

CONVENIO COLECTIVO DE LOS LABORALES FIJOS DEL AYUNTAMIENTO DE BAEZA PARA 20092011.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo es de aplicación para el Ayuntamiento de Baeza, Patronatos, Entidades, Instituciones y Organismos dependientes del mismo.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones y relaciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas, y de cualquier otra naturaleza de los empleados públicos que, comprendidos en el artículo 1, presten sus servicios en régimen laboral.

Artículo 3. Ámbito temporal (vigencia, duración y denuncia).

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero del 2009 al 31 de diciembre del 2011.

El presente convenio colectivo será ejecutivo a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Si no fuese denunciado por alguna de las partes dentro de los treinta días anteriores a la fecha de vencimiento, se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas, hasta ser sustituido por el que resulte de la nueva negociación.

No obstante lo anterior, la tabla salarial y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica, garantizando, en todo caso, lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el plazo de 15 días desde su denuncia se iniciarán negociaciones para un nuevo convenio colectivo.

Los efectos económicos y sociales se retrotraerán al 1 de enero del 2009.

Artículo 4. Condiciones más ventajosas y garantía personal.

Las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general

y/o individual que pudiera tener efectos más favorables y ser de aplicación a partir del 1 de enero del 2009.

Por ello, los acuerdos, disposiciones, convenios, cláusulas y pactos económicos entre Ayuntamiento, empleados públicos y los representantes legales de los empleados públicos que impliquen condiciones más beneficiosas en su conjunto o cómputo global, deberán ser respetados por el Ayuntamiento para éstos/as, incluidas las del Convenio Colectivo a que viene a sustituir el presente.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo, seguimiento e interpretación, integrada por cinco miembros de la de la Corporación y cinco representantes del Comité de Empresa.

Su misión será la de velar por el fiel y puntual cumplimiento del Convenio Colectivo. La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los temas a debatir.

La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto o en la interpretación de algún artículo del presente Convenio Colectivo, se recurrirá a la mediación o arbitraje de una persona u órgano que serán nombrados, de común acuerdo, por los miembros de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria elaborará el Plan Anual de Formación y lo propondrá a la Corporación.

La Comisión Paritaria, a propuesta del Comité de Salud Laboral, determinará en un período no superior a tres meses, tras la firma del presente Convenio Colectivo los uniformes y ropa de trabajo, detallando las características y número de prendas de las que anualmente la Corporación dotará a los empleados públicos y colectivos afectados.

Sin perjuicio del amparo legal que tengan reconocido individualmente, los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes para el empleado público afectado por el ámbito del presente Convenio Colectivo, y entrará en vigor al día siguiente de su adopción, debiendo someterse a ratificación del Pleno Corporativo, cuando supongan una modificación sustancial del mismo, y se incorporarán al texto del Convenio Colectivo.

Artículo 6. Vinculación de lo pactado.



Las condiciones pactadas de este Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada empleado público en su respectiva categoría y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio Colectivo deberá ser modificado, de común acuerdo de ambas partes, en aquello que no se ajuste a las normas vigentes; el resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

Para la racionalización de sistemas y métodos de trabajo, se negociará con los Representantes Sindicales los cambios que en cada momento demande la gestión de los distintos servicios y tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- A. Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano.
- B. Simplificación del trabajo, mejora de los métodos.
- C. Establecimiento de plantillas concretas de personal.
- D. Conciliación de la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as.
- E. Flexibilidad horaria.

Artículo 8. Plantilla de Personal, Oferta de Empleo Público y Relación de Puestos de Trabajo.

A. La plantilla de personal laboral, deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a los laborales fijos.

Con anterioridad a la aprobación del Presupuesto de la Corporación y una vez examinada las vacantes existentes en la plantilla de personal, se formarán previa negociación con los Representantes Legales de los Empleados Públicos, La Oferta de Empleo Público, donde se recogerán las plazas de personal laboral reservadas a promoción profesional o promoción interna.

Las vacantes que se produzcan de laborales fijos serán cubiertas nuevamente por laborales fijos, no siendo desarrolladas por personal funcionario, excepto aquellas que se produzcan por extinción del puesto.





B. A cada categoría se le asignará por asimilación con los funcionarios, un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y el nivel de complemento de destino.

C. Cualquier modificación deberá ser negociada con los Representantes Legales de los empleados públicos firmantes de este Convenio Colectivo, como es el propósito de funcionarización de las vacantes existentes, desarrollándolo como legalmente corresponda en lo referente al número, procedimiento, bases, orden de preferencia, etc.

D. Los puestos de trabajo tipo existentes, con indicación del Grupo y Nivel de complemento de destino y demás retribuciones complementarias que procedan, serán negociados con los Representantes Legales de los Empleados Públicos, iniciándose la negociación a partir del primer mes siguiente a la entrada en vigor del texto, finalizando la misma antes del treinta de junio del 2009.

E. Por la representación del Ayuntamiento se adquiere el compromiso de someter en el 2009 a la consideración de los Representantes de los Empleados Públicos, el organigrama y clasificación ordenada de todos los puestos de trabajo de este Ayuntamiento que figuren en la R.P.T. y oferta de empleo que se apruebe para el citado ejercicio.

Artículo 9. Ingreso en plantilla y selección de personal.

El Ayuntamiento seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre y concurso oposición y concurso en los que se garantizará, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, así como el de publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

Las bases por las que se regirá la cobertura de cada plaza, deberán ser aprobadas por el Sr. Presidente del Ayuntamiento, previa consulta con los Representantes Legales de los Empleados Públicos.

En la oferta de empleo público se reservará un cupo del 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, siempre que superen las pruebas de selección, y que en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Artículo 10. Promoción Profesional y Promoción Interna.

A) Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, conscientes de la importancia y de la necesidad de incentivar a los Empleados Públicos la Promoción Profesional o Promoción Interna, reservarán el máximo de plazas que legalmente esté permitido para ser cubiertas por dicho sistema de las vacantes o de las plazas de



nueva creación a tal efecto, acumulándose las que queden desiertas al turno de acceso libre.

B) Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal de larga duración o indefinido, en fijo mediante concurso de méritos, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural y que se vengán desarrollando con una antigüedad mínima de cuatro años, al objeto de resolver de forma decisiva este problema durante la vigencia del presente convenio. La transformación de plazas de carácter temporal o indefinidas en fijas, podrán crearse con el carácter de a extinguir.

C) Los sistemas de selección serán negociados por la Corporación con los Representantes Legales de los Empleados Públicos, de acuerdo con la legislación vigente.

D) Será requisito indispensable estar en posesión de la titulación exigida para el puesto de trabajo al que se pretende acceder o las dispensas que legalmente se establezcan.

E) Para poder participar en la promoción profesional o promoción interna será requisito indispensable que el Empleado Público tenga una antigüedad mínima de dos años dentro de su categoría de origen.

F) Por lo que a los criterios generales se refiere y en aquellos que más beneficie a los Empleados Públicos se estará a lo estipulado en el Título IV de la Resolución de 8 de junio de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública («B.O.E.» 155/95, de 30 de junio), sobre condiciones de Trabajo en la Función Pública Local.

Artículo 11. Trabajos de superior e inferior categoría.

La prestación de trabajos de superior categoría responderá a necesidades excepcionales, imprevisibles o perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible. Quienes los presten, como quienes sirvan puestos de inferior categoría al de su grado consolidado, se regirán por las previsiones legalmente en vigor.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de superior categoría durará hasta que se cubra con carácter definitivo.

Los nombramientos serán negociados con los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, sin perjuicio de la aprobación pertinente por el Órgano Municipal competente.

Si el puesto a cubrir tuviera carácter permanente por nueva creación, jubilación o



cese del titular, habrá de publicarse la convocatoria de la plaza en la oferta de empleo público inmediatamente posterior a la fecha en que dicha plaza quedara vacante o fuese creada, con el fin de proceder a su cobertura definitiva.

Artículo 12. Concurso de traslados y permutas de destino.

1. Los puestos vacantes en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento, se cubrirán mediante Concurso de Traslados entre los Empleados Públicos de igual categoría de la plaza a cubrir.
2. Cuando por acuerdo mutuo de dos Empleados Públicos, con la misma categoría profesional y el mismo puesto de trabajo, de distintos centros o servicios, quieran intercambiarse, los mismos deberán solicitarlo al Alcalde, que resolverá al efecto, previo informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 13. Contratación de personal laboral no permanente.

Anualmente se harán convocatorias públicas para la formación de bolsa de trabajo de diversas categorías, de las que se procederá por riguroso orden de puntuación, a la contratación del personal necesario para la cobertura de las bajas producidas por vacaciones, absentismo, o circunstancias excepcionales, imprevisibles o perentorias, pero nunca con el objeto de cubrir puestos fijos con personal contratado.

Las bases y/o criterios que deberán regir dichas bolsas de trabajo, serán aprobadas por el Órgano competente previa negociación con los Representantes Legales de los Empleados Públicos.

En cualquier procedimiento de acceso a puestos de trabajo: oposición o concurso oposición que se convoque, o pruebas de selección que persigan una finalidad similar, actuará como vocal con voz y voto, un representante del Comité de Empresa o laboral en quien delegue. Si el nivel de titulación no les permitiera actuar como vocal podrán actuar como observadores.

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concretarse para cubrir puestos, teniendo una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica la celebración. En tales supuestos se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Formación profesional.

El Ayuntamiento de Baeza, consciente de la importancia de la Formación Profesional, facilitará a los Representantes de los Empleados Públicos información





sobre cuántos cursos de formación y reciclaje sean convocados por Organismos Oficiales en orden a la planificación de los mismos y a la obtención de mayores niveles de eficacia en el trabajo, asumiendo de forma previa los gastos que en ello se derive.

Las partes firmante del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de formación de los Empleados Públicos, se comprometen anualmente a la elaboración y puesta en marcha de programas de formación continuada y reciclaje.

La Comisión Paritaria elaborará en un período no superior a tres meses, tras la firma de este Convenio Colectivo, el Plan Anual de Formación.

Los Planes de Formación que se elaboren, se expondrán en todos los centros de trabajo durante quince días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción, que no será inferior a veinte días.

El personal podrá acceder a la realización de cursos, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, mediante el establecimiento de un sistema rotativo dependiendo de la naturaleza del curso, que será negociado por los órganos de representación de los Empleados Públicos y aprobado por el órgano competente, y sin perjuicio de los cursos específicos que afecten a puestos singularizados de cuya realización se dará cuenta a los Órganos de Representación.

En cuanto al desarrollo de los cursos se establece el siguiente criterio:

Cursos solicitados a instancia de interesados y autorizados por la Jefatura de Personal se abonarán los gastos de desplazamiento si los hubiere y se considerará en tiempo empleado como trabajo efectivo en lo que coincida con el horario laboral habitual del trabajador/a.

Curso declarados de interés por la Jefatura de Personal, se abonarán gastos de desplazamiento y se considerará el tiempo empleado como trabajo efectivo en lo que coincida con el horario laboral habitual del trabajador/a.

Cuando las plazas sean limitadas o las peticiones sean masivas, la Comisión Paritaria, teniendo en cuenta la antigüedad y la participación en cursos anteriores, así como el interés del servicio, decidirá quienes son los asistentes.

Capítulo III. Retribuciones, jornada, horario y descanso

Artículo 15. Conceptos retributivos.

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.





Las retribuciones percibidas por los Empleados Públicos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Éstas son básicas y complementarias.

Básicas:

Sueldo base.

Trienios.

Pagas extraordinarias.

Complementarias:

Complemento de destino.

Complemento específico.

Complemento de productividad.

1. Sueldo base.

Es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos o categorías de clasificación en los que se organizan los Empleados Públicos Municipales. El sueldo de cada Grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Trienios o antigüedad.

Los trienios, serán de aplicación tanto al personal fijo, como al contratado de larga duración y consisten en una cantidad igual para cada Grupo por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

Para el cálculo de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de laboral fijo como de contratado en régimen de Derecho Laboral.

El Personal Contratado de Larga Duración que acredite el cómputo de uno o varios trienios, tendrá derecho al cobro de los mismos, previa solicitud por el interesado; siendo efectivo la presente disposición, una vez publicado el presente Convenio Colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

El valor del trienio de cada uno de los Grupos será mensualmente el que determine la legislación vigente.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que cumplan tres años o múltiplos de tres años de servicio.





3. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año cuyo importe será el establecido por la legislación vigente en cada momento, y se devengarán los días uno de junio y de diciembre.

4. Complemento específico.

El complemento específico retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo. Estas condiciones pueden ser las siguientes:

A) De especial dedicación técnica.

B) De responsabilidad o mando que se asigna a aquellos puestos de trabajo que ostenten Jefatura o una especial responsabilidad por manejo o recaudación de fondos públicos que conlleven o puedan conllevar quebranto de moneda o que tengan contacto directo con los ciudadanos.

C) De penosidad y peligrosidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúnan algunas de estas circunstancias:

1. Realizar su jornada laboral a la intemperie.
2. Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, productos químicos de limpieza, alquitranes, emisiones de CO, etc.
3. Exposición a riesgos físicos.
4. Realicen labores de vigilancia o custodia uniformadas.
5. Atención íntima de enfermos, cuidados postmortem.
6. Atención y especial cuidado a niños, ancianos y no válidos.

D) De dedicación: De plena dedicación que se asignará a aquellos puestos de trabajo que excepcionalmente deban realizar una jornada distinta a la establecida de forma general, o en cómputo anual equivalente a cuarenta horas semanales. La asignación de este específico será incompatible con la realización de horas extraordinarias. Como complemento se asignara el siguiente:

1. Por nocturnidad, 120,00 euros mensuales o parte proporcional.
2. Por domingos, 30,00 euros por día trabajado o parte proporcional.
3. Por festivos, 30,00 euros por día trabajado, o parte proporcional entendiéndose por tales festivos los que contenga el Decreto que determina el calendario de



fiestas laborales de la Comunidad Autónoma Andaluza, y las dos fiestas locales.

4. Cuando se trabaje el viernes santo, Navidad o año nuevo, 60 euros día trabajado o parte proporcional.

E) De incompatibilidad que se asignará a aquellos puestos de trabajo incompatibles con el desempeño de actividades profesionales privadas.

El establecimiento o modificación del Complemento Específico exigirá, con carácter previo, que el Ayuntamiento y los Representantes Legales de los Empleados Públicos, durante el año 2009, efectúen una nueva valoración de puestos de trabajo.

Atendiendo a las circunstancias del párrafo anterior, efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación u órgano competente, al aprobar o modificar la relación determinará aquellos a los que corresponde un Complemento Específico y la valoración de su cuantía deberá negociarse con los Representantes Legales de los Empleados Públicos.

5. Complemento de productividad.

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que los Empleados Públicos desempeñen su trabajo. Se regirá por lo estipulado el R.D. 158/96, de 25 de abril, y su cuantía será negociada con los Órganos de Representación.

6. Gratificaciones.

Retribuirán servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. Se abonarán en la cuantía que figuran a continuación:

Grupo	Euros/hora
A	23,74
B	19,93
C	17,24
D	15,23
E	13,98

Estas cantidades se actualizarán anualmente en idéntico porcentaje al que establezca la Ley anual de presupuestos para el resto de retribuciones.

Estas gratificaciones se devengarán desde primero de enero de 2009. En caso de



que estas horas se realicen en horario nocturno o festivo su valor se incrementará en un 55%, y si coinciden ambas circunstancias el incremento es del 80%.

Las gratificaciones sin que sean fijas en su cuantía o periódicas en su devengo podrán fijarse mediante acuerdos con los Empleados Públicos afectados para su abono a tanto alzado.

Artículo 16. Retribuciones del personal laboral temporal.

1. El personal laboral temporal afectado por el presente convenio, recibirá el 100% de las retribuciones, a cargo del presupuesto de la Corporación correspondientes a los empleados públicos de su misma categoría profesional.
2. Respecto a las mejoras sociales y ayudas económicas, el personal laboral temporal deberá contar con una antigüedad mínima de doce meses ininterrumpidos.
3. El personal laboral temporal de larga duración, tendrá derecho a las mismas mejoras sociales y ayudas económicas que el resto de empleados públicos.

Artículo 17. Vacaciones.

1. A fin de homogeneizar el régimen de vacaciones y permisos del Empleado Público de este Excmo. Ayuntamiento con los acuerdos adoptados en esta materia, tanto en la Administración de la Junta de Andalucía como en el ámbito de otras Administraciones Públicas, las partes acuerdan las siguientes estipulaciones:

A) El Empleado Público tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro u organismo, previa consulta con la representación legal del Empleado Público. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

B) En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración, que se especifican más adelante, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.



Este servicio se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

2. Las vacaciones de los Empleado Público no podrán compensarse, por su no disfrute, en forma alguna.

3. Cada servicio las planificará atendiendo a los principios que siguen:

A. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en el período que va, del uno de junio al treinta de septiembre.

B. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el quince de enero del siguiente y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las siguientes.

C. En los servicios en que las actividades y las necesidades de atención al público sean similares a lo largo del año, las vacaciones se establecerán por turnos, de forma que quede garantizada la prestación de los servicios.

D. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el Empleado Público pasara a situación de incapacidad temporal, debidamente acreditada mediante parte de baja, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Servicio que, a su vez, deberá comunicarlo al Negociado de Personal, dentro de los dos días hábiles siguientes, para poder disfrutar los días de vacaciones que le resten. Para el disfrute de las vacaciones restantes en este supuesto, se tendrá en cuenta las solicitadas por los compañeros afectados con el fin de no interferir en dicha solicitud. Pudiendo solicitarse las vacaciones pendientes de disfrute con posterioridad.

E. El Empleado Público de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento o contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado.

F. La planificación de las vacaciones de los distintos Negociados y Servicios deberá estar ultimada antes del día treinta de abril de cada año, si bien las solicitudes deben efectuarse antes del treinta y uno de marzo. Se establecerán turnos rotatorios para el disfrute de las vacaciones, salvo acuerdo entre los Empleado Público.

4. En caso de coincidencia en la petición de vacaciones de varios Empleados Públicos tendrán preferencia la que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones y por este orden:

1. º. Hijos en edad escolar.





2. º. Que los dos miembros de la pareja, de hecho o derecho, sean Empleados Públicos del Excmo. Ayuntamiento de Baeza.

3. º. Rotación en los períodos vacacionales (no haber disfrutado en el período solicitado en años anteriores).

De persistir la coincidencia elegirá el de mayor antigüedad.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

Se estará a las previsiones dispuestas en el Estatuto de los Trabajadores y supletoriamente a las previsiones de la Ley de la Función

1. Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

A) Por razones personales.

1. Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: Un día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad: dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días, si perteneciera a provincia distinta.

2. Por consulta médica para sí y sus hijos menores de edad, el tiempo imprescindible para ello, debiendo justificarse con parte médico al efecto.

B) Por razones familiares.

1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días.

2. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

3. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente se estará lo dispuesto a lo que diga la Ley.

4. Permiso por Parto, Adopción o Acogimiento, Paternidad y por razón de violencia de género sobre la mujer:

a. Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria 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 de permiso.

No obstante 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 períodos 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.

b. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis 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 funcionario, 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 períodos 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 períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 tres meses de duración, percibiendo durante este período 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.

c. 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 a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período 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.

d. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencias de género, totales o parciales, 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 funcionarias 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.

5. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

6. En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

7. Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

7. Bis. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por





un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

7. Tris. Permiso de Flexibilidad Horaria.

Con carácter excepcional y para un tiempo limitado el empleado público puede solicitar una modificación del horario fijo en dos horas por motivos relacionados con la atención familiar, previa autorización del Sr. Alcalde e informe del responsable del departamento.

8. Por accidente grave, enfermedad grave (se entiende que existe enfermedad grave siempre que haya existido un ingreso hospitalario de estos familiares), intervención quirúrgica con estancia hospitalaria mínima de tres días posteriores a la intervención o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles, cuando el suceso se produce en la misma localidad y cinco, si cualquiera de los eventos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si se produce en la misma localidad, o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio. Para aquellas intervenciones quirúrgicas que no conlleven hospitalización se concederá el día de la citada intervención.

9. Por enfermedad infecto contagiosa de hijos menores de 9 años, tres días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

10. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un ochenta o sesenta por ciento, respectivamente de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el Empleado Público hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

11. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo,



y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijos menores de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada.

Los Empleados Públicos deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

C) Por razones de obligación o deber legal.

a) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

b) Por asistencia a juicios por razones de trabajo, el día del juicio.

En caso de que el Empleados Públicos se encuentre ese día con descanso semanal, se ampliará dicho descanso en un día más, y en todo caso se le abonaría el kilometraje por desplazamiento.

D) Por razones de formación.

1. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales; durante los días de su celebración.

2. Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento; por la duración de los mismos.

3. Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública; por la duración de los mismos.

4. Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se haya matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas; hasta diez días. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presente a examen, con un máximo de diez.

E) Los días 24 y 31 de diciembre. Quienes presten servicio estos días, disfrutarán dos días de descanso por cada uno de ellos.

F) Por razones sindicales.

1. Para realizar funciones sindicales de carácter permanente.

1.1. Por funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación.



1.2. En el propio centro de trabajo o de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

2. Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las Leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

3. Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino en los mismos términos que al personal laboral fijo, salvo aquéllos que no sean adecuados a la naturaleza de su condición.

Artículo 19. Permisos extraordinarios.

A lo largo del año, el personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho al disfrute de ocho días de libre disposición, sin que sea necesaria justificación. No obstante, a efectos de constancia y control previamente se dará conocimiento al departamento de personal con setenta y dos horas de antelación y no podrá disfrutarse hasta obtener la oportuna autorización por escrito. El silencio administrativo se considerará positivo. Tales días no podrán acumularse en ningún caso al período anual de vacaciones retribuidas.

Cuando por razones de horario laboral se trabaje los días 24 y 31 de diciembre y sean en sábado o domingo, los días de libre disposición se extenderán a diez. Además hasta un máximo de 2 días de libre disposición se podrán disfrutar fraccionariamente por medias jornadas, existiendo un control exhaustivo para dichas horas. Los Empleados Públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de libre disposición al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Artículo 20. Licencias sin sueldo.

1. Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años. Estas licencias se subordinarán a las necesidades del servicio.

2. El tiempo de duración de los permisos contemplados en este artículo serán computables a efectos de antigüedad.

3. Las peticiones contempladas en el presente artículo serán resueltas por la Corporación y Representantes Sindicales en un plazo máximo de quince días o el legalmente previsto.

Artículo 21. Situaciones administrativas.

1. Se estará a lo dispuesto en el R.D. 365/95, de 10 de marzo.





2. La petición de licencias deberán ser resueltas por la Corporación en el plazo máximo de quince días o el legalmente previsto.

3. Las vacantes que se produzcan por excedencias con derecho a la reserva del puesto de trabajo, deberán ser cubiertas por laborales fijos de este Ayuntamiento, con derecho de reserva, también, de su puesto de trabajo, quedando éstos condicionados a la petición del reingreso del Laboral fijo excedente. En el caso de la no incorporación en los plazos estipulados, las vacantes se cubrirán reglamentariamente.

Artículo 22. Gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada.

Los servicios extraordinarios estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley 8/80, de 20 de marzo, texto refundido R.D. Legislativo 1/95, de 25 de marzo.

Los servicios extraordinarios, salvo catástrofe, fuerza mayor o ausencia imprevista o trabajos excepcionales, se realizarán a instancias de la Jefatura del Servicio, con consentimiento del Empleado Público y, en la medida de lo posible, rotatorias. Los servicios extraordinarios siempre serán con compensación económica y si es por compensación horaria tendrá que pactarse entre el Empleado Público y la Corporación.

Si el Empleado Público decide compensación horaria cada hora trabajada en día laborable equivaldrá a una hora y treinta minutos de descanso y a dos horas si se realizan en horario nocturno, domingos o festivos y si coinciden ambas circunstancias dos horas y treinta minutos.

Mensualmente, el Negociado de Personal informará por escrito a los Representantes Sindicales, sobre las horas extraordinarias que se realicen, causas que las han motivado, Empleados Públicos que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

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

Artículo 23. Indemnización por razón del servicio.

Los Empleados Públicos tendrán derecho a percibir las indemnizaciones, por razón del servicio, que les correspondan, en los términos previstos en el Art. 157 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.

Indemnizaciones por uso de vehículo propio. Los Empleados Públicos que por interés municipal utilicen de forma continuada su vehículo al servicio de la



Corporación en el ejercicio de su cargo, percibirán una indemnización que será negociada entre las partes, destinada a amortizar los gastos que genere su uso.

Licencias personales. A los empleados públicos que se les hubiese exigido para acceder a su puesto de trabajo como empleado públicos, y que por razones de su puesto de trabajo, precisaran de una determinada licencia personal (como permiso de conducir, etc.) el ayuntamiento abonará el 100% de los gastos de su adquisición o renovación. Igual beneficio obtendrán aquellos empleados públicos que por su puesto de trabajo se les exija una determinada licencia.

Artículo 24. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo de los Empleados Públicos de la Administración Local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada.

Sin perjuicio de la previsión del Art. 94 de la Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local y quedando atendido el servicio de Registro conforme al horario habitual se establece que la jornada será con carácter general, única, continuada y obligatoria de 8 horas diarias máximas. Se fija una jornada reducida desde el día 1 de julio al día 15 de septiembre y del 24 de diciembre al 8 de enero, en que la salida será a las 14 horas, igualmente, Lunes, Martes y Miércoles Santo en los que la entrada será a las 9 horas y la salida a las 14:00 horas, horas que serán recuperadas a lo largo del año.

Asimismo el día 22 de mayo, Sta. Rita, patrona de los Empleados Públicos, se celebrarán actos que conmemoren esta festividad.

Para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida, se establece una tolerancia de 30 minutos máximos flexibles semanales.

El cuadrante de servicios que se prestan en este Ayuntamiento constará de cuarenta y cinco días, exponiéndose el mismo con dos semanas de anterioridad a de que cumpla el anterior y deberá ir firmado por la dirección del centro correspondiente.

En los servicios donde no sea posible la aplicación de este horario, se confeccionará de acuerdo con las necesidades de los mismos, respetándose en todo caso, lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

En servicios donde no sea aplicable el horario general se podrán permutar los servicios bajo la responsabilidad de los interesados, previo aviso de 24 horas al jefe de servicio y con su autorización.





La denegación habrá de ser motivada.

Los Laborales Fijos municipales tendrán preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en los servicios municipales, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional o cursos de formación profesional, siempre que esto sea posible y cuando las necesidades del servicio lo permitan y dando cuenta previamente al Jefe de Servicio.

Artículo 25. Descanso diario.

1. Los Empleados Públicos tendrán derecho a disfrutar de un descanso de treinta minutos, durante su jornada diaria de trabajo, con independencia del cómputo horario de dicha jornada, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En las dependencias que estén de atención al ciudadano, así como las que las condiciones de trabajo lo requieren, se dispondrán turnos de descanso con el fin de que estén debidamente atendidas.

2. El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo, de doce horas.

Artículo 26. Descanso semanal.

Como norma general, habrá dos días de descanso ininterrumpido a la semana, preferentemente sábado y domingo, en ningún caso el descanso semanal podrá ser inferior a treinta y seis horas ininterrumpidas.

En los colectivos con sistema de trabajo a turnos los responsables adaptarán los cuadrantes respetándose lo indicado en el párrafo anterior.

Capítulo IV. Mejoras sociales

Para las atenciones previstas en este capítulo, para el ejercicio del 2009, se habilita una previsión presupuestaria de 50.000.00 euros; ello no implica que si se agota el crédito, en supuestos excepcionales, y a petición de la Comisión Paritaria, y cuando la disponibilidad de recursos lo permita, se pueda efectuar un reconocimiento extrajudicial de crédito que se incorporaría a las resultas de gastos en la liquidación como obligación reconocida.

Artículo 27. Incapacidad Laboral Transitoria.

Para el personal Laboral fijo se estará a las previsiones al respecto que contenga la ley de la Función Pública de Andalucía, conforme al Art. 142 del Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

Artículo 28. Prestaciones sanitarias extraordinarias.

Los Empleados Públicos de este Ayuntamiento percibirán, en el supuesto de que





la contingencia no esté cubierta por algún régimen de protección social concertado por la corporación, una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, como gafas, empastes dentales, etc., en las cuantías que se relacionan a continuación:

- Gafas: El importe de los cristales, máximo 180.00 euros, cuando el importe de los mismos sea inferior a 300.50 Euros. En los casos en que el importe sea superior a 300.50 euros, se concederá el 70% del total de la factura por el concepto de cristales, con un límite de 250 euros.
- Lentillas: Se abonará un importe máximo por este concepto de 180 euros por persona y año.
- Limpieza dental: El cien por cien de su importe, concediéndose una vez al año, sin que exceda de 70 euros al año.
- Empastes: El ochenta por ciento de su importe, con un número máximo de seis piezas anuales, y un límite máximo de 200 euros.
- Dentadura completa: El ochenta por ciento, con un límite máximo de doscientos cincuenta euros.
- Dentadura superior o inferior: El ochenta por ciento, con un límite máximo de ciento veinticinco euros.
- Ortodoncias: El ochenta por ciento, con un límite de Seiscientos Euros por unidad familiar y año, salvo casos excepcionales que se estudiarán por la Comisión Paritaria, pudiendo alcanzar un límite máximo de 800 euros año.
- En todo lo que no esté relacionado en este artículo del Acuerdo, en cuanto a prestaciones sanitarias y en lo referente a la boca, se abonará el 70%, con un tope máximo de 600 euros por unidad familiar y año, salvo casos excepcionales que se estudiarán por la Comisión Paritaria pudiendo alcanzar un máximo de 800 euros año.
- Calzado ortopédico: El ochenta por ciento de su importe, con límite de cien euros, se requiere previa prescripción facultativa.
- Plantillas para pies planos o vagos: El cien por cien de su importe, con un límite de sesenta euros Se requiere previa prescripción de Facultativo especialista.
- Prótesis ortopédicas (excluidas anteriores): El cien por cien de su importe, estudiándose los casos excepcionales por la Comisión Paritaria.
- Prótesis auditivas con un límite de 600 euros por unidad familiar y año.
- Vehículos para inválidos: Se estudiarán los casos excepcionales por la Comisión





Paritaria.

Otras no reguladas anteriormente: Para los casos concretos que se presenten se estará al acuerdo en concurrencia que adopte la Comisión Paritaria.

Para el abono de estas prestaciones los Empleados Públicos deberán efectuar la petición acompañada de receta médica y factura original o fotocopia de la factura compulsada.

Estas peticiones las percibirán los Empleados Públicos, por sí y por el cónyuge, e hijos, siempre que éstos no ejerzan actividad laboral alguna.

En caso de que ambos cónyuges sean Empleados Públicos municipales estas prestaciones sólo las percibirá uno de ellos.

Guardería de empresa se facilitará la preferencia en la Guardería Municipal para niños menores de 3 años a hijos de empleados.

Reserva de plazas en residencia de ancianos, tendrán preferencia para su ingreso con un tope del 15% sobre el total de plazas municipales.

Artículo 29. Ayuda por natalidad o adopción.

Se establece una ayuda de 250 euros por nacimiento o adopción de cada hijo de los Empleados Públicos, que cuenten con una antigüedad mínima de 12 meses ininterrumpidos.

Artículo 30. Ayudas por estudios.

Estas ayudas se concederán anualmente a favor de los Empleados Públicos, hijos y cónyuges de éstos, para la realización de estudios oficiales desde la educación infantil hasta la finalización de los estudios universitarios en Centros Públicos, siendo estas compatibles con cualquier otra.

Se abonarán preferentemente durante el mes de octubre de cada año, previa solicitud de los Empleados Públicos, acompañada de justificante de escolarización en el caso de enseñanzas obligatorias o de la matrícula del curso correspondiente en los demás casos.

No obstante estas ayudas se extenderán en los meses sucesivos, si los estudios a cursar comenzaran en fechas posteriores al mes de octubre.

Éstas serán como se detallan a continuación:

##1*#

Las cantidades indicadas en el apartado anterior se incrementarán durante la



vigencia de este convenio, partiendo del 2009, anual y acumulativamente, en el porcentaje que experimente el índice interanual de precios al consumo (I.P.C.) o criterio de ponderación que le sustituya.

Artículo 31. Premio por jubilación.

A partir del uno de enero de 2009, el personal laboral fijo que se jubile percibirá un premio de jubilación consistente en 170 euros por año de servicio.

Artículo 32. Ayuda por nupcialidad.

Se establece una ayuda de 360.00 euros para los Laborales fijos, que cuenten con una antigüedad mínima de doce meses.

Si los dos contrayentes son Laborales fijos de este Ayuntamiento, la ayuda será única de 541.00 euros.

Artículo 33. Anticipos reintegrables.

Los laborales fijos afectados por el presente convenio tendrán derecho a la percepción de anticipos, según las siguientes modalidades:

- a) Hasta 1.202,00 euros reintegrables en 12 meses.
- b) Hasta 2.104,00 euros reintegrables en 24 meses.
- c) Hasta 3.005,00 euros reintegrables en 36 meses comisión paritaria.
- d) Hasta 4.000,00 euros reintegrables en 48 meses comisión paritaria.

Los laborales fijos interinos tendrán acceso a anticipos reintegrables, si bien su cuantía y devolución será acorde con la duración de su contrato.

Artículo 34. Fallecimientos.

El Ayuntamiento abonará a los herederos legales de los Laborales fijos que fallezcan, por muerte natural o por accidente de trabajo, una gratificación consistente en 170,00 euros por año de servicio.

Artículo 35. Seguro de vida.

El Ayuntamiento suscribirá un póliza colectiva para todos los laborales fijos por un importe mínimo de 6.000 euros por laboral fijo.

Artículo 36. Seguro de responsabilidad Civil.

1. Por el Ayuntamiento se formalizará un servicio de cobertura de las posibles



responsabilidades civiles de todo personal que preste servicios en el mismo, por los actos que realicen en función de su trabajo.

2. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del Laboral fijo que, como consecuencia de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia dolo o mala fe; y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio Laboral fijo o ser el Ayuntamiento el demandante.

3. El tiempo que el laboral fijo emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el párrafo anterior, serán consideradas como tiempo de trabajo activo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

4. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del Laboral fijo que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, respetando sus retribuciones económicas en el caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se le aprecie dolo o mala fe.

Artículo 37. Instalaciones Deportivas.

Con respecto a las instalaciones deportivas municipales, el personal fijo abonará solamente el 50% de las cuotas de alquiler de las mismas, para ello el Patronato Deportivo Municipal, contará con un listado de Laborales Fijos actualizado.

Artículo 38. Medidas de empleo.

En relación a la demanda de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

1. No se realizarán horas extraordinarias con carácter habitual.
2. Ningún laboral fijo ocupará más de un puesto de trabajo en el Ayuntamiento, ni percibirá, por tanto, más de un salario.
3. Cumplimiento de la normativa vigente y otras que pudieran entrar en vigor en materia de incompatibilidades de la Administración.

Artículo 39. Protección a la mujer trabajadora embarazada.

La empleada pública embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado concreto de embarazo, se le traslade a otro puesto acorde con sus circunstancias, con reserva del puesto anterior una vez finalizado el evento.

Artículo 40. Revisión médica.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a





todos los laborales fijos, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. No será necesario este reconocimiento, cuando, a juicio del médico encargado de hacerlo, el personal justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.

2. El Laboral fijo que trabaje con pantalla de ordenador, deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.

3. Además el reconocimiento habitual a los mayores de cincuenta años se les hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

Artículo 41. Segunda actividad.

Todos los laborales fijos, cuando tengan mermadas sus capacidades físicas para el desempeño de su actual puesto de trabajo, la corporación los destinará a un nuevo puesto de acuerdo con sus nuevas circunstancias.

Artículo 42. Uniforme de trabajo y vestuarios.

El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo a todos los empleados públicos que lo soliciten, en concordancia con el puesto de trabajo y la función que realice el Empleado Público. El modelo concreto, número de prendas, periodicidad y puestos de trabajo a los que se les asigna, se determinará de acuerdo con la Comisión Paritaria y el Comité de Salud Laboral, previo informe del técnico responsable. Las prendas que se faciliten ostentarán el anagrama municipal y la denominación del servicio a que pertenecen. Su uso será obligatorio durante la jornada laboral.

El Ayuntamiento habilitará vestuarios, taquillas y duchas para el personal cuyos servicios así lo requieran por su naturaleza.

Artículo 43. Cláusula de revisión salarial.

La presente cláusula de Revisión Salarial, se establece en función de lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En todo caso, el Ayuntamiento abonará a sus Empleados Públicos, una cantidad de actualización igual a la que se establezca para los de la Administración Civil de Estado.

Se abonará una nómina de incidencias, en su caso, por importe equivalente a la que reciban los Laborales fijos de la Administración del Estado, de acuerdo con lo que se prevea en los Presupuestos Generales del Estado o normativa aplicable al efecto, para 2008 o años sucesivos en caso de prórroga del presente Convenio Colectivo.





Artículo 44. Trabajos penosos o peligrosos.

La Corporación se compromete a elaborar, en colaboración con los Representantes de los Laborales fijos, una relación de puestos de trabajo que tengan el carácter de penosos o peligrosos, en el plazo de seis meses a contar desde la firma de este Convenio Colectivo.

Artículo 45. Comité de Salud Laboral.

El Comité de Salud Laboral, es el instrumento legal al servicio del Ayuntamiento y su personal para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia.

1. Constitución del Comité de Salud Laboral.

Estará constituido, por parte de los Laborales fijos, por un representante de cada una de las Secciones Sindicales presentes en el Ayuntamiento, un representante por cada uno de los Sindicatos representantes en la Junta de Personal y, por parte de la Corporación, por el Alcalde o Concejales en quien delegue.

Se nombrará dentro de este Comité un Presidente y un Secretario.

Además, estará asistido por los técnicos y especialistas que precise, en relación a la importancia, características y el objeto de los informes y estudios que tengan que realizar en todo momento.

Asimismo se dotará de un reglamento de funcionamiento.

2. Funciones del Comité.

Son funciones del Comité de Salud Laboral:

a) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Conocer directamente y recibir información relacionada con los riesgos profesionales para la vida y la salud de los Laborales fijos y los bienes y cosas del Ayuntamiento y, en concreto, conocer las reclamaciones del personal y los expedientes en esta materia.

c) Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgos que conozca y los accidentes ocurridos; analizar sus causas y realizar propuestas concretas de prevención, motivadas y razonadas, con expresa indicación de la urgencia.

d) Confeccionar un fichero de los locales del Ayuntamiento y una relación de las circunstancias más relevantes de los mismo, relacionadas con la Seguridad e Higiene, para cuyo estudio y control la Delegación de Personal facilitará cuantos datos sean necesarios.



- e) Realizar campañas de formación y mentalización del personal, en orden a la prevención de enfermedades profesionales y de riesgos, sobre todo los inútiles e innecesarios, y la adopción de medidas frente a los inevitables.
- f) Poner en conocimiento de los órganos Competentes las situaciones de peligrosidad o de riesgo que se produzcan de manera eventual, con carácter de urgencia.
- g) Promover la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad física de un Laboral fijo.
- h) Informar en expedientes de obras nuevas y de reformas municipales, con carácter previo, los aspectos relativos a Seguridad e Higiene.
- i) El estudio y la ejecución del tipo y número de uniformes necesarios para los distintos puestos de trabajo, con audiencia de los interesados.
- j) La competencia del Comité de Salud Laboral, alcanza a todos los centros y lugares de trabajo propios del Ayuntamiento, sin perjuicio de lo que, al efecto de lo indicado en este artículo, estipule la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, titulada Ley de Prevención de Riesgos Laborables.

Capítulo V. Movilidad y excedencias

Sección 10. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 46. Estabilidad en el puesto de trabajo.

Cada laboral fijo estará destinado a un puesto de trabajo, dentro del organigrama funcional de cada Centro o Servicio. Dichos organigramas les serán facilitados a los Representantes de los Laborales fijos cuando se confeccionen.

Artículo 47. Traslado por necesidad del servicio.

En aquellos casos en que, por necesidad del servicio, sea preciso trasladar a un Laboral fijo de su puesto habitual de trabajo a distinto puesto, Centro, Servicio o Negociado del de origen, la Dirección de Personal deberá comunicarlo en propuesta razonada al Laboral fijo y, en caso de disconformidad con éste, se dará cuenta a los Representantes de los Laborales fijos que, en plazo de seis días, informarán al respecto. De persistir la disconformidad, y sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, se elaborará la propuesta razonada, junto a los informes escritos del laboral fijo y de los Representantes, a la Comisión Informativa de Personal, y previo dictamen de la misma se resolverá al respecto por el órgano Corporativo Competente.

Artículo 48. Concurso de traslados, Permutas de Destino y Movilidad.



1. Las plazas y puestos vacantes en la plantilla del Ayuntamiento, se cubrirán mediante Concurso de Traslados entre los Empleados Públicos de igual categoría de la plaza a cubrir.

2. Cuando por acuerdo mutuo de dos trabajadores, con la misma categoría profesional y el mismo puesto de trabajo, de distintos centros o servicios, soliciten intercambiarse, dicho intercambio tendrá lugar salvo por razones justificadas del servicio que deberán aducirse por el Órgano competente en la autorización de la permuta. Los interesados, deberán solicitarlo al Alcalde, que resolverá al efecto, previo informe de la Comisión Paritaria.

3. Anualmente y antes de aprobar la Oferta de Empleo Público, se anunciarán los puestos que se encuentran vacantes, realizándose un turno de traslados, que se resolverá mediante una fase de concurso, según el baremo que se establezca.

Sección 20. Excedencias

Artículo 49. Los laborales fijos podrán obtener excedencias con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en el plazo máximo de veinte días hábiles.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 50. Régimen disciplinario.

En lo relativo al Régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable vigente.

La Corporación remitirá para informe del comité de empresa, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoen a cualquier laboral fijo, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves se dará audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto, dando cuenta al comité de empresa.

Capítulo VII. Derechos Sindicales

Artículo 51. Comité de Empresa.

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/1985, del 2 de agosto, de Libertad Sindical, los Laborales fijos tendrán los derechos y funciones conferidos por la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación de Personal al servicio de las Administraciones Públicas.



Artículo 52. Competencias sindicales.

1. Es competencia de los sindicatos, a través de sus secciones sindicales y de la Junta de Personal la defensa de los intereses específicos de los laborales fijos públicos 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.

2. El Comité de Empresa como órganos de representación y las secciones sindicales, deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las materias que afecten a los laborales fijos públicos y que se vayan a tratar en las Comisiones Informativas de Personal.

A este efecto se enviará orden del día de dichas comisiones, así como el acta de la reunión anterior. El Presidente de dicha Comisión Informativa recabará la presencia de los representantes sindicales (Secciones Sindicales y Junta de Personal) para que estén presentes en ella, en la cuantía de un miembro por cada sección sindical y otro miembro de la Junta de Personal, con voz pero sin voto.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a laborales fijos públicos para emitir informe con carácter previo.

c) De los contratos interinos y eventuales efectuados por la corporación.

d) De la asignación que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3. Las secciones sindicales y El comité de empresa emitirán informe en un plazo máximo de 10 días, a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4. El comité de empresa y las Secciones Sindicales, tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico les confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.

5. El comité de empresa y las Secciones Sindicales, deberán ser consultadas preceptivamente en los supuestos de cambio de horario o turnos, siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

6. La Corporación reconocerá el derecho a huelga de los laborales fijos públicos, conforme a la Constitución vigente. La Mesa General de Negociación, elaborará una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.

7. En cualquier procedimiento de acceso a puestos de trabajo: oposición o

concurso oposición que se convoque, o pruebas de selección que persigan finalidad similar, actuará como Vocal, con voz y voto, un representante de la Junta de Personal o laboral fijo de carrera del Ayuntamiento, en activo, en quien delegue. Si el nivel de titulación no les permitiera actuar como Vocal podrán actuar como observadores.

Los Tribunales, se formarán según el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 53. Garantías de los representantes sindicales.

Las Secciones Sindicales y Órganos de Representación gozarán de las siguientes garantías:

1. Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.

2. No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica en razón, precisamente, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.

3. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por necesidades manifiestas del servicio hubiera de ser trasladado, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

4. Disponer, cada uno de los miembros de los Órganos de Representación, de 40 horas mensuales para la realización de sus funciones, con las siguientes especificaciones:

a) Cada Sindicato podrá hacer uso del total de horas a que tenga derecho según el número de miembros que ostenten en el conjunto de Órganos de Representación, incluido el Secretario General de la Sección Sindical y Delegados Sindicales, pudiendo distribuir las o acumularlas en uno o varios de sus representantes sindicales, secretario general o delegado sindical, incluso, hasta su liberación total, dando conocimiento de ello, con la antelación suficiente a la Dirección de Personal.

b) Quedan fuera del cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación, así como aquéllas empleadas en período de negociación colectiva.

c) Para la utilización de este derecho, se preavisará de su uso al Jefe/a inmediato superior, con la siguiente antelación:

24 horas para las ausencias parciales.

48 horas para las ausencias completas.



d) Los miembros de la Comisión Negociadora no necesitarán de dicho plazo de preaviso.

5. a) Las horas sindicales de los representantes de los laborales fijos, miembros de un mismo Sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos, siempre por decisión del Sindicato que pertenezca a través de su Comisión Ejecutiva Provincial.

Aquellos representantes que tengan mandato en las organizaciones sindicales de Ámbito Provincial o superior dispondrán del mismo número de horas y en cualquier caso las necesarias para atender la representación que ostenta y, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las que sea citado oficialmente.

b) Cuando una misma persona ostente más de un cargo de representación en el Ayuntamiento con derecho a hora sindicales las mismas serán sumadas y acumuladas.

6. La Corporación mantendrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, locales, tablones de anuncios y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

7. Se dispondrá de 25 horas anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, las cuales, corresponderán a los órganos de representación y secciones sindicales.

8. Además de lo expuesto anteriormente, las Secciones Sindicales tendrán garantizado el derecho a:

Repartir propaganda.

Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota de sus afiliados.

Artículo 54. Obligaciones sindicales.

Los Representantes de los Laborales fijos en los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los Empleados Públicos.

c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente de todas aquellas





materias que conozca por razón de su cargo.

d) Notificar a la Corporación cualquier cambio que se produzca en el seno de los Órganos de Representación.

Disposiciones adicionales:

Primera. Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda aquella persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/84, del 1 de febrero, y O.M., del 9 de marzo de 1984.

Segunda. En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

Tercera. Todo lo expuesto anteriormente será de aplicación para aquellos laborales fijos que presten o puedan prestar sus servicios en otros organismos.

Cuarta. Todas las mejoras que sean de aplicación a los empleados públicos de la Administración General del Estado y Comunidad Autónoma serán de aplicación a los/las Laborales Fijos/as municipales en la medida que así lo establezca expresamente la normativa estatal o de la Comunidad Andaluza que apruebe dichas mejoras.

Disposición final:

Una vez aprobado el presente Convenio Colectivo, las partes acuerdan encargar a la Corporación su publicación en los términos legalmente establecidos.

