económicas y prestaciones sociales de los funcionarios, integrándose en uno sólo y ajustando su composición a los principios de paridad y proporcionalidad. A estos efectos, la Comisión estará integrada por el Delegado de Personal de los funcionarios, y dos miembros del Comité de Empresa en función de la representatividad sindical en dicho órgano, y un número igual de representantes de la Corporación, proporcional a la composición de los grupos que la integren, actuando el Alcalde o persona en quien delegue, como su presidente.

2. En especial, la Comisión entenderá, con carácter previo a su interposición, de cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Acuerdo.





3. Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- a) Garantizar la respuesta a los empleados que se sientan afectados por el incumplimiento de cualquiera de las partes firmantes de este Acuerdo.
- b) Interpretar el Acuerdo.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Arbitrar los problemas originados en su aplicación.
- e) Estudiar la evolución de las relaciones entre las partes.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del acuerdo.
- g) Regulación de las bases y baremos correspondientes a los concursos que se convoquen para cubrir cualquier puesto de trabajo, excepto los de libre designación.

Dichas funciones no obstaculizarán las actuaciones administrativas, contenciosas y de régimen laboral.

4. Será obligación de la Comisión reunirse previa convocatoria de su Presidente, en un plazo no superior a 72 horas y no más tarde de nueve días naturales, a contar desde la solicitud de alguna de las partes. El Orden del día de esta convocatoria contendrá la relación de temas a tratar, acompañando a éste un anexo de temas explicativos. Se levantarán actas de todos los acuerdos adoptados.

5. Se establecerá por la Comisión procedimientos de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo.

6. Podrán participar en las reuniones de esta Comisión, con voz y sin voto, los asesores que cada parte estime más conveniente y las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el Ayuntamiento de Aracena.

7. La solución o negativa del tema tratado deberá darse en la misma reunión sin postergación o prórroga, salvo que en el curso de la reunión surjan datos nuevos no contemplados por las partes o así lo estimen éstos por acuerdo mutuo, en cuyo caso se celebrará una nueva reunión dentro de los 15 días siguientes para tratar nuevamente este asunto.

Artículo 5. Mesa General De Negociación:

1. En el ámbito de aplicación del presente Acuerdo queda constituida una Mesa General de Negociación, de composición paritaria, que estará formada por los





representantes sindicales en la proporción que corresponda a su representatividad en la Junta de Personal/Delegado de Personal y en el Comité de Empresa y por las personas que la Corporación designe para que actúe en su representación. Será Presidente nato de la Mesa el Alcalde o persona en quien delegue.

2. La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcancen serán de plena aplicación a todo el personal afectado tras su aprobación por los órganos competentes del Ayuntamiento de Arcena.

3. La Mesa General de Negociación se reunirá al menos una vez al año, previamente a la aprobación de la Plantilla, cuyo proyecto se remitirá a los representantes sindicales, y con la finalidad de proceder a la negociación de las siguientes materias:

- a) Aprobación y modificación de la Plantilla.
- b) Sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional del personal.
- c) La preparación y diseño anual de la Oferta de Empleo Público.
- d) La determinación y aplicación de las retribuciones de los empleados municipales.
- e) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa.

4. Igualmente, será convocada la Mesa General de Negociación para negociar:

- a) El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permiso, vacaciones y licencias.
- b) Los reglamentos de prestación de servicios.
- c) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras atecan a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con los representantes del ayuntamiento de Arcena.

d) Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Acuerdo.

5. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria del Presidente, siempre que lo solicite alguna de las partes, en el plazo no superior a nueve días naturales.

6. Para entender de asuntos especializados, esta Mesa podrá actuar por medio de ponencia, así como utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores,





en cuantas materias sean de su competencia.

7. La Mesa General de Negociación se dotará de un Reglamento de Organización y Funcionamiento, ajustado al presente Acuerdo, en el que se recojan, al menos, IIS siguientes aspectos:

a) Composición.

b) Régimen de reuniones.

c) Elaboración, notificación y aprobación de las actas.

d) Elaboración y aprobación del orden del día.

e) Otros aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la Mesa.

8. La Mesa General de Negociación se considerará válidamente constituida a los quince días de entrada en vigor del presente Reglamento, designándose dentro de dicho plazo los miembros de la misma.

9. La Mesa General de Negociación se reunirá con carácter ordinario una vez al año y con carácter extraordinario a instancia de cualquiera de los miembros integrantes de cada una de las partes que constituye la Mesa General, en plazo no superior a cinco días naturales desde la fecha de entrada de la solicitud en el Registro General del Ayuntamiento, debiéndose levantar Acta de los acuerdos adoptados.

10. Convocada una reunión formalmente, en caso de inasistencia de alguno de los miembros de la misma, se utilizará el voto ponderado.

11. Los acuerdos que se adopten por la Mesa General de Negociación eran de aplicación inmediata, siempre que sean adecuados a las previsiones legales sobre la materia y hayan sido refrendados por el órgano competente de la corporación.

12. Por acuerdo de las partes firmantes del presente reglamento, las funciones y competencias de la Comisión de Seguimiento e Interpretación serán sumidas durante el período de vigencia del presente convenio por la Mesa General de Negociación.

Artículo 6. Vinculación Con Lo Pactado:

1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisibles y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

2. No obstante, en el supuesto que la Jurisdicción, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del





presente Acuerdo, este deberá adaptarse a dicha resolución, facultándose para ello a la Mesa de Negociación para la renegociación de dichas estipulaciones.

Artículo 7. Incumplimiento De Lo Pactado:

Si cualquiera de las partes afectadas por el presente Convenio, incumpliera las obligaciones establecidas en el texto del mismo, la otra parte podrá exigir, ante la Jurisdicción competente, el cumplimiento de lo pactado, así como indemnización en función a los perjuicios causados.

Artículo 8. Integridad Del Convenio:

Las partes firmantes del presente Reglamento se comprometen a que durante la vigencia del mismo no se llevará a cabo modificación del texto y contenidos.

Artículo 9. Garantía Personal:

1. Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Acuerdo, manteniéndose estrictamente al personal, excepto como consecuencia de la Valoración de Puestos.

2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas del Ayuntamiento, en lo que sea más favorable para los trabajadores en régimen laboral seguirán vigentes, en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este acuerdo.

Artículo 10. Código De Conducta:

1. En el plazo máximo de tres meses a la firma del presente Convenio la Comisión de Seguimiento e Interpretación elaborara un Código de Conducta a aplicar al Ayuntamiento de Aracena, empleados y empleadas y representantes unitarios de los trabajadores y delegados sindicales de Secciones Sindicales.

2. El Código de Conducta ha de ser el instrumento que regule el procedimiento a seguir por todos los afectados por el presente Convenio en materia de relaciones laborales, lo que debe repercutir en un mejor ambiente laboral e implicación, para dar un mejor servicio a la ciudadanía de Aracena, sin que suponga, que para conseguirlo haya de ser a costa del esfuerzo laboral, social y económico de los trabajadores y trabajadoras, sino á través del diálogo, la información y el entendimiento mutuo entre el Ayuntamiento de Aracena y sus empleadas y empleados.

Artículo 11. Modos De Expresión No Sexistas:

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad





perturbadora añadida para la lectura y comprensión del presente texto, mueve a puntualizar expresamente a los firmantes de este Reglamento, que toda expresión que defina una condición o actividad, como los de empleado, trabajador, mediador, arbitro, secretario, presidente, delegado, afiliado, etc., es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

Artículo 12. Organización Del Trabajo:

1. La buena organización y el perfeccionamiento técnico de los trabajadores empleados serán los fundamentos del Ayuntamiento de Aracena y, como consecuencia, del bienestar social y económico de todas las personas que lo integran, así como la mejora de servicios al ciudadano, simplificación del trabajo con mejoras de modos y procesos administrativos, establecimiento de plantillas correctoras de personal y la definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

2. Se procurará elevar el nivel profesional del conjunto de los empleados. Así mismo cualquier actuación de las personas que ostenten cargos directivos y de mando en el Ayuntamiento de Aracena, estará presidida por un profundo respeto a la dignidad del trabajador, en aras a mantener un buen clima de relaciones en el conjunto del Ayuntamiento.

3. La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y de las disposiciones legales, es facultad de la Corporación del Ayuntamiento de Aracena, que será responsable del uso de esta facultad de dirección, sin perjuicio de lo estipulado sobre competencias en este Convenio, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las demás normas aplicables. Su aplicación corresponde a los titulares de las jefaturas de los distintos servicios de cada uno de los ámbitos afectados por el presente Convenio.

4. Se contemplará, en el colectivo de empleados que sean susceptibles de ello, el fomento de la segunda actividad.

Artículo 13. Condiciones Retributivas:

1. Todos los conceptos retributivos reconocidos en el presente Reglamento, se actualizarán cada año, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones vigentes, aplicándose dicha revisión con carácter inmediato.

2. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.



3. Los empleados municipales sólo serán remunerados por el Ayuntamiento por los conceptos y cuantías que se establezcan en este Acuerdo.

4. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este Reglamento ni incluso por confección de proyectos o dirección o inspección de obras o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes o informes.

5. La realización de jornada reducida concedida la solicitud del trabajador conllevará la reducción proporcional de sus retribuciones.

Artículo 14. Conceptos Retributivos:

1. Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento son básicas y complementarias y tendrán la misma estructura que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública.

2. Son retribuciones básicas: sueldo y los trienios.

3. Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

4. Las pagas extraordinarias serán dos al año cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y del complemento de destino y complemento específico.

Artículo 15. Evaluación Del Desempeño:

1. Se configura la evaluación del desempeño como procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados de los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Arcena.

2. El sistema de evaluación del desempeño, a consensuar en la Comisión de Seguimiento e interpretación, se adecuará, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicará, a partir el 1 de julio de 2008 , sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

3. Por la Comisión de Seguimiento e Interpretación se determinarán los efectos de la evaluación en la percepción del complemento de productividad, así como en la carrera profesional horizontal, la formación y la provisión de puestos de trabajo.

Artículo 16. Servicios Extraordinarios:

Las horas Extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, para lo cual, se suprimirán las que pudieran existir con carácter habitual, pudiéndose realizar





exclusivamente las de carácter estructural por motivos de absoluta necesidad y urgencia, debiéndose ajustar su realización a los siguientes criterios:

a) Carácter ocasional y esporádico de la tarea o función a desarrollar.

Los servicios extraordinarios realizados se compensarán, preferentemente, en descanso, con una disminución de jornada equivalente al doble del tiempo trabajado, o retribuyéndose, durante el año 2008, atendiendo a las siguientes consideraciones:

- Por cada hora de trabajo efectivo en día laboral: 10,40 €/hora.
- Por cada hora de trabajo efectivo en sábados y festivos: 13,28 €/h.
- Por cada hora de trabajo efectivo en días de feria: 19,91 €/hora.

Se incluyen:

La Feria de Mayo (sábado y domingo)

La Feria del Jamón (sábado y domingo)

La Feria de Agosto (sábado, domingo y lunes)

El pago de dichos servicios extraordinarios se abonará en el mes siguiente al de su realización.

b) Sólo podrán realizarse 70 horas extraordinarias/año/laboral.

c) La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del trabajador.

Artículo 17. Trabajos En Festivos:

Los laborales que trabajen los días festivos legalmente establecidos, independientemente sean de carácter estatal, autonómico o local, además de los días 24 y 31 de diciembre que contarán a todos los efectos como días no laborables y que al tratarse de un servicio extraordinario ya en la jornada laboral o el cómputo anual, percibirán unas gratificaciones extraordinarias, a razón de si el festivo es realmente trabajado o por coincidir con el descanso semanal no se ha disfrutado su descanso.

El importe de tales gratificaciones es el siguiente:

- Festivos operativos: 75 €/día
- Festivos no operativos: 1 día de descanso



Artículo 18. Indemnizaciones Por Razón De Servicio: Dietas Y Gastos De Desplazamiento:

1. Los funcionarios municipales tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio o interés municipal, esto es dietas y gastos de desplazamiento, de conformidad con las condiciones señaladas por la legislación vigente y con el visto bueno del Concejal Delegado y el conforme del Jefe inmediatamente superior.
2. En el supuesto de averías o daños, en el vehículo propio, como consecuencia de los servicios prestados con el mismo, el ayuntamiento sumirá el coste de dichas averías previo informe del Jefe del Servicio. Para la utilización de vehículo propio se requerirá la autorización previa del Alcalde.

Artículo 19. Segunda Actividad:

1. La segunda actividad es un supuesto especial de los empleados del Ayuntamiento de Aracena, en el que podrán permanecer hasta el pase a la Jubilación por razón de edad y que tiene por objetivo fundamental garantizar una adecuada aptitud psicofísica, asegurando, en consecuencia, la eficacia de la prestación del servicio encomendado. Para ello se establece fundamentalmente que los empleados del Ayuntamiento de Aracena podrán prestar servicio en otras áreas a una determinada edad.
2. Se establece como base los 55 años de edad y 15 años de servicio en el Ayuntamiento de Aracena, o bien 58 años de edad y 15 años de servicio en cualquier Administración.
3. El Ayuntamiento de Aracena, facilitará los correspondientes cursos obligatorios de capacitación para el desempeño de las funciones de los nuevos puestos asignados.
4. Los empleados que pasen a desempeñar un nuevo puesto de trabajo en aplicación de lo establecido en este artículo percibirán, en su caso, las retribuciones básica y el complemento de destino del puesto de origen. Para la determinación del complemento específico del nuevo puesto, será necesario realizar una valoración de las nuevas funciones.
5. El tiempo transcurrido en segunda actividad será computable a efectos de perfeccionamiento de trienios.

Artículo 20. Jornada De Trabajo:

1. La jornada genérica de trabajo será de 35 horas semanales y continuadas, de Lunes a Viernes, en horario continuado de mañana, salvo en aquellos servicios



que mantienen en la actualidad horarios distintos, turnos rotativos, y en los de nueva creación.

2. Durante el cuarto trimestre de cada año, previa negociación en la Mesa General de Negociación, se estructurarán y aprobarán los horarios de trabajo de todos los servicios municipales correspondientes al año siguiente, con sujeción a lo previsto en el artículo anterior, incluyéndolos en el calendario laboral anual.

3. En aquellos servicios en los que, por las características de sus cometidos sea aconsejable la flexibilización horaria, a petición del trabajador laboral y en determinadas épocas, se podrá establecer un horario flexible, previo informe vinculante de la Mesa General de Negociación.

4. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el uno de enero de cada año, previa negociación con la Mesa General de Negociación, dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los trabajadores.

5. El personal laboral que trabaje a turnos se procurará que disfruten su descanso semanal, al menos, en fines de semana alternos.

Artículo 21. Pausa Diaria:

Se establece un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios. Este descanso será computable como Jornada de Trabajo.

Artículo 22. Vacaciones:

1. Las vacaciones anuales se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

2. En caso de disfrute de las vacaciones fuera de los meses preferentes (julio, agosto y septiembre), por necesidades del servicio, se abonará una bolsa de vacaciones de 67,17 €, en el caso de quincena y 112,61 €, en caso de mes completo, que se harán efectivas en la nómina correspondiente al mes siguiente al de su solicitud.

Artículo 23. Incapacidad Temporal:

1. El trabajador laboral que se encuentre en esta situación, derivada de accidente laboral, percibirá una cuantía equivalente a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones íntegras percibidas por éste, mientras dure la baja. En caso de que tal situación derive de Enfermedad Común o similar, percibirá la misma cuantía durante los tres primeros meses de baja y el 75% de las retribuciones a partir del cuarto mes. Este porcentaje podrá



Incrementarse hasta el 100% mediante informe favorable de la Mesa de Negociación, en base a la documentación médica aportada.

2. El presente artículo no será de aplicación al personal eventual que en el momento de producirse el hecho causante, cuente con contratos de menos de seis meses de duración.

Artículo 24. Formación Profesional:

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo tiene el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente, para el mejor desempeño de sus funciones y la mejora del Ayuntamiento de Arcena.

Por ello, el Ayuntamiento velará porque los trabajadores puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones y de sus responsabilidades familiares, con la participación en las necesarias actividades formativas.

2. Para facilitar la eficacia de las acciones formativas, éstas serán programadas y realizadas siguiendo una secuencia de cuatro fases:

a) Análisis de las necesidades de formación.

b) Diseño y programa de la formación.

c) Ejecución de las acciones formativas.

d) Evaluación de los resultados de la formación.

3. Se constituirán itinerarios formativos para cada puesto de trabajo que posibiliten la mejora de las condiciones de los laborales en relación con su carrera profesional.

Artículo 25. Modos De Gestión:

1. La Corporación informará y negociará, en cada caso, con el órgano de representación del personal, los supuestos y criterios de cambio en el modo de gestión de los servicios que afecten a la situación del personal municipal, tomando en consideración la propuestas sindicales sobre cambios en las modalidades de prestación de servicios.

2. Así mismo, la Corporación se compromete a hacer un seguimiento del mantenimiento de las condiciones sociales, laborales y económicas del personal municipal que fuera transferido a las empresas concesionarias de servicios municipales, obligando a éstas a corregir las deficiencias observadas.

Artículo 26. Jubilación:



La jubilación de los trabajadores laborales fijos podrá ser:

a) Voluntaria, a solicitud del trabajador a partir de los 60 años de edad y por acuerdo del órgano municipal competente, los trabajadores que accedan a la jubilación voluntaria y siempre que se acredite un mínimo de 15 años de servicio en el Ayuntamiento de Aracena, percibirán una retribución mensual equivalente a la diferencia entre lo que perciban de prestación por jubilación y el salario del último mes en activo (sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico).

b) Forzosa, al cumplir los 65 años de edad, sin perjuicio de que se puedan completar los periodos de carencia para obtener el 100% de la Pensión de Jubilación.

Artículo 27. Seguros De Vida:

1. El Ayuntamiento suscribirá una póliza colectiva concertada con una compañía de seguros que acoja a todo el personal laboral fijo afectado por este Acuerdo garantizando el riesgo siguiente:

Fallecimiento 30.050,61. euros.

2. El Ayuntamiento concertará una póliza de responsabilidad civil general para cada empleado público por el ejercicio de su función.

Artículo 28. Anticipos Reintegrables:

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar un anticipo, por el importe de una ó dos pagas o mensualidades de su haber líquido, a devolver, como máximo, en 24 meses, sin intereses ni gastos de ningún tipo. Estos anticipos se abonarán al solicitante en el mes siguiente al que presentó su solicitud.

2. No obstante, a fin de determinar la cifra de haber líquido correspondiente a la asignación mensual del trabajador que solicite el anticipo, se tomará como referencia el importe líquido de las retribuciones básicas y complementarias que vengán percibiendo con una cuantía límite de 3.005,06 euros por funcionario.

3. Aquellos laborales que no lleguen a la cantidad de 3.005,06 euros podrán solicitarla a la Comisión de Seguimiento e Interpretación que la concederá, a devolver, como máximo en 24 meses, siempre que concurren algunos de los siguientes motivos:

a) Embargos judiciales.

b) Enfermedad grave debidamente acreditada.



- c) Desastres o catástrofes que condicionen la rehabilitación de la 1ª vivienda.
 - d) Y todo aquello que justifique el carácter de urgencia de esta ayuda social y económica.
4. No se podrán solicitar nuevos anticipos mientras no se haya abonado el anterior.

Artículo 29. Acción Social:

a) Ayuda Escolar:

1. Ayuda escolar. Se crea una bolsa destinada a ayudas escolares para trabajadores municipales e hijos que cursen estudios, estableciéndose el mismo criterio y procedimiento de reparto que para el personal funcionario.

Estas ayudas serán de carácter anual.

2. Las presentes ayudas se solicitarán durante el mes de octubre de cada año, con aportación de la documentación exigida al efecto y se abonará con anterioridad a la finalización del curso escolar.

3. Estas ayudas serán anuales.

b) Ayuda Familiar:

Ayuda familiar. Es una prestación que se abonará con las mismas condiciones y cuantías que al personal funcionario, siempre que se cuente con hijos que dependan económicamente de la unidad familiar y así se demuestre ante la comisión paritaria. Ambas ayudas podrán solicitarse siempre que se cuente con una antigüedad igual o superior a nueve meses, durante el año en el que se demanden.

c) Ayudas por Natalidad y Nupcialidad:

1. A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, la Corporación abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad con un importe de 135,36 €, a cada trabajador de plantilla que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo/a. En el supuesto que los padres trabajen en la Corporación sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

2. A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, la Corporación abonará a cada trabajador de plantilla una gratificación en concepto de ayuda por nupcialidad con un importe de 169,21 €. En el supuesto que los dos cónyuges trabajen en la Corporación solo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

Artículo 30. Asistencia Jurídica:



1. El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todo trabajador municipal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden civil o penal que les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación.
2. Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, elegidos libremente por el propio trabajador, de entre los profesionales de que disponga la Corporación o concertarse por la corporación los servicios profesionales de letrado cuando carezca de los mismos.
3. El Ayuntamiento asumirá, por tanto, los honorarios de dichos profesionales, y así mismo podrá asumir previo informe de la Comisión de Seguimiento las costas, fianzas, multas e indemnizaciones, salvo en los casos de renuncia expresa del propio trabajador, s reconozca en la sentencia que existió dolo o mala fe por éste, o los hechos hayan dado lugar a la incoación de un expediente disciplinario, o se reconozca en el fallo judicial que la actuación penada no tenía relación con el ejercicio de la función pública en cuyo caso se estará al resultado del mismo.
4. El tiempo que el trabajador utilice en las mencionadas actuaciones judiciales, en el ámbito policial o gubernativo, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurren algunas de las excepciones determinadas en el apartado anterior.
5. Los trabajadores municipales que, fuera de su jornada laboral y hallándose libres de servicio, fueran requeridos para prestar declaración o comparecer en actuaciones judiciales, serán compensados con un descanso por el doble del tiempo dispuesto.
6. La Corporación asesorará convenientemente en derecho a todos sus empleados cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.
7. En caso de detención de un trabajador municipal por cualquier causa relacionada con el ejercicio de la función pública no se considerará su ausencia al puesto de trabajo como injustificada si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna.

Artículo 31. Empleados Que Colaboren En Ayuda Al Desarrollo Y Actuaciones En Catástrofes De Otros Países:

1. Durante el tiempo que el personal laboral permanezca en colaboración o voluntariado en acciones de ayuda al desarrollo y actuaciones en catástrofes en otros países, se le reservará la plaza y el puesto de trabajo que venía





desempeñando.

2. Asimismo, tendrá derecho a solicitar la concesión de ayudas al estudio y demás prestaciones del Fondo de Acción Social, siempre y cuando las mismas no estén contempladas por el Organismo que corresponda.

Artículo 32. Vestuario Y Equipamiento:

1. La Corporación facilitará la ropa y calzado adecuados de trabajo al personal que preste servicio en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme.

2. Aquellos elementos del vestuario que por causas del trabajo quedasen inutilizados, serán sustituidos por unos nuevos sin esperar a su fecha de renovación.

3. Los representantes de los trabajadores participarán en la selección del vestuario.

Disposición Adicional Primera

Lo pactado en este Acuerdo es de aplicación preferente a cualquier otra norma, interpretándose el mismo en su conjunto, a los efectos de comparación con normas que, en principio, puedan estimarse como más favorables.

Disposición Adicional Segunda

El presente Acuerdo sustituye en su totalidad al Acuerdo hasta ahora vigente, el cual queda derogado expresamente, a igual que los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la Corporación que contradigan lo establecido en este Acuerdo.

Disposición Adicional Tercera

En el supuesto de que el Ayuntamiento de Aracena constituyese órganos especiales de gestión directa como gerencias, organismos autónomos locales o empresas publicas de capital íntegramente municipal, o cualquier otro tipo de gestión directa similar a las anteriores que en el futuro pudieran articularse, a los empleados públicos que se adscriban o transfieran se les garantizará la aplicación del Acuerdo municipal en vigor, en todos los aspectos y especialmente en cuanto a la antigüedad, categoría, jornada laboral, retribuciones y demás condiciones y derechos que venía disfrutando el empleado bajo la dependencia del Excmo. Ayuntamiento; y ello como condiciones mínimas y susceptibles por tanto de mejora.





Igualmente, los servicios prestados en dichos organismos por los empleados públicos adscritos o transferidos, se considerarán, a todos los efectos, como prestados en el Excmo. Ayuntamiento; no pudiendo tener menos derechos ni retribuciones a la hora de acceder a los puestos de trabajo de éste, en caso de convocatoria pública de provisión de dichos puestos, que el resto de la plantilla municipal.

Todos los trabajadores que puedan verse afectados por este anexo seguirán realizando sus funciones dentro del término municipal de Aracena.

En caso de que se produjeran vacantes en la plantilla de trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Aracena a las cuales pudiesen acceder reuniendo los requisitos legales los empleados de los servicios que en ese momento se encuentren gestionados de forma indirecta o de forma directa con entes descentralizados, tendrán prioridad para acceder a dichas vacantes.

Quedan excluidos de este acuerdo los nuevos nombramientos que se vean necesarios realizar para una mejor prestación del servicio, las que se harán directamente por el organismo gestor del servicio. Al personal contratado eventual o temporal en el Ayuntamiento se le garantizará la permanencia en la empresa contratante hasta el vencimiento de su contrato.

En caso que algún empleado solicite el reingreso en el Excmo. Ayuntamiento o desapareciera por cualquier circunstancia los motivos de gestión de las empresas o entes descentralizados, los empleados afectados pasarán nuevamente al Ayuntamiento al menos en las mismas condiciones que se encontraban, actualizadas en cuantas mejoras puedan afectarle al momento de su incorporación. El presente acuerdo podrá ser objeto de revisión anual, tomando este como condiciones mínimas y susceptibles de mejora.

Disposición Adicional Cuarta

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a elaborar un protocolo de actuación contra la violencia doméstica, en sus dos dimensiones más significativas: los malos tratos y el acoso sexual.

En la elaboración de dicho protocolo se tendrá en cuenta la posibilidad de adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

En materia de malos tratos:

- 1.** Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- 2.** Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones pertinentes (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento



psicológico, etc.)

- 3.** Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- 4.** Anticipación del periodo vacacional.
- 5.** Ayudas económicas para situaciones de emergencia disponibles a través de un fondo monetario.
- 6.** Concesión de préstamos con facilidades de pago.

En materia de acoso sexual en el trabajo:

- 1.** Regulación del acoso sexual como falta muy grave.
- 2.** Definición clara y amplia de las distintas modalidades de acoso sexual (chantaje sexual, piropos indeseados, etc.)
- 3.** Anexión al convenio colectivo del Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.

Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 sobre protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

- 4.** Establecimiento de la obligación de la dirección de empresa de velar por un adecuado ambiente de trabajo.
- 5.** Regulación de un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación, con participación activa de la representación de los trabajadores y trabajadoras (ágil, que garantice confidencialidad y la inmunidad de los testigos).
- 6.** Considerar como accidente laboral el tiempo que la víctima permanezca en tratamiento psicológico.

Disposición Adicional Quinta

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a acometer un plan de calidad y programas de racionalización de la plantilla municipal abordando, entre otros, los siguientes programas:

- procesos de funcionarización
- sistema de calidad



- formación y aprendizaje del personal
- análisis del clima laboral
- diagnóstico organizativo
- análisis de la plantilla
- descripción de puestos de trabajo
- carrera profesional horizontal
- cuadro de mando integral
- análisis y planificación estratégica
- cartas de servicios
- sistemas de conocimiento y seguimiento de la satisfacción y de las expectativas ciudadanas
- códigos éticos y de deontología profesional
- gestión del conocimiento
- nuevas tecnologías de la información y de la comunicación prevención de riesgos laborales
- comunicaciones internas

Disposición Adicional Sexta:

1. Los firmantes del presente convenio, reconocen el grave problema que para el Ayuntamiento de Aracena, la organización del trabajo y para los propios trabajadores, supone el absentismo y, de acuerdo con ello, se comprometen a tratar de reducir progresivamente a niveles razonables la tasa de absentismo en los centros de trabajo.

2. El Ayuntamiento de Aracena se compromete a estudiar y a implantar cuantas medidas correctoras en materia de seguridad y salud laboral o confortabilidad del puesto de trabajo y así alcanzar el objetivo perseguido de reducción actual del absentismo.

3. Con la finalidad de reducir el absentismo en el Ayuntamiento de Aracena, se creará en el plazo de 3 meses a la firma del presente Reglamento, una Comisión Paritaria compuesta por 6 miembros, tres nombrados por la Corporación y 3 por los representantes de los trabajadores, la cual entre otras funciones y





competencias tendrá las siguientes:

- Realizar puntual seguimiento de la cuota de absentismo.
- Estudiar caso por caso, a fin de determinar las causas reales del absentismo existente en cada Departamento, Servicio, Área, etc.
- Cuando corresponda instar al Ayuntamiento a que tome las medidas correctoras pertinentes en evitación de que se pueda producir absentismo inducido por deficientes condiciones de trabajo, organización de trabajo u otros.
- Proponer medidas correctoras a la dirección de la empresa, sobre trabajadores propensos al absentismo continuado y no debidamente justificado.

Disposición Final.

Por ambas partes se establece el compromiso de eliminar el Complemento Personal Transitorio existente en la actualidad antes de finalizar la vigencia del presente reglamento.

