



## **CONVENIO COLECTIVO Y ACUERDO ECONOMICO, SOCIAL Y SINDICAL DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MACAEL (ALMERÍA)**

**AÑO 2008 2011**

### **Capítulo I. Alcance y ámbito de aplicación y vigencia.**

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

El presente Convenio, será de aplicación en el Ayuntamiento de Macael, y afectará a todo el Personal Laboral ya sea Fijo, por tiempo indefinido o temporal a tiempo completo o Parcial y también el Personal que pase a empresas privadas que gestionan servicios municipales, así como a los trabajadores de los Organismos Autónomos del Ayuntamiento de Macael.

#### **Artículo 2. Vigencia.**

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por ambas partes, surtiendo efectos desde primero de Enero de 2.008 hasta 31 de Diciembre de 2011 (cuatro años).

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

#### **Artículo 3. Prorroga y denuncia.**

Las partes firmantes podrán denunciar este convenio, con dos meses de antelación a su fecha de vencimiento.

Si no fuera denunciado por ninguna de ellas en el plazo señalado, el Convenio se considerará, automáticamente, prorrogado de año en año, incrementándose en el porcentaje previsto por el Gobierno de España en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En caso de denuncia del presente en el plazo señalado, su vigencia se extenderá hasta la aprobación del nuevo convenio.

#### **Artículo 4. Difusión del Convenio.**

Por parte del Ayuntamiento, se dispondrá lo conveniente para que todos/a los/a empleados/das públicos/cas conozcan el presente acuerdo, para lo cual se



entregará a cada uno un ejemplar del mismo.

### **Artículo 5. Comisión Paritaria.**

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

Composición: La Comisión estará compuesta por cuatro miembros de la Corporación y cuatro empleados públicos, pudiendo ser asesorados por los técnicos que consideren necesarios para el informe y desarrollo de los asuntos a tratar. Caso de no crearse esta comisión será la misma que compone la mesa de negociación colectiva del presente convenio.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son:

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

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

Reuniones: Esta Comisión deberá reunirse, con carácter ordinario, dos veces al año, en junio y diciembre y con carácter extraordinario, a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión en un plazo de cinco días hábiles, contado desde el día siguiente a la fecha de la petición.

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

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

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

### **Artículo 6. Calendario laboral.**

El Calendario Laboral será el que el Organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la provincia de

Almería, anualmente.



## **Artículo 7. Jornada laboral.**

1. General: Se establece una jornada laboral general de 35 horas efectivas semanales.

La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial, (art. 47 Estatuto Básico del Empleado).

El horario será establecido en la comisión paritaria, atendiendo a las necesidades del servicio a los ciudadanos y a los intereses generales, según peculiaridades de cada área.

2. Especial: Los trabajadores que por sus peculiaridades laborales trabajen a jornada completa, bien partida o continuada y siempre que las necesidades de su trabajo lo permitan, tendrán derecho a una reducción de jornada, estableciéndose la misma en cinco horas diarias efectivas, preferentemente en horario continuado de 9:00 horas a 14:00 horas,

a) En periodo navideño, dos semanas, las que incluyen los días 24 y 6 de enero del año siguiente.

b) En periodo estival, los meses de julio y agosto, siempre que uno de ellos sea disfrutado de vacaciones.

c) En Semana Santa, la jornada será intensiva, sin reducción de la misma.

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

## **Artículo 8. Calendario Anual laboral.**

El Calendario Laboral anual, su distribución, plan de vacaciones y cuadro de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el día primero del mes de Abril de cada año, previa negociación con los representantes de los trabajadores, siguiendo los criterios de rotación anual, y dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los trabajadores.

## **Artículo 9. Servicios fuera de la jornada.**

Los Servicios Extraordinarios, fuera de la jornada normal de trabajo, serán retribuidos o compensados por días laborables al mes siguiente a su realización, previa comunicación al órgano o Jefatura que ordenó su realización.

Los eventos tipo fiestas patronales, semana santa, carreras, conciertos, festivales, carnaval y otros de igual índole se considerarán servicios especiales negociándose como tales entre ayuntamiento y trabajadores afectados,



respetándose los pactos ya existentes.

Excepcionalmente, por necesidades del servicio, se podrá realizar la compensación de horas mediante retribución, en tal caso la cuantía será la siguiente:

Diurnas: 9,00 Euros.

Nocturnas y festivas: 12,00 Euros.

### **Artículo 10. Vacaciones.**

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal serán, veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo.

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

Quince años de servicio: 23 días hábiles

Veinte años de servicio: 24 días hábiles

Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles

Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles

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

Se deben disfrutar de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, a estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En materia de vacaciones será aplicable el art. 50 del EBEP y el desarrollo legislativo de la Comunidad Autónoma de Andalucía, Instrucción 3/2007, sobre aplicación del Estatuto Básico en el ámbito de la administración general de la Junta de Andalucía y el Decreto 349/1996, de 16 de julio.

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

En materia de permisos, ausencias y enfermedades serán aplicables los arts. 48 y 49 del EBEP y el desarrollo legislativo de la Comunidad Autónoma de Andalucía, Instrucción 3/2007, sobre aplicación del Estatuto Básico en el ámbito de la administración general de la Junta de Andalucía, el Decreto 349/1996, de 16 de

julio y demás legislación concordante.

### **Artículo 11. Permisos Retribuidos.**

- Por matrimonio, 15 días naturales.

Asimismo, podrán disfrutar de este permiso aquellos trabajadores que acrediten, en la forma legalmente establecida (Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía) que mantienen una relación estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento.

- Por nacimiento de hijo o adopción, 15 días naturales (para el cónyuge).
- Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y calificación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

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

- Para formalizar matrícula en Centros Oficiales que exijan, inexcusablemente, la presencia del interesado, el tiempo necesario, previa justificación. En caso de trabajos a turnos, la noche anterior.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a una compensación económica.

En caso de trabajos a turnos, la noche anterior.

- Para acudir el trabajador o acompañar a un hijo o a su cónyuge a revisión médica en la localidad de residencia oficial, dos horas.
- 3 días hábiles cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando se trate de la misma localidad y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- 2 días hábiles cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro de 2 grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- 1 día por traslado de domicilio, sin cambio de residencia.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los



términos que se determine

Los trabajadores del Ayuntamiento de Macael a lo largo del año tendrán derecho a:

- 6 días por asuntos propios por año trabajado. Más los días 24 y 31 de Diciembre fijos, cambiándose si caen en sábado o domingo. Reduciéndose proporcionalmente al tiempo real trabajado. Durante el periodo navideño y por razones del servicio, sólo se podrán acumular en disfrute tres días máximos por asuntos propios.

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

En aquellos periodos que se prevea una mayor demanda de permisos retribuidos (Puentes, Fiestas Patronales...), la solicitud de los días de asuntos propios se harán con una antelación de 72 horas. A tal fin, los Jefes de áreas, determinarán con 48 horas de antelación los servicios que deban ser cubiertos para el buen funcionamiento de la Corporación.

#### **Artículo 11. Bis Conciliación de la vida laboral.**

- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y por razón de violencia de género. Se estará en cada caso a la legislación vigente.

- Para la Conciliación de la vida personal y laboral, a todo el personal del Ayuntamiento se le aplicaran las mejoras que se aprueben por la administración Estatal y Andaluza (Plan Concilia).

### **Capítulo IV.**

#### **Artículo 12. Licencias no Retribuidas.**

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

Asimismo, podrá concederse licencia por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

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





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

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del cual sea titular el empleado que la disfrute, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

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

Esta licencia se concederá por el Concejal Delegado de Personal del Ayuntamiento de Macael, valorándose las circunstancias organizativas del servicio al que pertenezca el Empleado, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Excedencias y otras causas de suspensión de contrato.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinaria.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la Empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia:





a) Excedencia voluntaria por interés particular. Cuando haya prestados servicios por un periodo mínimo de 1 año.

b) Por agrupación familiar, no se necesitan el requisito de haber presado servicios efectivos.

c) Por cuidado de familiares, por atender el cuidado de cada hijo, sea cualquiera su naturaleza, no podrá ser superior a 3 años.

Por cuidado de un familiar que se encuentra a su cargo, hasta el 2 grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El puesto desempeñado se reservara durante 2 años, transcurrido este periodo dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

d) Víctima de violencia de género:

Durante los 6 primeros meses tendrá derecho a reserva del puesto pudiéndose prorrogar por 3 meses con un máximo de 18 cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los 2 primeros meses tendrá derecho a percibir las retribuciones integrales.

No obstante se estará a lo que dicten las leyes de función pública en desarrollo del EBPE

### **Artículo 13. Justificación por Enfermedad.**

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal, desde el primer día en que se encuentran en la misma y hasta un máximo de doce meses, el Excmo. Ayuntamiento de Macael les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzarse el 100% en todos los conceptos retributivos (Sueldo Base, Trienios, Complemento de Destino y Complemento Específico).

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

## **Capítulo IV. Derechos sociales.**

### **Artículo 14. Asistencia jurídica.**

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica, a través del Área de



Cooperación y Promoción Provincial de la Excm. Diputación provincial de Almería, a los trabajadores que la precisen y la soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio. En caso de que la gravedad del asunto requiera un abogado especialista que no se encuentre entre los de la Excm. Diputación, el caso será estudiado por el Ayuntamiento para la defensa del trabajador.

La defensa del trabajador se producirá en todos los casos, excepto cuando el mismo pleitee contra miembros corporativos, otros funcionarios municipales o contra el propio Ayuntamiento.

Los daños producidos por cualquier trabajador municipal en el desarrollo de sus servicios en material de propiedad del Ayuntamiento y ajenos a su voluntad, serán de cuenta y cargo del Ayuntamiento.

El tiempo que el personal del Ayuntamiento emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

### **Capítulo V. Formación profesional.**

#### **Artículo 15. Formación, Promoción, Selección y Provisión de Puestos de Trabajo.**

El Ayuntamiento dará conocimiento a los representantes del personal de los cursos de formación y perfeccionamiento del personal, creándose una Comisión Paritaria entre el Ayuntamiento y los representantes sindicales para distribuir la formación entre todos los trabajadores de forma justa y de manera que todos puedan realizarla.

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial y básico, para incrementar la motivación y la integración de los empleados públicos y un mecanismo eficaz para la promoción.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento se abonará a todo el personal la cuantía establecida en el artículo 29 de indemnización por razón del servicio.

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

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

#### **Artículo 16. Organización y racionalización.**

La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente.



La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano.

Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procedimientos administrativos.

Establecimiento de plantillas correctoras de personal.

Definición y clasificación clara entre puesto y categoría.

Serán objeto de negociación con los representantes de los trabajadores, toda las materias relacionadas en el ámbito competencial y de acuerdo con la legislación vigente.

### **Artículo 17. Clasificación del personal.**

Son empleados públicos quienes desempeñen funciones retribuidas en el Ayuntamiento de Macael, se clasificará en:

Personal Laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Funcionarios de carrera

Funcionarios interinos.

Personal Eventual: de confianza o asesoramiento.

### **Artículo 18. Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo.**

Las Plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, Interinos, Personal Contratado (Fijo y Temporal) y Personal Eventual, y se aprobará anualmente junto con el presupuesto.

En estos momentos, el Ayuntamiento se encuentra en fase de elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo, (RPT). Por ello, todo lo relacionado con provisión, promoción, oferta de empleo, funcionarización, clasificación, etc. Será objeto de aprobación, una vez concluidos los trabajos anteriores. Estableciéndose como fecha tope el mes de febrero del 2009. Se formará la relación de todos los puestos de trabajo, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, grupo y nivel de Complemento de Destino, así como las características esenciales de los puestos, las retribuciones Complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño. Esta relación será pública y los trabajadores tendrán derecho a hacer las oportunas reclamaciones. Cualquier modificación de la Plantilla o de la Relación de Puestos de Trabajo, deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores.



## Capítulo VII. Salud laboral y defensa.

### Artículo 19. Delegados de Prevención.

A la entrada en vigor del presente Convenio, se creará el comité de Salud Laboral, que estará integrado por un representante de la Corporación y un representante de los trabajadores.

Serán funciones propias del comité:

1. Controlar el cumplimiento de las normas establecidas para los trabajadores en materia de Salud Laboral.
2. Proponer, informar y seguir las actuaciones de la Corporación, en materia de Salud Laboral, en lo que respecta a los trabajadores.
3. Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de Salud Laboral.
4. Investigar las causas de accidente y enfermedades, estableciendo un control de absentismo laboral por estas causas.
5. Dar cuenta al órgano competente, ante la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física o psíquica de los trabajadores.
6. Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación u otras circunstancias de riesgo.
7. Dotar, para la totalidad de Dependencias Municipales de un botiquín de primeros auxilios, que contenga el material médico necesario.
8. Dotar a sí mismo para la totalidad de Dependencias Municipales de locales imprescindibles, tales como cuartos de aseo, taquilla, vestuarios, cualesquiera otros que fuesen necesarios
9. El Ayuntamiento proporcionará a los trabajadores, cuando las características del puesto de trabajo lo requiera, (ordenanzas, limpiadores, Operarios, Electricistas, Fontanero, Policía, Etc...) Ropa adecuada a las funciones a desempeñar.

Se le proporcionara a cada trabajador antes mencionado anualmente, un equipo de verano y otro de invierno, salvo que por las características del puesto hubiera que ampliar esta dotación. Los meses previstos para su suministro serán en OCTUBRE para la ropa de invierno y MAYO para la ropa de verano.

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



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

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

No se computará en dicho crédito:

Las reuniones de los Delegados de Prevención.

Las reuniones convocadas por el Excmo. Ayuntamiento.

Las actividades formativas.

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones.

Acompañar a los Inspectores de Trabajo.

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

Sigilo profesional. Los Delegados de Prevención deberán guardar sigilo profesional respecto de la información a que tenga acceso como consecuencia de su actuación en el Excmo. Ayuntamiento.

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

#### **Artículo 20. Régimen disciplinario.**

Código de conducta:

1. Desempeñar con diligencia las tareas que cada trabajador tenga asignadas.
2. Actuar con arreglo a los siguientes principios:

Objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

3. Principios de conducta:

3.1. Trataran con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.





- 3.2. El desempeño de tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizarán de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
- 3.3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores.
- 3.4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
- 3.5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, así mismo, el deber de velar por su conservación.
- 3.6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales o de cortesía, sin perjuicio de la establecida en el Código Penal.
- 3.7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su tramitación y entrega a sus posteriores responsables.
- 3.8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
- 3.9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
- 3.10. Pondrán en conocimiento de sus superiores propuestas de mejora para el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados.

#### Régimen Disciplinario:

1. Los empleados públicos quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el EBPE y a las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de dicho Estatuto.
2. Los empleados públicos que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos; al igual que cuando encubran faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño para la Administración o los ciudadanos.

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

#### **Artículo 21. Delegados de personal.**

Es competencia de los Delegados de Personal, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales, y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.



Los representantes de los trabajadores deberán ser informados de todas las alteraciones que se produzcan con respecto al personal del Ayuntamiento y en todas sus materias.

### **Artículo 22. Garantías Sindicales.**

Los representantes de los trabajadores:

- 1 No podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica en razón del desempeño de su representación.
- 2 No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de actividad sindical. Si por manifiesta necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado o cambiado de turno, salvada su voluntariedad, será el último en ser afectado.
- 3 Los representantes de los trabajadores, así como los Delegados de Personal y Secretarios de las Secciones Sindicales, dispondrán de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones”:

Se podrán acumular de forma mensual y/o anual, las horas de los distintos representantes de los trabajadores, en uno o varios sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación, con expresión de quien acumula y de quien proceden, siempre por decisión del grupo o sindicato al que pertenezca, pudiendo quedar relevados en su puesto de trabajo sin perjuicios laborales ni económicos, mientras dure su condición de representante sindical; una vez terminada ésta, se incorporará a su puesto de trabajo.

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

Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones de ámbito provincial, autonómico o nacional, podrán disponer de un número de horas adicional para atender dicha representación y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias de las actividades para las que sean citados oficialmente.

- 4 La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios y suficientes para el debido cumplimiento de sus funciones.

- 5 Se dispondrá de tabloneros sindicales, de dimensiones suficientes y en espacio visible para la información sindical.

### **CAPITULO X. RETRIBUCIONES.**

#### **Artículo 23. Normas generales.**



La Ordenación del pago de los gastos a personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.

#### **Artículo 24. Uniformidad.**

La Corporación Municipal dotará de todos los medios necesarios a su alcance para que todos los trabajadores del Ayuntamiento perciban mensualmente una hoja de salario de igual o similar confección, para conocimiento de los importes por conceptos retributivos por los que cobra, así como de los descuentos realizados.

Todas y cada una de las cantidades satisfechas al trabajador y por cualquier concepto retributivo, deberán de ser reflejadas en su hoja de salarios, a excepción de los gastos de locomoción y dietas de viaje, por ser anticipadas.

#### **Artículo 25. Conceptos retributivos.**

Todos los conceptos retributivos reconocidos en el presente Convenio se actualizarán cada año, de conformidad con lo dispuesto en la Leyes de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicha revisión con carácter inmediato.

Concluidos que sean los trabajos de la RPT y con efectos desde el 1 de enero 2012, se negociará la forma de aplicar económicamente la RPT y el nuevo incremento salarial. Hasta esa fecha se acepta expresamente la congelación de dichos efectos económicos de la RPT, si bien, se aplicará en todos los demás aspectos jurídicos, funcional, etc. Y tendrá los efectos establecidos en la Ley.

#### **Artículo 26. Trienios.**

Los Trienios, consisten en una cantidad igual para cada Grupo por cada tres años de servicios en el Cuerpo o Escala, Clases o Categoría, según se establecen anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y devengará el día primero del mes siguiente a su vencimiento.

Tendrán derecho a percibir trienios todo el personal laboral fijo que preste servicios en este Excmo. Ayuntamiento.

Se reconocerá, a efectos de trienios, todos los servicios prestados en la Administraciones Públicas.

Cuando un trabajador preste sus servicios sucesivamente en distintos cuerpos, o en su caso, subes calas, clases o categorías, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los anteriores. Cuando el cambio se produzca antes de completar un trienio, la fracción del tiempo transcurrido se considera como tiempo de servicio prestado en el nuevo a que pase a pertenecer.



### **Artículo 27. Pagas Extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, cuyas cuantías serán equivalentes a una mensualidad completa (sueldo base, complemento de destino, complemento específico, antigüedad y otros).

### **Artículo 28. Complementos de destino y específico.**

El Complemento de Destino, corresponde al nivel del puesto que desempeña cada trabajador.

La cuantía del Complemento de Destino que corresponde a cada nivel, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

El Complemento Especifico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, etc.

### **Artículo 29. Indemnizaciones por razón de servicio.**

Dietas y gastos de locomoción:

1. Cuantía de las dietas en territorio nacional:

| <b>Alojamiento</b> | <b>Manutención</b> | <b>Kilometraje</b> |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| 60 euros           | 36 euros           | 0'16 Euros / Km.   |

#### **Completa**

100 euros

### **Disposiciones adicionales.**

#### **1ª. Jubilación anticipada.**

El trabajador, con motivo de su jubilación voluntaria, percibirá una cantidad mensual consistente en la diferencia entre el sueldo líquido del último mes en activo y el importe líquido de la pensión durante el primer año, actualizándose la indemnización anualmente en función de la subida que experimenten los sueldos de la plantilla del Ayuntamiento y las pensiones, hasta el cumplimiento de los 65 años. Para acogerse a la jubilación anticipada deberá hacerse, al menos, un año antes de la jubilación forzosa.

#### **2ª. Reconocimiento Médico.**

1. Ningún trabajador será admitido en el Excmo. Ayuntamiento de Macael sin un reconocimiento médico previo.
2. A todo el personal se le realizará un reconocimiento médico anual.
3. Previo informe de los representantes sindicales, el Excmo. Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, será reubicado en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le corresponda.

### **3ª. Seguro de vida, accidente y responsabilidad.**

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

1. Seguros de accidentes individuales:

| Garantías.                                 | Capital Asegurado. |
|--|--------------------|
| Fallecimiento por accidente                | 36.060,73 Euros    |
| Fallecimiento por accidente de circulación | 36.060,73 Euros    |
| Invalidez Permanente total por accidente   | 36.060,73 Euros    |
| Invalidez Parcial por accidente            | Según Baremo.      |
| Incapacidad temporal.                      | Excluido.          |

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

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

Los capitales asegurados antes indicados se revalorizarán anualmente, en el porcentaje de incremento dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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

2. Seguro de responsabilidad civil:

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

b) Garantías del seguro:

Responsabilidad civil por siniestro 300.506,05 Euros

Fianza judicial incluida hasta el límite de 300.506,05 Euros

Limitadas a. 150.253,03 Euros por víctima y 601.012,10 Euros

Por año.

Fianza carcelaria incluida hasta el límite de 300.506,05 Euros

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

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

Los gastos de defensa jurídica en aquellos supuestos en los que el asegurado elija libremente al procurador y abogado, quedarán limitados hasta 3.005,06 Euros.

3. Seguro de vida:

Capital asegurado individual: 9.015,18 Euros

Garantías cubiertas:

Principal: fallecimiento por muerte natural.

Complementarios. Excluidos.

Cada año se actualizarán estas cantidades de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Disposiciones finales.**

1. En todas las disposiciones que no estén reguladas en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

**Anexo I**

**Ayudas sociales.**



Las Ayudas Sociales a los Trabajadores de este Ayuntamiento se entenderán como colectivas, es decir, que solamente se tendrá derecho, cuando el Sujeto Pasivo sea, el propio trabajador/a y el resto de personas que componen la unidad familiar.

El procedimiento se realizará mediante Solicitud del Trabajador/a, adjuntado solamente, original de la Factura y Receta del Facultativo.

Las cantidades consignadas a continuación, para cada una de las prestaciones, se abonarán en esta cuantía si el importe de la factura es superior al establecido, en el caso de ser inferior, se abonará el importe consignado en la Factura.

a) Ayuda por Estudios. Se concederá a los trabajadores una ayuda para empezar el curso escolar con las siguientes cantidades:

- 30 euros para cada hijo inscrito en Guardería.
- 50 euros para cada hijo que curse estudios en Primaria.
- 100 euros para cada hijo que curse estudios de Secundaria, Bachiller o ciclos formativos medios y superiores.

Estas ayudas serán compatibles con otras concedidas por el mismo concepto por otras Administraciones Públicas.

b) Uso de las instalaciones deportivas municipales para los empleados públicos y para el resto de la unidad familiar directa con una bonificación del 50%.

Todas estas ayudas se concederán a todo el personal comprendido en el art. 1 de este Convenio, que acredite más de 6 meses de contrato, siempre que no cubra la ayuda la seguridad social y si la misma la abarcara la seguridad social aportar documentación en la que se acredite la denegación por el Organismo competente.

En caso de producirse falsedad documental, se iniciará expediente sancionador al trabajador por la comisión de tal delito, así como la exigencia de responsabilidad tanto administrativa como penal que corresponda.

Todo este tipo de ayudas podrán ser estudiadas por la Comisión Paritaria del Ayuntamiento.

LO QUE FIRMAMOS en Macael a 8 mayo de 2008

POR LA EMPRESA, firma ilegible.

POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, firma ilegible.

