

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL

AYUNTAMIENTO DE ROTA

AÑO 2.008 - 2.011

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las retribuciones y condiciones de trabajo del personal que, con relación jurídica laboral, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral, en el ámbito funcional del ayuntamiento de rota y organismos autónomos.

En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio, se aplicarán las disposiciones legales que dicte el estado o la comunidad autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la corporación y la representación sindical de los trabajadores.

Se considerarán bases o líneas orientadoras en la aplicación y desarrollo del presente convenio los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la federación española y andaluza de municipios y provincias (femp y famp).

Artículo 2. Personal excluido.

Se excluyen del ámbito de aplicación del presente convenio:

el personal contratado como consecuencia directa de subvenciones recibidas de otras administraciones públicas para el desarrollo de obras o programas específicos. Este personal, en sus relaciones laborales y retribuciones, estarán a lo establecido en sus contratos de trabajo y estatuto de los trabajadores.

igualmente, estarán excluidos del presente convenio el personal contratado como consecuencia de la puesta en marcha de programas de fomento de empleo, de iniciativa municipal, destinados a colectivos específicos de la población, con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral.

el personal que desempeñe sus funciones en escuelas taller y casas de oficios.

el personal contratado por otros organismos o administraciones públicas y que, sin embargo, están a disposición del ayuntamiento de rota.



los profesionales contratados mediante contratos de carácter administrativo, así como el personal de confianza y de alta dirección, que estarán a lo dispuesto en los respectivos pliegos de condiciones y contratos o documentos de nombramientos en su caso.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

El tiempo de duración del presente convenio colectivo será de cuatro años, entrando en vigor el uno de enero de dos mil ocho, teniendo vigencia hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil once.

No obstante lo anterior, las modificaciones económicas entrarán en vigor en la fecha indicada en el anexo correspondiente.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes, como mínimo, de antelación a la fecha de vencimiento.

En caso de denuncia, la negociación del nuevo acuerdo se comenzará en el mes siguiente a la presentación de la nueva propuesta de modificación.

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

Artículo 4. Comisión de seguimiento.

Se constituirá una comisión de seguimiento, presidida por el alcalde o persona en quien delegue, integrada por los miembros del comité de empresa, delegados sindicales de los sindicatos con representación en el comité de empresa y los miembros de la corporación que ésta designe, que velará por el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente convenio.

La comisión de seguimiento, en cuanto a competencias y procedimiento de actuación, se atenderá a las siguientes normas de funcionamiento: "normas de funcionamiento de la comisión de seguimiento" del convenio colectivo sobre condiciones de trabajo del personal laboral del ayuntamiento de rota

Objeto y ámbito.

Artículo 4.1. Definición y ámbito.

4.1.1la comisión de seguimiento, presidida por el alcalde o persona en quien delegue, es el órgano encargado del seguimiento, control, interpretación y aplicación, en su caso, del convenio colectivo de los empleados municipales del ayuntamiento de rota.





4.1.2. En lo no previsto en estas normas resultará de aplicación lo dispuesto en el capítulo ii del título ii de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, del régimen jurídico de las administraciones públicas y procedimiento administrativo común, y demás legislación vigente sobre la materia.

Organización.

Artículo 4.2. Composición.

La comisión de seguimiento está compuesta por los siguientes miembros:

A) de una parte, los representantes del ayuntamiento de rota en un número coincidente con el de los representantes sindicales, nombrados por la alcaldía presidencia, pudiendo estar estos representados en la comisión por el alcalde y/o delegado de personal, de ser inviable la asistencia de todos ellos.

B) de otra parte los representantes sindicales integrantes del comité de empresa.

C) los delegados de las distintas secciones sindicales de las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa.

D) por la partes se podrá proceder al nombramiento de asesores, con voz pero sin voto.

Artículo 4.3. Constitución y representatividad.

La comisión de seguimiento, quedará válidamente constituida cuando, además de la representación de la administración, las organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de la representatividad sindical en la misma.

Artículo 4.4. Competencias.

4.4.1. Como se recoge en el artículo 4.1 de las presentes normas, la comisión de seguimiento, será la encargada del seguimiento, control, interpretación y aplicación, en su caso, del convenio colectivo sobre condiciones de trabajo del personal laboral del ayuntamiento de rota.

4.4.2. Igualmente, en el seno de la comisión, serán tratados todos aquellos asuntos que previamente considerados por el comité de empresa, les hayan sido dirigidos por los empleados municipales a los que les es de aplicación el presente convenio, sobre aquellas cuestiones que hubiesen podido surgir por aplicación de este.

4.4.3. Será también competencia de la comisión de seguimiento, en este caso mixta, laborales y funcionarios, el acordar, en el marco de las asignaciones presupuestarias anuales que se pacten para cada ejercicio, las ayudas a la nupcialidad, natalidad, incentivos por años de servicio, o el proponer el atender





situaciones personales o riesgos imprevisibles a los que puedan enfrentarse los empleados municipales.

A estos efectos, la consignación presupuestaria para este fin durante el presente ejercicio, será la ya contemplada en el presupuesto municipal para 2.008, modificándose para los próximos ejercicios a propuesta de la comisión mixta de seguimiento laborales y funcionarios, para su posterior elevación al pleno municipal.

4.4.4. De otra parte, también será competencia de la comisión de seguimiento, el proponer los incentivos a la jubilación de los empleados municipales, en el marco de medidas de reestructuración de puestos de trabajo o planes de empleo.

A estos efectos, la consignación presupuestaria para este fin durante el presente ejercicio, será la ya contemplada en el presupuesto municipal para 2.008, modificándose para los próximos ejercicios a propuesta de la comisión mixta de seguimiento para su posterior elevación al pleno municipal.

Normas generales de funcionamiento.

Artículo 4.5. Reuniones y convocatorias.

4.5.1. La comisión de seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, los segundos lunes de cada mes, a las diez horas, previa convocatoria de la presidencia.

En el supuesto de coincidir en festivo, o por imposibilidad de la presidencia de la comisión, procederá nueva convocatoria en el plazo de los diez días siguientes.

En el caso de que alguna de las partes no pudiese asistir por motivos justificados, previa comunicación con antelación de setenta y dos horas, se podrá posponer para otro día, previo acuerdo de las partes.

4.5.2. Corresponderá a la administración la realización de la oportuna convocatoria, que será remitida a cada organización sindical con una antelación mínima de cinco días a la fecha de su celebración. En la misma deberá constar lugar, día y hora de celebración, orden del día comprensivo de los asuntos a tratar, así como copia de la documentación pertinente para el estudio de los temas objeto de debate, y borrador del acta de la sesión anterior.

4.5.3. No obstante lo establecido en el punto 4.5.1, la comisión de seguimiento podrá ser convocada con carácter de urgencia, cuando así lo estime conveniente la presidencia por la urgencia de los asuntos a tratar, o a petición de la mayoría absoluta de los miembros del comité de empresa, indicando a la presidencia el motivo de la misma.

4.5.4. En el supuesto de que la convocatoria haya sido promovida por la



representación sindical, esta se llevará a cabo dentro de los cinco días siguientes a su petición.

Artículo 4.6. Orden del día.

A). El orden del día de las reuniones será fijado por la presidencia, una vez oída la representación sindical.

B). Se relacionarán los asuntos que vayan a ser objeto de debate en la reunión de que se trate.

C). La comisión, una vez iniciadas las reuniones y salvo acuerdo en contrario, debatirá todos los puntos del orden del día.

D). No podrán tratarse asuntos no incluidos en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros de la mesa y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.

Artículo 4.7. Actas.

4.7.1. De cada sesión o reunión que celebre la mesa se levantará acta, que contendrá una relación sucinta de las materias debatidas, con indicación de asistentes, circunstancias de lugar y tiempo, y demás incidencias que procedan.

4.7.2. Las actas serán confeccionadas por el secretario y deberán ser signadas, además de por éste, por un representante de cada una de las partes.

Artículo 4.8. Secretario de la comisión.

Actuará de secretario de la comisión un funcionario adscrito al departamento de recursos humanos y organización.

De los acuerdos.

Artículo 4.9. Eficacia y validez.

4.9.1. La adopción de acuerdos requerirá para su validez y eficacia general, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes de la comisión, rigiendo para ello el voto ponderado en función de la representatividad que ostenten las partes.

4.9.2. Los acuerdos alcanzados serán elevados a la alcaldía o delegación de personal para, en función de las competencias ejercidas, proceda a dictar la resolución definitiva para la ejecución de lo acordado.

Artículo 4.10. Mediación.



4.10.1. Para la posible resolución de conflictos sobre el alcance o aplicación de lo dispuesto en el acuerdo regulador sobre condiciones de trabajo, en los que no haya sido posible el alcanzar un acuerdo previo entre las partes en, al menos dos ocasiones, se procederá a instar su resolución a través del s.e.r.c.l.a (sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales en andalucía).

4.10.2. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito.

4.10.3. Las propuestas del mediador y la oposición de las partes, en su caso, deberán hacerse públicas de inmediato.

4.10.4. La propuesta realizada, de ser ello necesario, será sometida a pleno para su aprobación definitiva.

Artículo 5. Comisión de igualdad.

En el seno de la comisión de seguimiento, se constituirá una comisión de igualdad de oportunidades que informará sobre la situación de las trabajadoras y trabajadores, controlará las prácticas de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, introducirá medidas oportunas para establecer una participación igualitaria y evitará que se lleven a cabo discriminaciones por razón de sexo.

Esta comisión tendrá las funciones siguientes:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en el convenio colectivo.
2. Velar para que no se produzcan disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, e intervenir en el caso de que se detecten.
3. Negociar acciones positivas que tiendan a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y hacer un seguimiento de la implantación, desarrollo y grado de ejecución de las mismas.
4. Colaborar en los términos establecidos por la legislación vigente en la materia, en los procesos de selección de personal, promoción y acceso a la formación para garantizar y promover la participación de las mujeres, así como para eliminar todas las situaciones de desventajas laborales.
5. Proponer acciones formativas para el conocimiento e implantación de un uso igualitario del lenguaje administrativo.
6. Realización de informes en los que se analicen la situación del personal que integra la plantilla, recogiendo datos acerca de la ocupación de los distintos puestos de trabajo, detectando la existencia de una segregación ocupacional



tanto vertical como horizontal, los obstáculos que tienen las mujeres para mejorar su relación laboral, con el fin que éstas se promocionen y vayan ocupando puestos de responsabilidad, de la retribución media de las mujeres con respecto a la de los hombres, etc.

7. Estudiar y proponer a la comisión de seguimiento, la viabilidad de la implantación de aulas de guardería en días no lectivos en los centros escolares que no coincidan con días inhábiles en la administración.

Capítulo II: garantías

Artículo 6. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan o absorben, en su conjunto y en cómputo anual, todas las existentes a 31 de diciembre de 2.007, cualquiera que fuese su origen y denominación.

Artículo 7. Respeto a situaciones más beneficiosas.

No obstante lo establecido en el artículo anterior, se respetará las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en éste convenio.

Capítulo III. Organización

Artículo 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva del ayuntamiento, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a los representantes de los trabajadores.

Cuando las decisiones que la administración tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos municipales.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

A. La planificación y ordenación de los recursos humanos.



- B. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- C. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- D. La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- E. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- F. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 9. Planificación de recursos humanos.

9.1. Planes de ordenación de recursos humanos.

9.1.1. Cuando la situación o características particulares de los servicios municipales lo exija, el ayuntamiento, previa negociación con la representación sindical, podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean las articulaciones coordinadas de diversas medidas para un ámbito determinado o para varios servicios.

Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

9.1.2. Estos planes podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- A) previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- B) suspensión de incorporaciones de personal externo.
- C) procedimientos de movilidad forzosa.
- D) cursos de formación y capacitación.
- E) concursos de traslados
- F) medidas específicas de promoción interna
- G) otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes (art.69 de la ley 7/2007).

Los trabajadores que en su día se hubieran visto afectado por un plan de empleo y se encontrara en situación de desempleo, tendrá la misma consideración para su reincorporación que el personal funcionario citado en las situaciones reseñadas en el párrafo anterior.

9.2. Oferta de empleo público.





La oferta de empleo deberá contener necesariamente las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso.

La publicación de la oferta de empleo, obliga a los órganos competentes a proceder a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso a las plazas vacantes comprometidas en las mismas, así como a la realización y finalización de los procesos selectivos dentro del plazo establecido en el art. 70.1 del ebep.

En todo caso, antes de convocar una oferta de empleo público se estudiará, a través de la comisión de seguimiento, la posibilidad de cubrir las plazas vacantes cuya convocatoria se pretende, con el personal existente mediante la reasignación de efectivos atendiendo siempre al sistema de promoción interna, tanto vertical como horizontal. No obstante lo anterior, siempre tendrá preferencia el personal que pudiera encontrarse en la situación de "expectativa de destino" y/o de "excedencia forzosa".

9.3.Relación de puestos de trabajo.

Es función de la relación de puestos de trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo, su clasificación y determinación de las tareas y funciones que a cada uno de ellos corresponde.

Corresponde al pleno del ayuntamiento, previa negociación con la representación sindical, de las normas que fijen los criterios generales para la aprobación de la relación de puestos de trabajo y sus modificaciones.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

A) denominación o categoría.

B) características esenciales.

C) área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.

D) adscripción del puesto a personal funcionario o laboral en atención a la naturaleza de su contenido.

E) requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como





en su caso los grupos, escalas, subescalas o clases de funcionarios, o categorías de personal a quienes se reservan.

F) forma de provisión (concurso, concursooposición, oposición libre o libre designación).

G) indicación de si se trata o no de puestos singularizados.

H) nivel de complemento de destino.

I) complemento específico con indicación de los factores que se retribuyen con el mismo.

J) desarrollo de las funciones que realiza en el puesto de trabajo.

Cuando a criterio del ayuntamiento exista la necesidad o urgencia de crear un nuevo puesto de trabajo no contemplado en la rpt, o cuando cualquier puesto de trabajo que tenga que desempeñar por un período superior a un mes, funciones de superior categoría correspondiente a un puesto no contemplado en la rpt en el departamento u área de trabajo donde presta sus servicios por alguna necesidad u otra circunstancia fundada en criterios objetivos, se dará cuenta a la comisión de seguimiento antes de su nombramiento.

Artículo 10. Grupos profesionales.

Sería conveniente introducir algún tipo de clasificación profesional (se toma como referencia el convenio único de la administración del estado:

Sistema de clasificación:

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público.

Grupos profesionales:

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieran un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalentes.





Grupo 2. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluyen además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: título de diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico o equivalentes.

Grupo 3. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores cuya titulación académica de formación profesional y específica, les habilita para el desempeño de tareas de gran especialización, pudiendo supervisar las tareas y trabajo de algunos colaboradores.

Formación: formación profesional de grado superior y/o formación laboral equivalente.

Grupo 4. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con elevado grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren amplia experiencia y un grado considerable de responsabilidad, así como aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Formación: título de bachillerato, bachillerato unificado polivalente o formación

Profesional de técnico superior o técnico especialista, o equivalente, de grado medio y/o formación laboral equivalente.

Grupo 5. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: título de graduado en educación secundaria, educación general básica o

Formación profesional de técnico o técnico auxiliar, o equivalentes y / o formación



laboral equivalente.

Grupo 6. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Así mismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencias y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: nivel de formación equivalente a educación primaria, certificado de escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la educación secundaria obligatoria. Igualmente, pueden carecer de formación académica, pero con experiencia profesional que les capacite para el desempeño del puesto de trabajo en cuestión.

3. Para los grupos iii a vi se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos seis meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 50 horas para el grupo v y vi, 200 horas para el grupo iv o 300 horas para el grupo iii.

Artículo 11. Selección de personal.

1. La selección de personal se efectuará mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.

2. El acceso a la condición de personal laboral fijo se realizará a una categoría profesional concreta, de acuerdo con la oferta de empleo público y a través de los sistemas de concurso o concursooposición.

3. Con carácter general, la selección de personal para las categorías profesionales correspondientes a los grupos i y ii se hará por el sistema de concursooposición.

Respecto a las categorías profesionales correspondientes a los grupos iii a vi, la selección se efectuará por el sistema de concurso; no obstante, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado, podrá llevarse a cabo la selección de personal con la celebración de pruebas adecuadas para las categorías profesionales de los grupos iii a vi.



Artículo 12. Promoción.

1. Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo grupo o de uno superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate.
2. Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo que acrediten una permanencia mínima de dos años en la misma categoría profesional con el carácter de fijo desde la que se pretende la promoción.
3. La promoción para las categorías profesionales se hará, con carácter general, por el sistema de concurso. Será requisito indispensable para poder acceder mediante promoción a una categoría el poseer la titulación exigida para el grupo profesional y puesto de trabajo concreto y/o haber superado un curso de habilitación cuyo contenido y desarrollo se acordará en el seno de la comisión de seguimiento, de acuerdo con el personal técnico que los imparta, específico para cada categoría profesional a la que se aspire.
4. Igualmente, también se podrán llevar a cabo promociones a puestos de trabajo de un nivel superior dentro del mismo grupo profesional, mediante la superación de cursos de formación específicos convocados al efecto.

Artículo 13. Reubicación de personal.

En el caso de que el ayuntamiento decidiese modificar o suprimir un servicio, fundación, patronato, negociado o cualquiera de sus dependencias, éste garantizará la continuación de la relación laboral de los trabajadores fijos de plantilla (y fijos discontinuos), con todos los derechos adquiridos en que se encontrasen en ese momento, como mínimo la misma escala salarial y en un puesto acorde con su capacidad, debiéndose interesar informe previo al comité de empresa, el cual será de carácter consultivo y no vinculante.

Artículo 14. Incompatibilidades.

Como regla general de aplicación a todos los puestos de trabajo, se estará a lo previsto en la legislación vigente (ley 53/84 y demás disposiciones aplicables), y en tanto no sea desarrollada dicha ley para la administración local, se aplicará como tal el real decreto 598/85 sobre incompatibilidades del personal al servicio de la administración del estado.

Cuando el ayuntamiento autorice a algún trabajador, que así lo solicitase, el reconocimiento de compatibilidad conforme a ley, dispensa sobre incompatibilidad, dará cuenta, a efectos de conocimiento, al comité de empresa.



Capítulo IV: relaciones contractuales.

Artículo 15. Relaciones contractuales.

1. Principios generales.

Los puestos de trabajo que, incluidos en las relaciones de puestos de trabajo y presupuestariamente dotados, queden vacantes por cualquier causa o precisen la sustitución de su titular, y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación del titular, según el caso, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente, y de acuerdo con los criterios expresados en este artículo.

2. Bolsa de trabajo

2.1. En las bases de las convocatorias para el acceso a la condición de personal laboral fijo, se estudiará la posibilidad de incluir la constitución automática de bolsas de trabajo con las personas que hayan, en el caso de concurso oposición, aprobado uno o más ejercicios, según el orden de las puntuaciones, y en el caso de los concursos, por las personas que hayan participado en los referidos concursos y que, sin haber obtenido plaza, se baremen en los términos establecidos en las correspondientes convocatorias. A estos efectos, se irán publicando según las necesidades de cobertura de puestos las correspondientes resoluciones de integrantes de la bolsa de trabajo para cada categoría profesional, que sustituirán a las que estuvieran en vigor hasta la fecha de su publicación.

2.2. En lo no previsto en este convenio, a las bolsas de trabajo les será de aplicación la normativa de funcionamiento actualmente en vigor.

3. Contrataciones temporales excluidas de las bolsas de trabajo.

Para las contrataciones temporales que no se lleven a cabo a través de bolsa de trabajo, por la no existencia de la misma para la categoría profesional que sea necesario cubrir, se procederá, con carácter general, a presentar oferta genérica de empleo ante el servicio público de empleo, indicando los requisitos de la categoría profesional y, en su caso, los del puesto a cubrir.

Artículo 16. Periodo de prueba.

Se establece un período de prueba con una duración de tres meses para los grupos i y ii, y de un mes para los grupos iii a vi.

No se exigirá el período de prueba antes referido, cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones en el ámbito de este convenio colectivo cualquiera que sea la modalidad de contrata laboral u ocupación, por un período

equivalente, al menos al periodo de prueba.

Artículo 17. Provisión de puestos.

1. Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral que se encuentren vacantes y presupuestariamente dotados se proveerán, con carácter general, por el procedimiento de concurso de traslados, por el cual el personal laboral fijo opta a la cobertura de los puestos que con tal carácter correspondan a la categoría profesional que se ostenta, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo y se tenga al menos un año de antigüedad con dicha condición en la categoría profesional desde la que se concursa.

2. Por la alcaldía se efectuará la convocatoria, tramitación y resolución del concurso de traslados relativo a los puestos vacantes y presupuestariamente dotados que existan en la relación de puestos de trabajo. Asimismo, afectará a las resultas del propio concurso.

A estos efectos, se entiende pro resultas los puestos que deje vacantes el personal como consecuencia de la adjudicación de un nuevo puesto en la resolución del concurso, excluyéndose de este régimen los puestos denominados como a extinguir.

3. El contenido de la convocatoria se tratará en la comisión de seguimiento

Capítulo V. Movilidad

Artículo 18. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional, de forma provisional, dentro del mismo grupo profesional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo grupo profesional, y responderá a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen, y durará el tiempo estrictamente necesario para proceder a su cobertura reglamentaria, valorándose para ello, no sólo la antigüedad, sino también los conocimientos de los posibles candidatos existentes en la plantilla.

2. Igualmente, la movilidad funcional, de forma provisional, correspondiente a categorías de un grupo profesional superior se realizará por el tiempo estrictamente necesario, estando limitada por la titulación exigida o la capacidad profesional y demás requisitos demandados por la plaza, valorándose para ello, no sólo la antigüedad, sino también los conocimientos de los posibles candidatos existentes en la plantilla.

La realización de estas funciones no consolidará el salario ni la categoría profesional superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial total existente entre ambos puestos, siendo el único medio



válido para ello los procedimientos de promoción establecidos en el artículo 12 de este convenio colectivo. No obstante, las funciones desempeñadas podrán alegarse como mérito a efectos de los procedimientos de promoción.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, sin que pueda superar en ningún caso los quince días. Además, esta encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad.

4. En todos los supuestos regulados en este artículo, se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 19. Movilidad por disminución de capacidad.

La movilidad por disminución de la capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia del empleado municipal interesado o a instancia del ayuntamiento, a otra categoría del mismo grupo profesional o inferior con la garantía de las retribuciones percibidas hasta la fecha, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán resueltas por la alcaldía, previo informes médicos correspondientes, dando traslado a la comisión de seguimiento para su conocimiento. Esta movilidad estará condicionada a la existencia de vacante.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por el propio ayuntamiento.

Capítulo VI. Jornada laboral

Artículo 20. Jornada laboral.

1. La duración máxima de la jornada general de trabajo será - en tanto continúe vigente la remisión del art. 94 de la ley 7/85, de 2 de abril, de bases del régimen local, la establecida en cada momento para la administración general del estado, siendo el horario, con carácter general, el comprendido entre las 8:00 y las 15:00 horas, y en cualquier caso el cómputo diario no podrá superar las 8 horas, salvo para aquellos trabajadores con turnos de trabajo rotatorio, en el que uno de esos turnos de trabajo podrá ser superior al número de horas indicadas (turno de noche).

2. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, se podrá establecer un horario flexible con el ánimo de reflejar las necesidades de los empleados



municipales para ir avanzando en la conciliación familiar, estableciéndose, como referencia, un bloque de horario fijo de atención al público de 9,00 a 14,00 horas en invierno y de 9,00 a 13,00 horas en verano.

Las solicitudes de adaptación de horario de trabajo serán tratadas en la comisión de seguimiento, siempre que las mismas puedan afectar a la organización de los servicios.

Aquellas que no planteen inconvenientes a nivel de organización, serán resueltas directamente por la alcaldía o, en su caso, por la delegación de personal, dándose cuenta a la comisión de seguimiento.

Existirá una tolerancia horaria de 5 minutos a la entrada de la jornada.

3. Se exceptúa de lo dispuesto en el apartado anterior a los trabajadores contratados de forma expresa para cubrir un servicio determinado en el que sea necesario la prestación del servicio en jornada partida, o en turno de tarde, así como a aquellos otros que a la entrada en vigor del presente convenio ya vengan realizando esta jornada laboral.

4. Caso de modificación en la legislación vigente que afectara al cómputo horario, se procederá a la convocatoria de la comisión seguimiento, a fin de proceder a la posible adecuación del presente artículo.

La jornada semanal será prestada de forma continuada preferentemente, y en caso de que por necesidad del servicio, se establezca un horario distinto, será negociado y pactado con los representantes sindicales, en los términos previstos en la legislación vigente.

5. En el periodo comprendido entre los días 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada se reducirá en una hora a la salida.

Esta reducción de horario no será de aplicación a aquellos trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, con dedicación inferior a cinco horas y media diaria de trabajo.

Durante la semana santa, (lunes, martes y miércoles,) la feria de primavera (jueves, viernes y lunes de resaca) y las fiestas patronales del rosario (jueves y viernes u otros dos días, según coincida el día de fiesta local), el horario será de 9"00 a 14"00 horas.

Aquellos empleados municipales que por razones del servicio no puedan efectuar las reducciones de jornadas de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, le serán abonadas las horas como extraordinarias o en descanso en función de las necesidades del servicio.





Cuando alguno de los 14 días festivos del año coincida en sábado, los empleados municipales podrán disfrutar de otro día a cambio.

6. Las guardias serán obligatorias para todos los empleados municipales que sus puestos de trabajo la requiera, abonándoseles un complemento de productividad, que será negociado con los representantes sindicales.

7. Los servicios extraordinarios, serán comunicados por escrito al menos con 24 horas de antelación, como mínimo, siendo retribuidos por horas extraordinarias, motivando la urgencia.

Ante la inmediatez para cubrir un servicio por falta de personal ante bajas por enfermedad o cualquier otra eventualidad de carácter urgente y no puedan ser previstos con la antelación suficiente, éstos, serán ofrecidos al personal de igual categoría que desempeñe puestos de trabajo igual o similares al afectado. Caso de no ser aceptados será asignado por el jefe del servicio procurándose que de forma inmediata el puesto sea cubierto reglamentariamente. Esta situación no deberá mantenerse durante más de dos jornadas laborales.

8. Si por necesidades del servicio, la jornada a realizar superase habitualmente el número de horas establecido se abonará la correspondiente retribución que se fija en el anexo iv.

Artículo 21. Jornada a turno.

En aquellos centros o servicios del ayuntamiento en los que la jornada laboral se preste en sistema de turnos, éstos se efectuarán de manera rotativa.

Asimismo, los turnos de descanso semanal, rotarán de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por igual por todos los trabajadores del centro o servicio. Entre turno y turno deberá de transcurrir un periodo de doce horas como mínimo.

A los efectos indicados, los cuadrantes de turnos de trabajo y descanso, en aquellos servicios que sean necesarios, tendrán que ser expuestos, para conocimiento de los trabajadores, con al menos una semana de antelación, debiendo los mismos guardar un orden razonable.

Artículo 22. Descanso diario.

Cada trabajador, con conocimiento del jefe de servicio correspondiente, dispondrá de un periodo de descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo efectivo. Este periodo de descanso, en los servicios de oficinas y de atención al público, será entre las 8,00 y las 11'00 horas, no pudiendo afectar a la prestación de los servicios, siendo responsabilidad del jefe respectivo que los mismos queden atendidos en todo momento.





Este descanso diario de treinta minutos no será de aplicación a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo sea a tiempo parcial, salvo que realicen una jornada de trabajo de, al menos, cinco horas y media continuada, así como a aquellos otros que disfruten de reducción de jornada de cualquier tipo, y no superen dicha jornada de trabajo.

Artículo 23. Descanso semanal.

Como norma general, los trabajadores descansarán los sábados, domingos y festivos.

En aquellos casos en el que por necesidades del servicio no sea posible descansar en estos días, el trabajador tendrá derecho a descansar en la misma semana igual número de días, o le serán abonados los mismos como horas extraordinarias.

Artículo 24. Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares.

1. Por razones de guarda legal, cuando el empleado municipal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado municipal que precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o parejas de hecho de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. (art. 37.5 e.t.)

2. Si dos trabajadores generan este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo cuando así lo exijan las necesidades del servicio, aunque será posible el ejercicio sucesivo por los distintos solicitantes dentro del plazo máximo previsto.

La negativa al disfrute simultáneo deberá ser motivada, entendiéndose justificada cuando su ejercicio simultáneo suponga importantes dificultades para el correcto desarrollo de los servicios públicos.

En los supuestos de separación o divorcio sólo podrá ejercer este derecho quien tenga la custodia del menor; en los demás casos se tendrá en cuenta quien presentó antes la solicitud, y en caso de simultaneidad se recurrirá al acuerdo entre las partes.

Si se trata de dos sujetos causantes diferentes, la limitación anterior no se aplicaría y ambos solicitantes tendrían derecho a la correspondiente reducción de jornada.





Dentro de los límites temporales previstos legalmente, es posible ejercer este derecho varias veces respecto del mismo sujeto causante.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponden al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador debe comunicar esa elección con 15 de días de antelación. En el caso de existir varios turnos de trabajo, el trabajador tendrá derecho a elegir libremente el que le resulte más conveniente para poder atender sus responsabilidades familiares.

4. A esta reducción de horario pueden acceder tanto el personal laboral temporal como el indefinido y fijo de plantilla, si bien el límite temporal para los primeros vendrá dado por la duración de sus contratos de trabajos.

Artículo 24 bis. Reducción de jornada por edad próxima a la jubilación.

El empleado municipal al que falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada de trabajo de hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Capítulo VII: vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 25. Vacaciones.

1. Se disfrutarán en un periodo anual retribuido de un mes con las siguientes modalidades, de acuerdo con las necesidades del servicio y procurando atender en todo momento las peticiones de los trabajadores:

un mes natural ininterrumpido o veintidós días hábiles.

dos periodos de quince días.

periodos mínimos de cinco, once días hábiles consecutivos, sin que computen ni interrumpan dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo de los cinco días de referencia, pudiéndose iniciar este periodo en cualquiera de los días hábiles de la semana.

Asimismo, todos los trabajadores/as tendrán derecho a ampliar sus vacaciones anuales en los días que se indican, en función de los años de servicios, conforme al siguiente detalle:

15 años de servicios = 1 día hábil

20 años de servicios = 2 días hábiles

25 años de servicios = 3 días hábiles





30 años de servicios = 4 días hábiles

40 años de servicios o más = 5 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

2. Las vacaciones se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. En supuestos excepcionales, podrá autorizarse por la alcaldía o delegación de personal el disfrute de las vacaciones fuera del año natural, con objeto de evitar la compensación económica de las mismas.

3. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales y será de aplicación lo dispuesto en la resolución de 20 de diciembre de 2.005, de la secretaría de estado para la administración pública por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la administración general del estado, especialmente el apartado primero 4.c), que dice:

“la distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.”

4. el período de vacaciones de los trabajadores se disfrutará, preferentemente durante los meses de junio a septiembre, salvo acuerdos distintos adoptados por la comisión de seguimiento que valorará tanto el servicio a prestar al ciudadano como los derechos de los trabajadores afectados, estando dichos acuerdos abiertos a negociaciones entre el comité de empresa y la delegación de personal, entendiéndose los mismos incluidos en el presente convenio colectivo.

En aquellos casos que por circunstancias del servicio no puedan ser disfrutadas en dicho periodo, las vacaciones se aumentaran en tres días que disfrutarán a petición del interesado cuando el servicio lo permita.

Lo establecido en el párrafo anterior no operará para los empleados municipales con contratos de trabajo formalizados para cubrir servicios durante la temporada estival o para sustitución de vacaciones.

5. Cuando ambos cónyuges se encuentren trabajando, disfrutaran las vacaciones en el mismo periodo, si así lo solicitan.

6. Los días de vacaciones, cuando queden periodos de pico inferiores a cinco días, se podrán unir a los distintos tipos de permisos o licencias, contando siempre con el conforme del delegado y/o jefe del servicio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.





7. Por la delegación de personal, y oídos los jefes directos, delegados de servicios y representantes de los trabajadores, en el mes de diciembre se fijarán, de acuerdo con las necesidades del servicio, los turnos de vacaciones sobre el que los representantes de los trabajadores emitirán un informe previo, no vinculante, en caso de discrepancias.

8. En caso de enfermedad coincidente con las vacaciones se interrumpirán estas últimas para continuarlas cuando las necesidades del servicio lo permitan, atendiendo en lo posible la petición del trabajador. La baja tendrá que acreditarse con el parte facultativo en el momento de la enfermedad.

En caso de enfermedad grave de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad ó afinidad, el trabajador podrá solicitar con cargo al disfrute de su periodo de vacaciones, cuantos días necesite para atender a dicha necesidad, siendo el máximo el periodo de vacaciones que tenga que disfrutar ese mismo año. Ahora bien, si por estar circunstancias, algún trabajador lo solicitase con cargo al año o ejercicio siguiente, tendrá que ser aprobado por el órgano correspondiente a propuesta de la comisión de seguimiento.

9. En ningún caso el periodo de vacaciones podrá ser compensado económicamente, salvo que se produzca la finalización del contrato de trabajo, en cuyo caso le será abonado el periodo de tiempo proporcional que le corresponda en la nómina de liquidación, siempre que no haya sido posible su disfrute.

10. En aquellos centros de trabajo en los que por necesidades del servicio no se puedan disfrutar las vacaciones durante los meses de junio a septiembre, las disfrutarán al menos un 7% del personal afectado.

En aquellas dependencias donde no exista proporcionalidad del 7%, disfrutará dicho periodo de vacaciones, al menos, un trabajador, teniendo carácter rotativo para los años posteriores.

11. En el caso de que la empleada municipal en situación de maternidad no haya disfrutado las vacaciones anuales en el año natural, éstas se disfrutarán en el año siguiente.

A petición de la funcionaria se podrán unir al periodo de maternidad.

Artículo 26. Licencias retribuidas.

Los empleados municipales tendrán derecho a permiso retribuido, previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que les sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

5. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente



registro, dieciocho días naturales. Este permiso podrá ser acumulado al periodo reglamentario de vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. El día del evento debe de encontrarse dentro del periodo de licencia solicitado.

6. Dos días por nacimiento de hijo.

7. Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando la licencia sea motivada por ingreso hospitalario de familiar, y este ingreso se prevea prolongado, requiriendo la presencia de familiar, la licencia podrá ser utilizada en días no continuos a fin de que el trabajador pueda alternar su presencia en el centro hospitalario con otros familiares.

Cuando se produzca hospitalización de cónyuge o hijos, por razón de enfermedad muy grave, y si una vez agotado el permiso legalmente establecido continua la hospitalización, el empleado municipal podrá solicitar la ampliación de los días de licencia durante el tiempo en que permanezca ingresado, siendo éstos días compensados con las vacaciones anuales (incluso de ser necesario las del año siguiente), asuntos personales o permisos a cambio de horas extraordinarias.

8. Por muerte de familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad un día.

9. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

10. Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que establezca la legislación vigente o que se determinen. Se determinen reglamentariamente.

11. Estudios académicos: para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales y organismos públicos, durante los días de su celebración. Se entenderán como "exámenes finales" y "pruebas definitivas de aptitud y evaluación", tanto las que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. Deberá ser acreditado documentalmente o se computará como "asuntos personales". Se entenderán incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstas en las correspondientes



convocatorias para ingreso en los cuerpos o escalas de las administraciones y organismos públicos.

12. Por asistencia a cursos organizados por este ayuntamiento, mancomunidad de municipios del bajo Guadalquivir, mancomunidad de municipios bahía de Cádiz, la femp, la famp y en general cualquier otro organismo público, dentro del plan de formación continua, siempre que sea autorizado previamente por el ayuntamiento.

13. Matrimonio de hijos o padres. Un día natural siempre que coincida con el de la celebración de la boda.

14. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deba realizarse dentro de la jornada de trabajo por las funcionarias embarazadas.(art. 48.1.e) e.b.)

15. 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 empleada municipal 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. (art. 48.1.f) e.b.)

16. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. (art. 37.4 bis e.t.)

17. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Este permiso será concedido por el jefe del servicio, previo conocimiento del delegado del servicio.

18. Los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre. Cuando coincidan en festivos, podrán ser compensados por otros dos días a elección del empleado municipal.

19. Las visitas médicas, salvo casos de asistencia a consulta de especialistas que implique desplazamiento fuera de la localidad, se entenderá por el tiempo imprescindible que dure dicha consulta. En aquellos casos no justificados que





dicha visita implique la falta de asistencia durante toda la jornada, se descontará el día de sus haberes.

20. Puentes. Durante el primer trimestre de cada año, la comisión de seguimiento establecerá un día festivo a efectos laborales. Únicamente funcionará la oficina del registro e información.

21. Otras licencias. Si algún empleado municipal solicitase nueva licencia fundada en motivos excepcionales el ayuntamiento estudiará el caso planteado previo informe del comité de empresa, en los términos establecidos en el art. 40.1.d) del e.b.

22. Licencia por asuntos particulares. A lo largo del año, los empleados municipales podrán disfrutar de hasta seis días de permiso por asuntos particulares, más dos días de libre disposición, sin que puedan ser acumulados entre sí en más de cuatro días, salvo que las necesidades del servicio lo permitan, ni unido al período de vacaciones.

Cuando por razones del servicio no puedan ser disfrutados durante el año natural, podrán concederse hasta el día 15 de enero del año siguiente.

Esta licencia se aplicará a los empleados municipales con contratos de trabajo temporales en la parte proporcional correspondiente, una vez los contratos superen los tres meses de duración, por sí o acumulados dentro del ejercicio natural.

23. Además de los días establecidos de asuntos particulares en este acuerdo se aplicará lo dispuesto en la ley 7/2007 de 12 de abril (ebep), con relación al art. 48 apartado 2, que dice “los empleados municipales funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo referenciado”. (art. 48.2 del e.b.)

24. Celebración del día de santa rita: los empleados municipales laborales disfrutarán, al igual que los funcionarios municipales, el día de santa rita, 22 de mayo. La fijación del día coincidirá con el que se establezca para los funcionarios municipales.

Artículo 27. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores.

2. Permiso de 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 empleado municipal, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en

caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el código civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores.

3. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de trece días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la finalización del permiso por nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los puntos 1 y 2 de este artículo.

En los casos previstos en los punto 1, 2 y 3, 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 periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.



Los empleados municipales que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis del estatuto de los trabajadores.

4. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las empleadas municipales 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 empleadas municipales 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. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado municipal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Artículo 28. Permisos no retribuidos.

El empleado municipal fijo de plantilla, así como aquellos otros empleados municipales que cuenten con dos años como mínimo de servicio activo en el ayuntamiento de Rota, podrán solicitar permiso sin sueldo por un máximo de un año, reservándose su puesto de trabajo, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso solo podrá ejercitarse por aquellas personas que tenga dos años de antigüedad en el ayuntamiento o bien haya transcurrido dos años desde el reingreso en el servicio activo, después de haber disfrutado de este tipo de licencia.

El ayuntamiento podrá conceder estos permisos o licencias no retribuidas con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe de la jefatura de servicio. En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes de la



resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.

Artículo 29. Excedencias.

1. La excedencia de los empleados municipales fijos de plantilla podrá adoptar las siguientes modalidades:

- A) excedencia voluntaria por interés particular.
- B) excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- C) excedencia por cuidado de hijos y familiares.
- D) excedencia por razón de violencia de género.

2. El trabajador fijo con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado municipal se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que les sea de aplicación.

Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

La concesión de excedencia voluntaria no producirá, en ningún caso, reserva del puesto de trabajo.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las



administraciones públicas durante el periodo establecido a los empleados municipales fijos de plantilla cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la unión europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que les sea de aplicación.

La concesión de excedencia voluntaria no producirá, en ningún caso, reserva del puesto de trabajo.

4. Los empleados municipales tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o parejas de hecho, o de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo 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.

La excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos, con el límite temporal previsto legalmente.

En el caso de trabajadores con contrato temporal, la duración de la excedencia vendrá limitada por la duración del contrato de trabajo.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos empleados municipales generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de seguridad social que sea de aplicación.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante un año. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, siendo posible, en su caso, una modificación de la jornada laboral desempeñada con anterioridad al periodo de excedencia.

Los empleados municipales en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la administración.

5. Las empleadas municipales fijas de plantilla víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de seguridad social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Capítulo VIII. Derechos sociales (33)

Artículo 31. Ayuda asistencial por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Todo empleado municipal acogido al presente convenio, percibirá la cuantía de 125,01 € mensuales en concepto de ayuda por hijos disminuidos, independientemente de la cantidad que marque la legislación actual por cada hijo disminuido físico o psíquico, reconocido como tal en la unidad de valoración del servicio andaluz de salud o de la seguridad social. El trabajador deberá solicitar por escrito esta prestación uniendo a la misma el certificado oficial expedido por el órgano competente en la materia, acreditativo de la minusvalía o discapacidad. Esta cuantía habrá de coincidir con la establecida para los funcionarios municipales para este mismo concepto. A estos efectos, se elevará al pleno municipal propuesta de adaptación, acordada en la comisión de seguimiento, de las cuantías para igualarlas a las recogidas en el acuerdo regulador sobre condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, de ser estas modificadas.



Esta ayuda será extensible a familiares en primer grado, siempre que convivan con el empleado municipal.

Artículo 32. Ayuda asistencial de estudios a hijos de empleados municipales.

Los empleados municipales que cuenten con un año ininterrumpido en situación de servicio activo, percibirán por cada hijo en edad escolar o que realice estudios universitarios, las cantidades que se establezcan para los funcionarios municipales, en los tramos educativos que a continuación se relacionan, las cuales serán abonadas en el mes de diciembre del curso que corresponda.

Actualmente, las cantidades establecidas para los distintos tramos educativos son las siguientes:

niños de 0 a 3 años (sin cobertura en la red pública de enseñanza)	
76,09 €	
preescolar y primaria	
75,14 €	
e.s.o	75,14 €
bachillerato, f.p, ciclos formativos	75,14 €
estudios de ciclo superior	
360,61 €	
estudios universitarios	
450,76 €	

Los estudios de ciclo superior que no se impartan dentro de la localidad, serán abonados en la misma cuantía que los estudios universitarios.

En el supuesto de que ambos padres sean empleados municipales con derecho a la ayuda, solo uno de ellos podrá percibirlo.

En el seno de la comisión de seguimiento, se estudiará la posibilidad de disfrute de esta ayuda extraordinaria a empleados municipales víctimas de violencia de género que la necesiten para normalizar su situación, sin el requisito de la antigüedad debido a la gravedad del tema.

Las cuantías establecidas en este artículo, habrán de coincidir con la establecida para los funcionarios municipales para este mismo concepto. A estos efectos, se elevará al pleno municipal propuesta de adaptación, acordada en la comisión de seguimiento, de las cuantías para igualarlas a las recogidas en el acuerdo regulador sobre condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, de ser



estas modificadas.

Artículo 33. Ayudas de estudios a empleados municipales.

Los trabajadores que cuenten con un año ininterrumpido en situación de servicio activo, y deseen cursar estudios oficiales, tendrán derecho a una ayuda de estudios consistentes en un 50 por ciento del importe de gastos de matrícula y el 25 por ciento de gastos de libros de textos, hasta un máximo de 240 € por éste último concepto. Para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación de tales gastos. Esta ayuda solo se concederá para estudios reglados.

La obtención de la misma ayuda para los años sucesivos queda condicionada a que el solicitante acredite haber superado el 50 por ciento de las asignaturas del curso anterior.

Artículo 34. Anticipos reintegrables.

Los empleados municipales con un año ininterrumpido de contrato tendrán derecho a solicitar un anticipo reintegrable de hasta 2.000 € o hasta dos mensualidades de sus retribuciones básicas, a reintegrar en un máximo de dieciocho mensualidades.

Este anticipo se podrá solicitar hasta tanto exista la consignación presupuestaría para dicho concepto.

No se podrá volver a solicitar pagas anticipadas hasta transcurrido un período de tres ó seis meses, para una o dos pagas respectivamente, desde que se hizo efectivo el último reintegro.

La asignación presupuestaría anual para el ejercicio 2.008, será la ya fijada para este concepto en el presupuesto municipal para dicho ejercicio 54.091 € para el colectivo conjunto de funcionarios y laborales.

Para los ejercicios siguientes, la cuantía global será propuesta a través de la comisión mixta de seguimiento - laborales /funcionarios, para su elevación al pleno municipal, siendo su distribución proporcional al número de empleados municipales laborales y funcionarios existentes en cada momento.

Artículo 35. Otras ayudas asistenciales.

Los empleados municipales, con al menos tres años acumulados de contrato, tendrán derecho a percibir subvenciones por prótesis dental, ortodoncia, plantillas y prótesis ortopédicas, aparato de audición, cristales ópticos, lentillas, etc. En las cuantías establecidas en el anexo iv.

Igualmente, el trabajador con al menos tres años acumulados de contrato, que



necesite adquirir algún aparato ortopédico, y previo acuerdo de la comisión de seguimiento, se le anticiparía el dinero necesario para su adquisición, hasta un máximo 1.502 €, con devolución hasta en 24 meses. Esta ayuda no es incompatible con la de concesión de las pagas anticipadas. No obstante, cuando se presenten casos excepcionales, serán estudiados por la comisión de seguimiento.

Estas ayudas se harán extensivas al cónyuge, y familiares a su cargo.

Las cuantías establecidas en este artículo, habrán de coincidir con la establecida para los funcionarios municipales para estos mismos conceptos. A estos efectos, se elevará al pleno municipal propuesta de adaptación, acordada en la comisión de seguimiento, de las cuantías para igualarlas a las recogidas en el acuerdo regulador sobre condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, de ser estas modificadas.

Artículo 36. Permiso de conducir.

A los empleados municipales que por razón del puesto de trabajo asignado deban actualizar periódicamente el permiso de conducir, la corporación le abonará los gastos de renovación, previa justificación de su importe.

En todo caso, lo dispuesto en el presente artículo, les será de aplicación a todos aquellos trabajadores a los que, para su ingreso, se les haya exigido en las bases de su convocatoria dicho permiso, siempre y cuando permanezcan desempeñando el mismo puesto de trabajo.

Artículo 37. Incapacidad temporal.

En orden a lo establecido en el art. 192 de la ley general de la seguridad social y disposición final 2ª de la ley de bases de régimen local, se acuerda lo siguiente:

1. Las licencias de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común, que impidan la asistencia al puesto de trabajo, habrán de ser comunicadas en el mismo día en el que se producen, de ser ello posible, a la jefatura del departamento al que se pertenezca o bien al departamento de personal.

No obstante lo anterior, el día de incorporación del empleado público a su puesto de trabajo, y si la ausencia lo ha sido por un periodo no superior a tres días, éste habrá de aportar el justificante médico del servicio andaluz de salud en el que haga constar la necesidad de guardar reposo durante los días de ausencia al trabajo.

2. Las licencias de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común con duración superior a tres días naturales, habrán de ser justificadas con el correspondiente "parte de baja" expedido por el servicio andaluz de salud.





3. Todo empleado municipal en situación de incapacidad temporal percibirá en el supuesto de tener garantizada la prestación por la seguridad social, en concepto de garantía por enfermedad, la diferencia económica existente entre lo garantizado por el sistema de seguridad social para estas situaciones y las retribuciones mensuales normalizadas que venga percibiendo el trabajador hasta alcanzar el 100% de las mismas, durante un periodo máximo de tres meses, pudiendo ser este ampliable mes a mes por acuerdo de la comisión seguimiento, previa acreditación suficiente por parte del empleado municipal.

Caso de no adoptarse acuerdo en contrario, el empleado municipal percibirá a partir del cuarto mes lo previsto en la legislación vigente para este tipo de contingencias, salvo que la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, en las que se continuará percibiendo el 100 por 100 de las retribuciones mensuales normalizadas.

4. A los efectos de cómputo de los tres meses establecidos en el párrafo anterior, dentro de cada año natural, se sumarán todos los periodos de incapacidad temporal que haya tenido el trabajador.

Artículo 38. Solicitudes y certificados.

Los empleados municipales quedarán exentos de cuantos reintegros acompañan a las solicitudes y certificados que se expendan relacionados con su trabajo.

Artículo 39. Fondo económico.

Se procederá a la creación de un fondo económico a utilizar por la comisión mixta de seguimiento para la organización de actividades, tanto culturales como recreativas y sociales destinadas a todo el personal del ayuntamiento - tanto laborales como funcionarios.

La cuantía a aportar por el ayuntamiento será la que se acuerde a través de la citada comisión.

Artículo 40. Fondo de pensiones.

Permanece en vigor el plan de pensiones constituido por este ayuntamiento en 1.999, para el personal fijo de plantilla y funcionarios municipales. La cuantía a aportar por el ayuntamiento, por mes y empleado, será la misma que la acordada para los funcionarios municipales.

Artículo 41. Seguro de vida y accidente.

A partir del 1 de enero de 2.008, la corporación suscribirá póliza de seguro, dentro de los límites de incremento retributivo fijados anualmente por las leyes de presupuesto, que contemple las contingencias de incapacidad y muerte, que a





continuación se detallan, de sus empleados municipales que cuente, al menos, con un año ininterrumpido de trabajo, la cual será facilitada a los representantes sindicales en la fecha de renovación de ésta.

Las cantidades indemnizatorias establecidas para estas contingencias serán las siguientes:

incapacidad permanente total para la profesión habitual: 15.000 €

incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo y gran invalidez: 27.000 €

muerte del trabajador por cualquier causa: 30.000 €

Las cuantías establecidas en este artículo, habrán de coincidir con la establecida para los funcionarios municipales para estos mismos conceptos. A estos efectos, se elevará al pleno municipal propuesta de adaptación, acordada en la comisión de seguimiento, de las cuantías para igualarlas a las recogidas en el acuerdo regulador sobre condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, de ser estas modificadas.

Capítulo IX. Derechos profesionales

Artículo 42. Formación.

El ayuntamiento, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, concertará con las entidades al efecto, la posible colaboración para impartir diversos cursos que tendrán dos niveles distintos.

A) los que por su naturaleza se dirijan a la formación permanente del personal en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades encomendadas al puesto de trabajo, cuyo resultado se hará constar en el expediente del personal y se tendrá en cuenta, junto con otros posibles cursos realizados, la actitud y demás valoraciones objetivas para la promoción de los distintos puestos de trabajo.

B) las conducentes a dotar al personal de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior profesional dentro de la plantilla.

Los cursos, cuando tengan carácter obligatorio y se realicen fuera de la jornada de trabajo se percibirán el 50 por ciento de horas extraordinarias. Para evitar arbitrariedades en la designación de los asistentes a los cursos, se podrá recurrir ante la comisión paritaria, que elevará al órgano municipal correspondiente propuesta de resolución.

Se promoverá que la mayoría de las acciones formativas se realicen, en todo o



parte, dentro de la jornada laboral, con objeto de que los empleados municipales con responsabilidades familiares no vean mermadas sus aspiraciones profesionales.

Se fomentará la planificación cursos de formación encaminados a eliminar la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Asimismo se diseñaran cursos específicos para promocionar a las trabajadoras a puestos de mayor responsabilidad y para el personal tras su incorporación de permisos y/o excedencias dedicados a la atención de las responsabilidades familiares

Artículo 43. Asistencia jurídica.

El ayuntamiento garantiza asistencia jurídica gratuita a los trabajadores que la precisaren por causas derivadas de la prestación del servicio, siempre que la pretensión del trabajador no se dirija contra la corporación y que de los hechos acaecidos no resulten la apertura de expediente disciplinario por parte de la corporación. La comisión de seguimiento estudiará esta asistencia para situaciones especiales que se pudieran presentar.

Artículo 44. Accidentes de circulación.

En caso de que un trabajador del ayuntamiento sufriera un accidente de circulación durante la jornada de trabajo o fuera de esta, pero cumpliendo las obligaciones de trabajo, conduciendo vehículos de propiedad municipal, o particulares al servicio del ayuntamiento, éste garantizará las siguientes coberturas:

1. Asumir la defensa letrada del/de la trabajador/a, en caso de que se precise la misma.
2. Prestar fianza carcelaria que pudiera señalarse y abonar las costas judiciales y honorarios profesionales, incluso de peritos, salvo caso de dolo.

Artículo 45. Responsabilidad civil.

El ayuntamiento contratará un seguro de responsabilidad civil con cobertura para todas las situaciones que puedan derivar de los ejercicios de las funciones de sus trabajadores.

Artículo 46. Permutas y traslados.

Las permutas de puestos de trabajo se harán con el conocimiento de ambos trabajadores y la aprobación del ayuntamiento, siempre que no exista ningún perjuicio en ellas.

Los traslados se regirán por esta norma: se anunciarán por el área de personal



con el suficiente plazo los puestos de trabajo a cubrir, con sus requisitos mínimos. Si no existiesen voluntarios, el ayuntamiento determinará quienes deben cubrir dichos puestos.

Artículo 47. Segunda actividad.

El ayuntamiento adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores, con la condición de fijo, que hayan cumplido los 55 años de edad y tengan disminuida su capacidad para desempeñar trabajos que conlleven un particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad, siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo sin que suponga disminución en sus retribuciones, y pudiendo volver a su puesto de trabajo originario al desaparecer su incapacidad. Esto, a ser posible, se efectuará dentro del mismo servicio al que estén adscritos.

Capítulo X. Seguridad e higiene

Artículo 48. Comité de seguridad e higiene.

1. El ayuntamiento, de acuerdo con la normativa legal, mantendrá un comité de seguridad e higiene integrado por los representantes sindicales, los miembros de la corporación y por los técnicos designados por el ayuntamiento, según la legislación vigente. No obstante, los representantes sindicales podrán ser asesorados en todos los ámbitos de organización y funcionamiento del comité por técnicos o representantes designados por el sindicato, pudiendo participar con voz pero sin voto.

2. Las propuestas del comité de seguridad e higiene será obligatoriamente estudiadas, correspondiendo al órgano municipal competente su aprobación.

3. Son funciones del comité de seguridad e higiene:

Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Proponer en materia de seguridad e higiene en el trabajo, las medidas que crean convenientes en lo que respecta a la seguridad de los trabajadores.

Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de seguridad e higiene.

Realizar visitas a todos los centros de trabajo, previa presentación ante el responsable del servicio, detectar deficiencias y proponer soluciones.

Investigar las causas de accidentes y enfermedades profesionales.

Promover la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo





grave e inminente para la integridad física de los trabajadores, dando cuenta al órgano competente.

Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en el que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación u otra circunstancia de riesgo.

Reconocer el derecho de las trabajadoras a una protección efectiva de la maternidad y lactancia, para lo cual, y siempre que el servicio lo permita, el ayuntamiento pondrá los medios precisos para que se lleve a cabo tal protección: cambio de horario, cambio de puesto de trabajo, protección de contagio.

Recibir información y emitir informe en la implantación de nuevas tecnologías en los centros de trabajo.

4. Por el comité de salud y seguridad se velará por el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia.

5. El comité de seguridad e higiene organizará su actividad en la forma que crea conveniente para el cumplimiento de sus fines.

6. Los delegados de prevención de riesgos laborales dispondrán de un número de treinta horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo

Artículo 49. Revisión médica.

El ayuntamiento pondrá a disposición de todos los trabajadores un reconocimiento médico anual gratuito. Asimismo, para aquellos trabajadores que concurren especiales circunstancias en el desempeño de su trabajo, el ayuntamiento podrá imponer tal reconocimiento con carácter obligatorio.

Cuando el reconocimiento se realice fuera de la localidad, el ayuntamiento pondrá los medios necesarios para los desplazamientos.

Artículo 50. Uniforme de trabajo.

Por el comité de seguridad e higiene se elaborará un estudio que refleje los puestos de trabajo que deban proveerse de vestuario. Este será el más idóneo para cada trabajo y deberá estar homologado por la ley de salud y seguridad.

Al personal que se le facilite vestuario o elementos de protección de seguridad, vendrán obligados a la utilización de los mismos durante su jornada de trabajo y nunca fuera de ella. El incumplimiento de esta obligación o el uso fuera del trabajo, será considerado falta leve.

Las prendas se entregarán a los trabajadores a principios del mes de abril las de





verano, y al principio del de octubre las de invierno.

En los distintos centros de trabajo, la corporación facilitará las prendas necesarias en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

La uniformidad que se facilitará durante la vigencia del presente convenio será la que figura en el anexo iii.

Artículo 51. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el comité de seguridad e higiene.

Capítulo XI. Derechos de los órganos de representación de los trabajadores

Artículo 52. Comité de empresa y delegados de personal; competencias.

1. Es competencia de los representantes legales de los trabajadores 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 o subcomisiones delegadas.

2. Los representantes del personal tendrán las siguientes competencias:

A) recibir información de todos los asuntos relativos a personal. A estos efectos, se enviará, por el área de personal, copia del orden del día de las distintas comisiones o plenos, así como de las actas o resúmenes de los acuerdos de las mismas.

B) recibir información y tener audiencia de todos los expedientes disciplinarios abiertos a cualquier trabajador. Siempre que lo autorice expresamente el interesado, se le entregará copia del pliego de cargo, pudiendo emitir informe en el plazo establecido para el pliego de descargos.

C) emitir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos plenarios en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen de prestación de los servicios. Igualmente, los órganos de representación de los trabajadores tendrán acceso y emitirán informe en cualquier otro expediente en materia de personal que se le requiera.

D) plantear y negociar ante los órganos correspondientes del ayuntamiento, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea





competencia del ayuntamiento, participando en la gestión u obras sociales para el personal.

E) un representante, designado por el comité de empresa, formará parte en todos los tribunales de selección del personal laboral. El mismo, estará presente durante el examen o prueba de selección, y su posterior corrección, con voz y voto.

3. Tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiera para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

4. Deberá de ser consultado, preceptivamente, en los cambios de horario y turnos de trabajo, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

5. Se le dará conocimiento, al menos trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedad profesional y sus consecuencias. Igualmente, se le dará a conocer los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Artículo 53. Garantías y facultades sindicales.

Los miembros de la representación legal del personal tendrán las siguientes garantías y facultades:

A) audiencia en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regula en el procedimiento disciplinario.

B) expresar individual o colegiadamente con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crea oportunas.

C) no poder ser discriminado de su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.

D) disponer de un número de 40 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo.

E) quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.



2. Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del mismo a uno o varios de sus componentes, debiendo comunicarse previamente.

3. Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones sindicales de ámbito comarcal, provincial, regional o nacional, podrán disponer de un número de horas para atender dicha representación y, en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente, con los límites establecidos en el estatuto de los trabajadores.

4. Ninguno de los miembros de dicha representación podrá ser trasladado de su centro de trabajo por razones de su actividad sindical, mientras ejerza el cargo y hasta pasado un año de la finalización de sus funciones sindicales.

5. Cuando a juicio del ayuntamiento haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidad del servicio que afecte a un representante sindical, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno, en tanto ejerza el cargo y hasta pasado un año de la finalización de sus funciones sindicales.

6. Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargo sindicales podrán solicitar la excedencia, con reserva de plaza, hasta un mes después de su cese en dichos cargos.

7. Se facilitará al comité de empresa y secciones sindicales el local y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

8. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Uno para información del comité, y otro para información de las secciones sindicales legalmente constituidas. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

9. Con cargo al fondo económico del artículo 39, se destinará 240,40 € para la adquisición de material con destino a la dotación del local sindical utilizado por la junta de personal, comité de empresa y secciones sindicales. La cantidad dispuesta debe de autorizarse por el delegado de personal y justificada por los representantes del personal.

Las necesidades de material informático, con cargo a dichos fondos, serán planteadas por la representación sindical a través de la comisión de seguimiento y, una vez acordadas, serán tramitadas por la delegación de personal a través del departamento de compras del ayuntamiento.

Artículo 54. Obligaciones sindicales.

La representación legal de los trabajadores se obliga expresamente a:

1. Cumplir o respetar lo pactado o negociado con el ayuntamiento.
2. Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en la legislación vigente.
3. Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
4. Notificar al ayuntamiento cualquier cambio de miembro que se produzca en el ámbito de su órgano de representación.

Artículo 55. Secciones sindicales.

Se reconocen las secciones sindicales legalmente constituidas. Los trabajadores tendrán derecho a constituir secciones sindicales siempre que acrediten contar, al menos con el 10 por 100 de afiliados a dicha central sindical y a afiliarse, libremente, a las mismas.

Son funciones de las secciones sindicales:

Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y de sus afiliados y plantearlos ante los representantes legales del comité de empresa.

Convocar asambleas en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias lo requieran, especificándose en esta materia:

A) la convocatoria se comunicará al responsable del servicio con una antelación, al menos, de dos días hábiles, acompañada con el correspondiente orden del día a tratar.

B) la realización de estas asambleas se hará dentro de la jornada laboral, al inicio o al final de la misma, salvo acuerdo en contrario con el ayuntamiento.

C) en cualquier caso, la celebración de las mismas no perturbará, en modo alguno, el normal desenvolvimiento de aquellos servicios de atención directa al público, por lo que se arbitrará por los interesados, de acuerdo con el jefe del servicio, la manera más idónea para su celebración.

Son derechos de las secciones sindicales:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.



2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Los delegados sindicales, uno por cada sección sindical, tendrán las obligaciones, facultades y garantías establecidas en los artículos 54,55,56y 57 del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 9.1 de la ley orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de libertad sindical, y dispondrán de un máximo de 40 horas mensuales para realización de sus funciones. En cuanto a las garantías por traslado, sanciones, sigilo profesional, etc., se estará a lo dispuesto en los artículos 59, 60, 61 y 62 que afectan a los miembros del comité de empresa.

Las secciones sindicales dispondrán de los medios necesarios para su funcionamiento.

Artículo 56. Asambleas.

1. Están legitimados para convocar asambleas de trabajadores y para formalizar la correspondiente solicitud de autorización:

El comité de empresa.

Las secciones sindicales y delegados sindicales.

2. Serán requisitos formales para poder celebrar una asamblea, los siguientes:

A. Se formulará con una antelación de cinco días hábiles.

B. Señalar la hora y el lugar de la celebración conjuntamente con el orden del día a tratar.

C. Si en el plazo de veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión el ayuntamiento no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

D. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrá de cumplirse, también, los siguientes requisitos:

E. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

F. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de treinta y seis horas anuales, las cuales estarán destinadas para las asambleas que convoquen tanto el comité de empresa como los sindicatos, en la proporción señalada en la legislación vigente.





3. Asambleas de centros. La representación legal del personal, podrá convocar asambleas en los centros de trabajo al inicio o antes del final de la jornada, debiendo de comunicarlo al responsable del servicio con una antelación de dos días hábiles.

El periodo para ejercer este derecho no podrá ser superior a doce horas anuales, ni a dos horas mensuales. Durante los periodos de negociación, este periodo podrá ser ampliado al tiempo necesario.

Capítulo XII. Régimen disciplinario

Artículo 57. Responsabilidad disciplinaria.

Las acciones punibles en que incurran los trabajadores afectados por este convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en muy graves, graves y leves, quedando sujetos al régimen disciplinario establecido en el título vii de la ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público, así como a lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 58. Graduación de las faltas.

1. Serán faltas muy graves las establecidas en el artículo 95.2 del e.b.e.p., a saber:

A. El incumplimiento del deber de respecto a la constitución y estatuto de autonomía, en el ejercicio de la función pública.

B. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

C. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.

D. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos.

E. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tenga o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

F. La negligencia en la custodia de secreto oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

G. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de

trabajo o funciones encomendadas.

H. La violación de la imparcialidad utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

I. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

J. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

K. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

L. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

M. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

N. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

Ñ. La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las cortes generales, de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas o de las creadas por el ayuntamiento.

O. El acoso laboral.

P. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las cortes generales o de la asamblea legislativa de la comunidad autónoma o por los convenios colectivos.

2. Serán faltas graves las siguientes:

A. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

B. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

C. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

D. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.



E. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres días en el periodos de un mes.

F. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo en seis o más ocasiones al mes, o quince alternas al trimestre, sin justificación, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas.

G. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

H. La simulación de enfermedad o accidente.

I. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

J. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

K. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

L. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

M. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

N. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelación, al menos dos faltas leves.

O. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, estatuto de los trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

3. Serán faltas leves las siguientes:

A. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

B. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

C. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.





- D. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada en hasta dos días.
- E. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
- F. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- G. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 59. Sanciones.

Por razón de las faltas podrán imponerse las siguientes sanciones:

A) faltas leves:

1. Apercibimiento.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

B) faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a tres meses.
2. Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

C) faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día hasta seis años.
2. Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
2. Despido.

En la deducción proporcional de las retribuciones, se tomará como base la totalidad de remuneraciones íntegras mensuales que perciba el trabajador en el momento de la comisión de la falta, dividiéndose la misma por 30, y a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

La cantidad obtenida será el valor hora, que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido por el incumplimiento de la jornada de trabajo.

Artículo 60. Criterios para la gradación de las sanciones.



Para la graduar las sanciones que se reflejan en el artículo anterior habrá de atenderse a los siguientes criterios:

intencionalidad del infractor.

perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la administración y de los servicios públicos.

los daños y perjuicios o falta de consideración que puedan implicar con respecto a los ciudadanos, subordinados y superiores.

el grado de quebrantamiento que pueda suponer en los principios de trasgresión de la buena fe contractual.

reincidencia.

trascendencia en general que pueda suponer para la administración.

Artículo 61. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves, a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años, y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión, cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 62. Procedimiento en las faltas leves.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente disciplinario, salvo el trámite de audiencia al inculpado del infractor que deberá evacuarse en todo caso, así como una vez oída la representación sindical.

La sanción deberá notificarse por escrito al interesado y a la representación sindical, constando la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

Artículo 63. Procedimiento para faltas graves o muy graves.

1. En el procedimiento sancionador para faltas graves o muy graves, que requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario, se estará a lo dispuesto en el artículo 98 del e.b.e.p., así como a lo establecido en el presente artículo.



2. La incoación, dictada por la alcaldía o delegado de personal en su caso, podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado al interesado, al instructor y al comité de empresa.

3. Notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Igualmente, el instructor podrá plantear la abstención de concurrir las causas legales para ello. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, procediéndose a nuevo nombramiento de ser admitidas, dándose cuenta al interesado.

4. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

5. Pliego de cargos: en el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer.

El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

6. Práctica de la prueba: contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

7. Propuesta de resolución: deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al comité de empresa para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

8. Resolución: se dará traslado del expediente a la autoridad competente que



adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al comité de empresa.

9. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

10. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Capítulo XII. Retribuciones

Artículo 64. Del salario.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales al ayuntamiento de rota, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, ni las indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.

3. El recibo de salario tendrá la misma estructura y distribución que el utilizado por el ayuntamiento, en cada momento, para el personal funcionario, teniendo en cuenta los conceptos salariales establecidos a continuación:

Artículo 65. Las retribuciones de los empleados municipales del ayuntamiento de rota, se clasifican en básicas y complementarias.



1. Retribuciones básicas: son las que retribuyen al trabajador en función de su adscripción a un determinado grupo de clasificación, en correspondencia con el nivel de titulación académica exigido para su ingreso, y por su antigüedad en el mismo.

Dentro de ellas están comprendidas los componentes de salario base y trienios de las pagas extraordinarias.

Las cuantías mensuales de ambos conceptos vendrán determinada por la establecida para cada grupo de clasificación en la ley de presupuestos del estado para cada ejercicio económico.

A) salario base: es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función del nivel profesional y grupo de clasificación en el que se encuadre el trabajador en el momento de la realización del contrato de trabajo.

B) los trienios, que consisten en una cantidad que será igual para cada grupo de clasificación profesional, por cada tres años. Este concepto sólo será de aplicación a aquellos trabajadores que lo viniesen percibiendo a la entrada en vigor del presente convenio.

Los importes fijados para ambos conceptos para el actual ejercicio 2.008, serán los establecidos en el anexo i, siéndoles de aplicación los incrementos retributivos establecidos, anualmente, a través de las leyes presupuestarias.

2. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y la totalidad de los importes correspondientes al complemento de destino y complemento específico.

Se percibirán en los meses de junio y noviembre, devengándose por semestres naturales, de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre, respectivamente.

Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y noviembre, el importe de las mismas se reducirá proporcionalmente.

3. Retribuciones complementarias: son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el trabajador, siendo los siguientes:

A) complemento de destino: que se corresponde con el nivel de progresión alcanzado por el trabajador dentro del sistema de carrera administrativa. Su cuantía mensual será la fijada para cada ejercicio económico por las leyes de función pública. La distribución de los tramos de niveles para cada grupo de





clasificación, así como el importe para cada nivel durante el ejercicio 2.008, son los recogidos en el anexo ii.

B) complemento específico: retribuye la dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para determinados puestos de trabajo o las condiciones que se desarrolla el trabajo.

El nivel de complemento de destino y cuantía de complemento específico asignados a cada puesto, vendrán fijados por el número de puntos obtenidos por cada uno de ellos en la valoración de puestos de trabajo vigente actualmente en el ayuntamiento de rota, y que se recoge en la disposición transitoria única del presente convenio.

El valor del punto durante el ejercicio 2.008 es de 12,92 €.

La aplicación económica de estos conceptos, durante la vigencia del presente convenio, se atenderá a lo establecido en la disposición final, salvo para el cálculo de las pagas extraordinarias, en las que se tendrá en cuenta en su totalidad.

C) complemento de productividad: retribuye el interés, iniciativa o esfuerzo con que el trabajador desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

En el anexo iv se recogen las cuantías asignadas, en concepto de complementos de productividad, por diversas circunstancias de determinados puestos de trabajo.

Estos complementos experimentarán, anualmente, los incrementos que para las mismas se establezcan en las leyes presupuestarias.

D) gratificaciones: retribuirán los servicios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y que no se corresponden con horas extraordinarias. Será de aplicación para los servicios establecidos en el anexo v, los importes que igualmente se indican. (apertura oficina o.a.c., limpieza dependencias policiales en sábados, apertura de biblioteca, etc.).

Estas gratificaciones experimentarán, anualmente, los incrementos que para las mismas se establezcan en las leyes presupuestarias.

Artículo 66. De otros complementos salariales.

Los trabajadores podrán tener derecho a percibir, en función de lo acordado en la negociación colectiva llevada a cabo en cada momento para la modificación del presente convenio o del puesto de trabajo desempeñado, a los siguientes complementos:

1. Complemento jornada de tarde. Aquellos trabajadores que, además de realizar su jornada normal en horario de mañana, amplíen esta en tres horas diarias en

horario de tarde, percibirán por este concepto la cuantía establecida, en función del grupo de clasificación, en el vigente acuerdo regulador.

Hasta tanto se produzca su aprobación definitiva, las cuantías a percibir por este concepto, serán las establecidas en el anexo iii.

2. Complemento de turnicidad. Aquellos trabajadores que presten su jornada laboral en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, se les contemplará en el complemento específico los puntos establecidos para este factor.

3. Complemento de nocturnidad. Los trabajadores que cumplan su jornada laboral entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, por cada jornada de trabajo completa, de 6,50 € para aquellos trabajadores que perciban el plus de turnicidad, y de 7,79 € para los que no lo perciban. La cuantía establecida para este concepto se adaptará a la que se establezca en el acuerdo regulador en cada momento, previa aprobación por el pleno municipal, a propuesta de la comisión de seguimiento.

No obstante, cuando se desempeñe al menos tres horas de la jornada laboral dentro del horario nocturno, se considerará a efectos económicos como jornada nocturna completa.

4. Indemnización por quebranto de moneda. El empleado municipal que por sus funciones en el puesto de trabajo, maneje de forma habitual fondos en metálico, percibirá una indemnización por "manejo de fondos", destinada a compensar las pérdidas que pudieran sufrir.

Los puestos que deben percibir dicho complemento son los que a continuación se relacionan, a los que se les han asignado un número de puntos en función de la cuantía de fondos que manejan, que se abonará mensualmente a razón de 5,36 € cada uno (1% del sueldo base de un empleado municipal del grupo vi en 2.008):

recaudador de ventanilla 13 puntos.

auxiliar o.a.c 13 puntos.

De surgir algún puesto de trabajo que implicase el manejo de fondos en cuantía considerable, será sometido a la consideración de la comisión de seguimiento.

5. Indemnización por abono de carburante. Aquellos trabajadores que debidamente autorizados utilicen su vehículo particular para la prestación del servicio, les serán abonadas mensualmente la cantidad establecida en cada momento por la legislación vigente por kilómetro, mediante decreto de la alcaldía o de la delegación de personal, en su caso, con el visto bueno previo del delegado o jefe del servicio correspondiente.

Cuando los trabajadores que vengan percibiendo por este concepto, dispongan de un vehículo oficial para sus desplazamientos, le será suprimida dicha indemnización.

No obstante, aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo esté ubicado en las oficinas municipales de costa ballena, la cantidad mensual de indemnización por desplazamiento será de 90 €.

6. Indemnización por desplazamientos. Cuando un trabajador haya de realizar desplazamientos fuera del término municipal por necesidades del servicio, el ayuntamiento deberá de poner a su disposición los medios necesarios para ello. De no ser así, se le abonará la cantidad fijada por kilómetro en las disposiciones vigentes y, en caso de no disponer de vehículo propio, utilizará el transporte público, abonándose en la nómina del mes siguiente los gastos ocasionados por los desplazamientos.

Las dietas por comisiones desempeñadas en territorio nacional serán abonadas en la cuantía establecida en la legislación vigente.

Los responsables de los centros y servicios podrán anticipar, a petición del interesado la cantidad correspondiente a esta indemnización, siempre que por la cuantía u otras circunstancias, está razonadamente justificado, debiendo tomarse por la intervención municipal las medidas necesarias para que dicho trabajador tenga disponibilidad económica para estos gastos.

Artículo 65. Servicios extraordinarios.

Los servicios extraordinarios serán comunicados por escrito, motivando su urgencia, al menos con veinticuatro horas de antelación, siendo retribuidos como horas extraordinarias.

Para los empleados municipales que sean requeridos para prestar su jornada laboral ordinaria debiendo estar directamente relacionados los trabajos que desempeñen con la preparación u organización del evento , en los días de celebración de los denominados "eventos especiales", que a continuación se relacionan, percibirán la gratificación de 10 € por cada hora realizada, con el límite que se indica para cada uno de ellos:

feria de primavera (miércoles a domingo)

grupos i / ii / iii / iv	240,40
€	

grupo v	192,32
€	



grupo vi €	153,86
semana santa €	72,12
fiesta urta (los días feriados) €	60,10

Igualmente, e independientemente de la gratificación indicada en el apartado anterior, las horas extraordinarias realizadas durante los días de celebración de los eventos indicados, así como en carnaval (día del pregón, del acto de la coronación y de la cabalgata), fiesta del rosario (día del pregón y día de la cabalgata) y navidad (día 31 de diciembre -nochevieja y 5 de enero -cabalgata), se abonarán en función del grupo de clasificación al que pertenezca el empleado municipal, en las siguientes cuantías:

grupo i / ii	24,66 €
grupo iii	21,56 €
grupo iv	18,46 €
grupo v	15,36 €
grupo vi	12,26 €

Las cuantías establecidas serán percibidas en la nómina del mes de su realización.

En los servicios extraordinarios que realicen los empleados municipales, con ocasión de un evento lúdico, (cabalgatas, pruebas ciclistas o de atletismo y algún evento deportivo más), que coincida en días de descanso del trabajador, las horas se abonarán a razón de 23 € para el grupo i / ii, 19,35 € para el grupo iii, 15,63 € para el grupo iv, 13,31 € para el grupo v y 9,57 € para el grupo vi, incrementándose una hora más y con un mínimo de 3 horas, todo ello en los términos del acuerdo firmado con fecha 9 de marzo de 2.001.

Ante la inmediatez para cubrir un servicio por falta de personal, ante bajas por enfermedad o cualquier otra eventualidad de carácter urgente que no puedan ser previstos con la antelación suficiente, éstos serán ofrecidos al personal de igual categoría que desempeñe puestos de trabajo iguales o similares al afectado. Caso de no ser aceptados será asignado por el jefe del servicio, procurándose que de forma inmediata el puesto sea cubierto reglamentariamente. Esta situación no deberá de mantenerse durante más de dos jornadas laborales.

Los servicios extraordinarios, fuera de la jornada habitual, de carácter periódico





realizados en fines de semana, en la limpieza de la residencia de ancianos, policía local y aula de internet en la biblioteca, o apertura de la misma en sábado serán abonados en la cuantía establecida en el anexo v. Estas gratificaciones, al igual que del apartado anterior, se abonarán por meses vencidos y por trabajos efectivamente realizados, no percibiéndose, por tanto, durante el disfrute de licencias, períodos de vacaciones y bajas por incapacidad temporal.

Los importes establecidos en el presente artículo habrán de coincidir con los que se establezcan para los funcionarios municipales para estos mismos conceptos.

A estos efectos, una vez se produzca la modificación de los importes aquí establecidos, a través de la comisión de seguimiento, se elevará propuesta de modificación al pleno municipal.

Artículo 66. Horas extraordinarias.

Ambas partes declaran expresamente la intención de reducir la realización de las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución.

1. Se consideraran horas extraordinarias todas aquellas que se efectúen por el trabajador fuera de su jornada habitual de trabajo, no incluidas en el artículo anterior.
2. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.
3. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

El periodo de tiempo para el cobro de las mismas no podrá exceder de dos meses desde su realización.

4. Con carácter general, se excluyen a los mayores de sesenta años de la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias. Dicho límite de edad se reducirá a los cincuenta y cinco años en aquellos puestos de trabajo para los que se requiera un especial esfuerzo físico o suponga penosidad.

5. A petición de los trabajadores, las horas extraordinarias podrán ser compensadas, en un periodo no superior a seis meses desde su realización, en descansos, siempre que la organización del trabajo lo permita, en la proporción de una hora de trabajo por dos horas de descanso. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales serán disfrutados cuando



las necesidades del servicio lo permitan.

En ningún caso, podrán ser acumulados a periodos de vacaciones.

6. El valor de la hora extra será el mismo que se fije en el acuerdo regulador para los distintos grupos de clasificación, siendo su equivalencia la establecida en el anexo i.

Hasta tanto se apruebe definitivamente el valor / hora, los importes a percibir serán los siguientes:

Grupo de Clasificación	Hora extra Normal	Hora extra Nocturna o Festiva	Hora extra Nocturna y Festiva
I/ii/a	16.56	20.27	24.78 (22.24%)
Iii/b	13.93	16.72	20.26 (20.00%)
Iv/c	11.25	13.48	16.18
V/d	9.58	11.51	13.81
Vi/e	6.89	8.26	9.91

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

Disposición transitoria única:

Es objetivo del presente convenio, el avanzar en la progresiva equiparación de las retribuciones de los empleados municipales con contratos de trabajo temporal con las establecidas en la valoración de puestos de trabajo para los funcionarios municipales que ocupen puestos de trabajo equivalentes.

1. Para la equiparación total de retribuciones entre ambos colectivos, se fija un periodo de tres años, llevándose a cabo de la siguiente forma:

Se procederá a calcular la diferencia entre la cuantía del “complemento de puesto” mensual, que actualmente tienen asignado los trabajadores temporales en función del grupo y nivel de clasificación del puesto desempeñado, con la suma de las cuantías correspondientes al complemento de destino y complemento específico, también mensuales, que en la valoración de puestos de trabajo tuviesen asignados los funcionarios que desempeñasen puestos de trabajo equivalentes (tanto el sueldo base como pagas extraordinarias se encuentran actualmente equiparadas).

La diferencia mensual así calculada, nos servirá de referencia para el incremento a practicar durante los tres ejercicios en los que se desarrollará el presente convenio.

ejercicio 2.009: el 35 por 100 de esa diferencia mensual, más el importe establecido en el actual concepto de complemento de puesto - una vez



incrementado este en el porcentaje establecido por ley de presupuestos , se integrarán en los nuevos complementos de destino y complemento específico asignados a cada puesto de trabajo.

Es decir, una vez alcanzado el importe en euros correspondiente al nivel de complemento de destino asignado al puesto, el importe sobrante será destinado al complemento específico.

ejercicio 2.010: se consolida los incrementos retributivos establecidos en 2.009.

Para este ejercicio, el 35 por 100 de la diferencia de retribuciones fijadas en el ejercicio anterior, se sumará al importe del complemento específico, una vez éste haya sido actualizado con el incremento fijado en ley de presupuesto para este ejercicio.

ejercicio 2.011: se procederá igual que en el ejercicio 2.010, incrementándose el importe del complemento específico en el 30 por 100 restantes, para conseguir la igualación de retribuciones complementarias en el concepto de complemento específico.

2. En el ejercicio 2.008, con objeto de compensar en la medidas de las posibilidades económicas de este ayuntamiento, las diferencias retributivas existentes con el colectivo de funcionarios, se asigna una paga compensatoria, a abonar en la nómina del mes de diciembre de 2.008, por importe de 450 €.

Esta paga compensatoria se abonará a todos los trabajadores que se encuentren dados de alta como empleados municipales a la fecha de aprobación del presente convenio colectivo, abonándose a cada uno de ellos en la parte proporcional al número de meses trabajados durante el ejercicio 2.008.

A los contratados a partir de esa fecha, se les abonará en la parte proporcional al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre de 2.008.

2. A los efectos de lo dispuesto en esta disposición transitoria, seguidamente se recogen los niveles de complemento de destino y puntos asignados al complemento específico en la valoración de puestos vigente en este ayuntamiento.

Igualmente, y con objeto de conseguir la igualación con los funcionarios municipales en la modificación de los importes de los complementos específicos, a los importes mensuales de los fijados en 2.008 para cada puesto de trabajo, les han sido aplicados los incrementos lineales que se recogen en las tablas específicas establecidas en los artículos 27.uno.d) y 28.uno.d) de las leyes de presupuestos generales del estado para 2.007 y 2.008, respectivamente - resultando los importes que aparecen recogidos en la "tabla de compensación de diferencias retributivas 2.008/2.011", siendo estos incrementos los siguientes:



Complemento específico del puesto (importe anual) 2007			Incremento a aplicar (anual)	
Desde	17.909.76			629.35
Desde	12.273.72	Hasta	17.909.75	503.48
Desde	8.858.04	Hasta	12.273.71	402.79
Desde	6.658.56	Hasta	8.858.03	322.23
Desde	4.645.32	Hasta	6.658.55	290.01
Desde	3.223.80	Hasta	4.645.31	261.01
Desde	2.635.04	Hasta	3.223.79	234.91
Desde	1.903.32	Hasta	2.635.43	211.42
		Hasta	1.903.31	190.28

Complemento específico del puesto (importe anual) 2008			Incremento a aplicar (anual)	
Desde	18.909.99			641.94
Desde	13.032.81	Hasta	18.909.98	513.55
Desde	9.446.08	Hasta	13.032.80	410.85
Desde	7.120.48	Hasta	9.446.07	328.68
Desde	5.034.15	Hasta	7.120.47	295.82
Desde	3.554.56	Hasta	5.034.14	266.24
Desde	2.927.81	Hasta	3.554.55	239.61
Desde	2.157.14	Hasta	2.927.80	215.65
		Hasta	2.157.13	194.09

3. Para el cálculo del importe de las pagas extraordinarias, a partir del ejercicio 2.009, se tomará el importe íntegro del complemento específico fijado para cada puesto de trabajo en la tabla de "compensación de diferencias retributivas para los ejercicios 2.008/2.009", procediéndose en la forma que establezca la ley de presupuestos para el ejercicio 2.009 para los funcionarios públicos.

##*1*##

##*2*##

##*3*##

##*4*##

Disposición final primera:

El presente acuerdo, una vez ratificado por ambas partes, deberá de ser aprobado definitivamente por el Excmo. Ayuntamiento pleno, y remitido a la autoridad laboral competente para su registro y publicación en el boletín oficial de la provincia.

Disposición final segunda:

El presente convenio colectivo es de aplicación y obligado cumplimiento.

Disposición derogatoria:

Queda derogado expresamente el convenio colectivo vigente hasta la fecha aprobado en 2.001

A n e x o I

Retribuciones básicas

Niveles de clasificación y equivalencias con Los grupos de los funcionarios municipales		Cuantías mensuales en euros	
		Sueldo	trienio
I	A1	1.135.11	43.63
li	A2	963.37	34.92
lii	B	836.08	30.43
lv	C1	718.14	26.22
V	C2	587.20	17.52
Vi	E	536.09	13.15

A n e x o II

Niveles de complemento de destino

Nivel	Cuantía mensual en euros
30	996.73
29	894.03
28	856.45
27	818.84
26	718.37
25	637.36
24	599.76
23	562.18
22	524.56
21	487.01
20	452.40
19	429.30
18	406.18
17	383.07
16	360.02
15	336.89
14	313.81
13	290.68
12	237.57
11	244.48
10	221.40

Anexo III

Importes por jornada de tarde

Grupos	Cuantía mensual en euros
I	447.96
li	391.96



lii	
lv	347.17
v	313.58
vi	285.11

Anexo IV

Otros complementos de productividad

Conceptos	Cuantía mensual En euros
Limpieza de ropa de diversas dependencias en r. Ancianos	64.94
Conductores peones vías y obras	51.80
Guardias oficiales	
Electricistas	422.14
Guardias ayudantes electricistas	384.30

Anexo V

Otras gratificaciones

Conceptos	Cuantía en euros Por acto
Asistencia a bodas en sábados y festivos	55.50
Asistencia a bodas en días hábiles	40.75
Limpieza dependencias policiales en domingo (4 horas)	55.30
Apertura oficina atención al ciudadano en sábados	55.30
Apertura biblioteca en sábados (5 horas)	69.13
Apertura aula de internet en sábados (5 horas)	69.13

Anexo VI

Relación del vestuario para el personal este ayuntamiento

Limpiadoras: bata o pijama con manga corta, tanto las de invierno como las de verano, con escote redondo o a la caja, color celeste. Zuecos de verano y de invierno, color azul. Rebeca azul.

Albañiles: buzo beig para invierno. Pantalón gris y camisa beig para el verano. Botas con puntera. Ropa de agua invierno y anorak

Jardineros: buzo para invierno. Pantalón y camisa para el verano. Botas con puntera. Ropa de agua de invierno (anorak)

Personal de fiestas: 1 par de camisas de manga corta celeste. 2 pares de pantalones color gris. 1 jersey cuello redondo color gris. 1 chaleco acolchado sin mangas. 1 par de botas de seguridad

Elevadoras: pantalón, camisa y chaquetilla. Botas de agua dieléctrica.



Ropa de agua de invierno (anorak). Máscara (2), una para lugares de mayor toxicidad y otra más normal para pequeños problemas

Archivo: guardapolvo

Auxiliar de educación: 1 pijama de manga larga color blanco. 1 bata de manga larga color blanco

Encargado de playas: 1 par de pantalones color gris. 1 par de camisas de manga corta color celeste. 1 jersey de cuello redondo color gris. 1 par de zapatos de cordones. 1 chaleco acolchado sin mangas

Peones de playas: 1 par de pantalones de color azul. 1 par de camisas de manga corta color celeste. 1 par de zapatos adecuados

Encargadas de megafonía playas:

1 par de faldas ó faldas pantalón color azul marino

1 par de camisas de manga corta color celeste

1 par de zapatos

Conserjes/notificadores: pantalón, camisa y jersey (corbata).

Zapatos. Ropa de agua

Carpinteros: pantalón, camisa y chaquetilla. Botas con puntera. Ropa de agua de invierno (anorak)

Conductores: pantalón, camisa y chaquetilla. Zapatos con puntera.

Ropa de agua de invierno (anorak)

Conductor de alcaldía: 1 traje de chaqueta. 2 camisas de manga corta de color celeste. 2 pantalones de paseo azul marino. 1 corbata azul marino. 1 jersey de pico azul marino. 1 par de zapatos de paseo

Trafico: pantalón azulina, camisa celeste y chaquetilla azulina. Zapatos con puntera. Ropa de agua de invierno (anorak)

Encargado almacén: guardapolvo

Ayuda domicilio: anorak para las que presten servicio en invierno.

Pijama blanco. Rebeca azul. Zapatos cerrados

Residencia ancianos: pijama blanco, 2. Rebeca azul, 1. Zueco de corcho, 2. Una bata

Biblioteca: guardapolvo

Sanidad/cementerio: buzos. Pantalón, camisa y chaquetilla. Botas seguridad. Anorak

Electricistas: pantalón y chaquetilla gris, camisa celeste. Zapatos con puntera dieléctricos. Anorak. Ropa de agua cremallera (pantalón y chaqueta)

Alcantarillado: buzo. Botas con puntera. Ropa de agua con cremallera, (pantalón y chaqueta, bota de agua alta con peto). Anorak. Máscara (2), una para lugares de mayor toxicidad y otra más normal para pequeños problemas

Mecánicos: buzo. Botas con puntera. Anorak que no sea de plástico (soldaduras). Máscara y peto para agua (mecánico conductor camión lodo). Pantalón y camisa azul (verano)

Anexo VII

Subvenciones o ayudas económicas

Ayudas ortopédicas	Cantidad	Años
Calzado corrector con o sin plantillas	40.41	1
Plantillas ortopédicas	16.83	1
Ayudas dentarias	Cantidad	Años
Dentadura superior o inferior	151.52	10
Dentadura completa	295.51	10
Piezas	33.67	10
Empastes (cada uno)	16.83	5
Implantes osteointegrados	67.34	
Ortodoncia iniciada antes de los 18 años	30 % del presupuesto máximo 303.03	
Ayudas oculares	Cantidad	Años
Gafas completas	37.03	3
Gafas bifocales	67.34	3
Gafas telelupa	168.35	3
Cristales gafas (cada uno)	13.13	1
Cristales gafas telelupa (cada uno)	40.41	3
Lentillas	33.67	3
Lentes intraoculares	336.71	
Operación miopía	480.81	*
· Por una sola vez, no concediéndose ninguna ayuda de tipo ocular para el que Resulte beneficiado de esta.		
Ayudas auditivas	Cantidad	Años
Audífonos	303.03	3