



## **Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento y Patronato Municipal de Bienestar Social de Alcalá la Real, 2004-2007**

En el expediente al margen referenciado se ha dictado resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Alcalá la Real, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 23 de abril de 2004, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 22 de marzo de 2004, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 130/2000, de 9 de mayo de Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, a 27 de abril de 2004.-El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Fdo.: Juan de Dios Alcázar Serrano».

Jaén, a 27 de abril de 2004.-El Jefe del Servicio de Administración

Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

Mesa General de negociación del Ayuntamiento de Alcalá la Real, para el Acuerdo Económico-Social de los Funcionarios/as del Ayuntamiento de Alcalá la Real Siendo las 10,30 horas del día 22 de marzo de 2004, se reúnen en la sala de comisiones del Ayuntamiento de Alcalá la Real, previa convocatoria:

Por parte de la Corporación:

Don Manuel León López.

Doña María del Carmen Baca Romero.





Doña Cristina Pérez Sánchez

Por el sindicato UGT:

Titulares:

Doña Mercedes Gallego Moyano.

Don Antonio Lizana Piñas.

Don Custodio Miguel Valverde Herrera.

Don Juan Miguel López Pérez.

Por el sindicato CC.OO.:

Titulares:

Don Antonio López Moreno.

Don Andrés Fortis Álvarez.

Don Ángel David Romero Serrano.

Por el sindicato CSIF:

Don Francisco Salaberry Robles.

Secretario: Don Juan Antonio Hueltes Díaz.

Orden del día:

Primer punto: Lectura del acta de la sesión anterior.

El acta de la sesión anterior es leída y es aprobada por unanimidad.

Segundo punto: Aprobación y firma del Acuerdo Económico de

Funcionarios del Ayuntamiento de Alcalá la Real.

Los asistentes, por unanimidad, dan por concluidas las negociaciones y acuerdan la aprobación y firma del presente acuerdo económico que se adjunta y que se sigan los trámites para su aprobación por el Pleno de la Corporación y su posterior publicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión a las 12,05 horas, de la que se extiende la presente acta que, como Secretario de la Corporación, certifico.





V.º B.º: El Alcalde-Presidente (firma ilegible).-El Secretario (firma ilegible).-Asistentes (firmas ilegibles).

## **Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento y Patronato Municipal de Bienestar Social de Alcalá la Real, 2004-2007**

### Título I. Vigencia e interpretación

#### **Capítulo 1. Ámbitos**

##### **Artículo 1. Ámbito de Aplicación**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el Ayuntamiento de Alcalá la Real y el Patronato Municipal de Bienestar Social.

##### **Artículo 2. Ámbito Personal**

1. El presente Convenio Colectivo afecta a los/as empleados/as públicos/as adscritos/as a la plantilla de Personal Laboral del Ayuntamiento de Alcalá la Real y Patronato de Bienestar Social; asimismo, al personal contratado al amparo de las distintas modalidades contractuales de forma temporal.

2. En contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de convenios establecidos entre el Ayuntamiento y otras entidades públicas o privadas, los salarios y demás condiciones de trabajo serán establecidos en cada uno de los mismos.

##### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma con carácter retroactivo desde el día 1-01-2004 y finalizará el 31-06-2007, sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo en él se establezcan.

#### **Capítulo 2. Conflictos, Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia y Mesa Permanente de negociación para las relaciones laborales**

##### **Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia**

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan crear una Comisión Paritaria para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación del mismo. Dicha comisión estará formada por cuatro miembros de los órganos de Representación Sindical del Ayuntamiento de Alcalá la Real y del Patronato Municipal de Bienestar Social, e igual número de miembros en representación de la Corporación Municipal.

2. La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios,



para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir.

3. La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo. No obstante, sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días laborables desde su petición. Su Presidente y Secretario serán nombrados en la primera reunión de constitución.

4. Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes para el personal laboral afectado por el ámbito del presente Convenio Colectivo, y entrarán en vigor al día siguiente de su adopción, debiendo someterse a ratificación del Pleno Corporativo cuando suponga una modificación sustancial del mismo, y se incorporarán al texto del convenio colectivo, sin perjuicio de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

5. Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto, o en la interpretación de algún artículo del presente Convenio colectivo, se recurrirá a la mediación y arbitraje de alguna autoridad u órgano, que será nombrado de común acuerdo por los miembros de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 5. Mesa general de Negociación para las Relaciones Laborales**

1. Es el instrumento básico que estructura toda la relación entre empresa y representación social. De ella se derivan el total de comisiones y/o mesas necesarias para la resolución de conflictos, negociación y desarrollo de todas aquellas materias que indica el articulado del presente Convenio Colectivo y de lo no previsto en el mismo pero que vaya en aras de la prestación de unos servicios públicos de calidad.

2. Se constituirá dentro del plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio colectivo y estará compuesta prioritariamente por el Alcalde y representación de la Corporación de una parte, y por la representación de los representantes de los empleados públicos, así como de los sindicatos legalmente constituidos en proporción a su representación legal, por otra parte, garantizando en todo caso la presencia de los sindicatos representativos, cuestión ésta trasladable a todos los foros y ámbitos de negociación. El número de representantes de cada una de las partes será de cuatro.

3. Los acuerdos de la Mesa, válidamente adoptados, serán recogidos en actas, vinculando a las partes en los mismos términos que el presente Convenio colectivo. La Mesa establecerá su propio régimen de funcionamiento.

4. La Mesa General de Negociación se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.



Tratará:

- Valoración de puestos de trabajo.
- Oferta de Empleo Público, vacantes, plantilla presupuestaria, provisión de vacantes, promoción interna, contratación, bolsas de trabajo, bases, baremos, etc.
- Modificación total o parcial de la relación de puestos de trabajo.

Diseño y aprobación de Planes de Formación, así como aprobación o denegación de solicitudes para la asistencia a cursos, jornadas, etc., de los empleados públicos del Ayuntamiento y Patronato de Bienestar Social.

- Calendario laboral, establecimiento de jornadas y horario de trabajo, régimen de disfrute de permisos, vacaciones y licencias, etc.
- Revisión anual de las retribuciones, incorporación de los acuerdos de aplicación adoptados por la Mesa General y aplicación, en su caso, del artículo núm. 6.
- Criterios de distribución de complemento de productividad.
- Condiciones de trabajo, salariales y sociales del personal sujeto a programas, en aras de su asimilación al conjunto del Convenio colectivo.

### **Capítulo 3. Condiciones más Favorables**

#### **Artículo 6. Acuerdo Referencial**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo tienen carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general de rango superior que pudiera tener efectos más favorables para los/as empleados/as públicos/as de este Ayuntamiento y Patronato Municipal y aquellas otras que pudieran adoptarse o estén adoptadas.

### **Capítulo 4. Denuncia, Revisión y Prórroga**

#### **Artículo 7. Denuncia y Prórroga**

El presente Convenio colectivo se prorrogará por años naturales, a partir del 1 de junio de 2007, de forma tácita si no media expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia, o a cualquiera de sus prórrogas, entendiéndose vigente hasta la aprobación del siguiente Convenio colectivo. No obstante, las negociaciones del siguiente convenio colectivo comenzarán a partir del 1 de septiembre de 2007.

#### **Artículo 8. Tabla Salarial y Revisión**





No obstante lo anterior, la tabla salarial y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica (10, 16, 22, 33, 34 y 35), garantizando, en todo caso, lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Título II. Formación, plantilla, valoración de puestos, provisión de vacantes, contratación, ingreso, movilidad y fomento de empleo

### **Artículo 9. Formación y Perfeccionamiento**

1. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, conscientes de la importancia de la Formación, se comprometen anualmente a la elaboración y puesta en marcha de Programas de Formación Continua, Reciclaje y Formación Profesional de los empleados/as públicos/as.

2. La Corporación dará las máximas facilidades, cubiertas las necesidades del servicio, para la participación de los/as empleados/as públicos/as en cursos, jornadas, seminarios, etc., sobre sus especialidades u otros cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Corporación Municipal u otros organismos públicos.

3. La Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales elaborará los programas necesarios para el cumplimiento del presente artículo dentro del primer trimestre del año. Así mismo determinará los permisos para la asistencia de los/as empleados/as públicos/as a cursos, jornadas, seminarios, etc., o denegará los mismos de forma documentada y argumentada.

### **Artículo 10. Plantilla Presupuestaria**

Anualmente, la Corporación aprobará las plantillas, que serán negociadas con los representantes de los/as trabajadores/as laborales y deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas y reservadas al personal laboral. Igualmente aprobará la Relación de Puestos de Trabajo, en el plazo de tres meses a la firma del Convenio colectivo, adecuando las mismas y en la que se incluirán todos aquellos puestos de trabajo derivados de programas o convenios con otras instituciones.

### **Artículo 11. Análisis, Descripción y Valoración de los Puestos de Trabajo**

1. La Corporación se compromete, junto con los agentes sociales, a finalizar la valoración de los puestos de trabajo antes de un año desde la firma del presente convenio.

2. En caso de no finalizarse la valoración a que se refiere el número anterior en la fecha prevista por circunstancias técnicas o de cualquier índole, la Corporación destinará la misma cantidad que en el ejercicio 2004, para compensar la falta de



la realización de dicha valoración. Y se ejecutará posteriormente con el acuerdo de las partes firmantes del presente convenio colectivo.

## **Artículo 12. Provisión de Vacantes**

1. En cuanto a la Oferta de Empleo, Bases de Selección, Promoción interna y Provisión de Puestos de Trabajo, se estará a lo establecido en la legislación vigente, previa negociación con los representantes de los/as trabajadores/as laborales en la Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales.

2. Del total de vacantes que integren la Oferta de Empleo Público, se reservará, siempre que reúnan las condiciones necesarias, un porcentaje de plazas a determinar por la Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales para minusválidos, así como para Promoción interna.

3. Los puestos vinculados a la Alcaldía pueden ser provistos por libre designación del Alcalde, por el período máximo del mandato corporativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley 7/85.

4. Todos los contratos o nombramientos de trabajo se realizarán por escrito, incluyendo en todo caso el Convenio Colectivo al que queda acogida la relación laboral, así como la categoría profesional y el período de prueba.

5. En el contrato o nombramiento deberá figurar una cláusula suscrita por el trabajador que haga constar las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades que la misma pueda suponer la rescisión del contrato o nombramiento, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

6. Los/as empleados/as públicos/as deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria con base a la cual accedieron al mismo.

7. La Corporación Municipal proveerá a todos los/as empleados/as públicos/as de una tarjeta de identificación personal que acredite la condición de trabajador del Ayuntamiento de Alcalá la Real.

## **Artículo 13. Puesto de Trabajo**

Los puestos de trabajo provisionalmente ocupados y que correspondan a la actividad regular, normal y permanente de la Corporación, serán cubiertos por los/as trabajadores/as públicos/as de carácter fijo, negociándose en cada caso con los representantes legales del personal laboral, la creación de las plazas correspondientes

## **Artículo 14. Nombramiento y Contratación de Personal Laboral Temporal**



1. Las vacantes incluidas en la oferta de empleo, así como las producidas con posterioridad a su aprobación podrán ser cubiertas mediante nombramiento interino o contratación temporal de personal laboral, hasta tanto tomen posesión como personal laboral fijo los aspirantes aprobados en las respectivas convocatorias, por este sistema se sustituirá al personal laboral fijo los/as aspirantes aprobados en las respectivas convocatorias, por este sistema se sustituirá al personal laboral fijo con derecho a reserva de su puesto de trabajo.
2. Por razones de urgencia motivada por las necesidades de los servicios, se podrán cubrir vacantes del personal laboral mediante Oferta Genérica de Empleo al SAE. A tal efecto, se nombrará una comisión de selección donde habrá representación sindical de los trabajadores laborales.
3. Anualmente podrán hacerse convocatorias públicas para la formación de Bolsas de Trabajo de diversas categorías, de las cuales, se procederá por riguroso orden de puntuación a la contratación del personal necesario para la cobertura de las vacantes producidas en puestos con derecho a reserva o para cubrir las necesidades circunstanciales y no permanentes que surjan en los distintos servicios municipales. Las Bases de Selección de las mencionadas bolsas de trabajo deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores laborales.

#### **Artículo 15. Trabajo de Categoría Inferior y Superior**

1. Si por necesidades perentorias o imprevistas la Corporación precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior, sólo podrá hacerlo por el tiempo indispensable y manteniéndose las retribuciones y demás derechos de la categoría profesional o puesto de trabajo de origen. En estos casos será obligatoria la comunicación previa a los representantes legales de los/as trabajadores/as laborales y fundamentación por escrito.
2. Cuando un puesto de trabajo de superior categoría quede vacante o cuando su titular no pueda desempeñarlo, podrá ser cubierto en caso de urgente e inaplazable necesidad, por otro/a trabajador/a mediante resolución del Alcalde. A este/a trabajador/a se le reservará el puesto de trabajo de origen, y percibirá la totalidad de las retribuciones complementarias con que esté dotado el puesto de trabajo que realmente desempeña.

#### Título III. Jubilaciones y medidas de empleo

#### **Artículo 16. Fomento de Empleo y Jubilaciones**

1. Anualmente, y junto al Reglamento de Prestaciones Sociales, se negociará una bolsa de premios de jubilación para el empleo en las jubilaciones anticipadas.
2. La Corporación se compromete a sustituir, de acuerdo con la legislación



vigente, con un contrato de relevo u otras medidas de fomento de empleo, a aquellos/as empleados/as públicos/as que decidan su jubilación anticipada a los 64 años de edad.

3. Aquellos empleados/as públicos/as que no se acojan a lo dispuesto en el párrafo anterior, y causen baja por jubilación o invalidez, llevando al menos 10 años de servicio en la Corporación, tendrán derecho a percibir una gratificación de dos meses de sus haberes, con todos los conceptos retributivos que aparecen en nómina.

### **Artículo 17. Causa de Demora en la Pensión de Jubilación**

La Corporación abonará a el/la trabajador/a que se jubile y lo solicite el 80 por ciento de la pensión estimativa que fije la Seguridad Social, con carácter de anticipo reintegrable, con el fin de no ocasionar a el/la trabajador/a perjuicio en la demora de la pensión, con las medidas precautorias para recuperarlo.

### **Artículo 18. Medidas de Empleo**

1. No se podrán realizar horas extraordinarias con carácter habitual.
2. No se podrán trabajar más de 80 horas extraordinarias, salvo causa de fuerza mayor.
3. El/la empleado/a público/a que tenga jornada reducida, tendrá preferencia a la hora de promocionar a puesto de igual contenido y categoría en jornada completa.
4. La extinción de las plazas deberá ser negociada con los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as firmantes de este convenio colectivo.

Título IV. Salud laboral, puestos especiales y vestuario de trabajo

### **Artículo 19. Comité de Seguridad y Salud Laboral**

Este comité se constituirá en el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio. Su composición y funcionamiento se hará de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95, de 8 de noviembre.

### **Artículo 20. Capacidad Disminuida**

En aquellos casos en que un/a trabajador/a, por edad u otras razones, tenga mermada su capacidad física y psíquica para el desempeño de sus funciones, previos los informes médicos correspondientes, será designado a otro puesto de trabajo, adecuado a sus condiciones, siempre que conserve la aptitud necesaria para su desempeño, respetándose en todo caso las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo de origen. Estos casos serán estudiados por el Comité de Seguridad y Salud laboral de acuerdo con la legislación vigente.



## **Artículo 21. Vestuario de Trabajo**

A los/as empleados/as públicos/as que, por motivo de su trabajo, necesiten vestuario especial, se les proveerá anualmente de la ropa y calzado necesario (invierno y verano), adecuados a la función que realicen. La ropa de invierno en los meses de septiembre a octubre, y la ropa de verano de febrero a marzo, supervisado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Título V. Jornada, Horarios, Vacaciones, Permisos, Licencias y excedencias

### **Capítulo 1. Calendarios, Jornadas, Horarios y Descansos**

#### **Artículo 22. Calendario Laboral**

Anualmente se aprobará un calendario laboral que contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo.

#### **Artículo 23. Jornada Laboral**

1. La jornada laboral será la acordada en el calendario laboral y como máximo la establecida como norma general en la Administración Pública, y en los centros de trabajo o servicios donde dicho horario no fuera factible, se arbitrarán los horarios y turnos adecuados de acuerdo con la Mesa General de Negociación.

2. Para los días oficiales de feria, en junio y septiembre, se establece una reducción de jornada de dos horas. Así mismo, para el día 14 de agosto, queda establecida la jornada laboral de 8 a 12 horas.

Para los/as empleados/as públicos/as que, por las características especiales de su servicio, trabajen estos días, se habilitará un permiso especial de 1 día por cada feria.

#### **Artículo 24. Descanso Semanal**

Con carácter general, cada trabajador/a tendrá derecho a un descanso mínimo de 48 horas ininterrumpidas, preferentemente sábados y domingos, salvo en aquellos centros de trabajo que, por razones del servicio, así lo requieran.

#### **Artículo 25. Descanso Entre Jornada**

1. Cada trabajador dispondrá de un período de treinta minutos, máximo diarios, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

2. La determinación, control y fijación de descanso corresponderá a la dirección de los servicios, cuidando que los mismos queden debidamente atendidos en todo momento.





## **Artículo 26. Cumplimiento de Horario**

Se establece un margen de flexibilidad de 30 minutos semanales para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.

## **Capítulo 2. Vacaciones, Licencias y Permisos**

### **Artículo 27. Vacaciones**

1. Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales o 23 días hábiles por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los/as empleados/as públicos/as de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente; se podrán disfrutar en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, el período de días restante inferior a cinco se disfrutará completo, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

2. El Ayuntamiento elaborará un plan de vacaciones anuales con fecha límite de 30 de abril, que será estudiado por los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as y negociado por ambas partes. Siempre que las necesidades y conveniencias del servicio lo permitan, se establecerán turnos rotatorios.

3. No obstante, los/as empleados/as públicos/as podrán solicitar el disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las establecidas, respetando siempre las necesidades del servicio.

4. Por decisión de el/la trabajador/a, las vacaciones anuales, de días naturales podrán ser disfrutadas en dos períodos quincenales o por semanas.

5. Todos/as los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a las mejoras establecidas en la ley 53/2002, de 30 de diciembre, sobre días adicionales por años de servicio.

6. Las vacaciones anuales serán retribuidas.

7. Si durante el período de vacaciones el/la trabajador/a se encuentra en situación de baja por enfermedad o accidente, este período no será computado a tales efectos.

8. En los casos de que los miembros de la pareja sean empleados/as públicos/as de este Ayuntamiento o Patronato, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.



9. Para los contratos temporales que por su naturaleza no puedan disfrutar las vacaciones durante la vigencia del contrato, las percepciones correspondientes a las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas serán abonadas en nómina, aplicándose las normas generales de cotización. (Posibilidad prevista en la Ley 53/2002, de 30 de diciembre).

### **Artículo 28. Permisos Extraordinarios**

1. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho al disfrute de 6 días de permiso extraordinario retribuido a lo largo del año, sin que sea necesaria previa justificación. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. Los/as empleados/as públicos/as podrán disfrutar de dichos días, previa autorización del jefe de servicio correspondiente, respetando siempre las necesidades del servicio. Si a lo largo del año no se hubiesen disfrutado total o parcialmente estos días, podrá hacerse dentro de la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

2. Por matrimonio civil o religioso o haberse inscrito en el registro de parejas de hecho: 20 días naturales.

3. Por nacimiento o adopción de un hijo y en los casos graves de enfermedad (entendiéndose por grave enfermedad, siempre que hay hospitalización) de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad:

- En la misma localidad: 4 días naturales, como máximo, al año.

- En distinta localidad: 5 días naturales, como máximo, al año.

4. En los casos de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad:

- En la misma localidad: 4 días naturales.

- En distinta localidad: 5 días naturales.

5. Por traslado de domicilio que implique mudanza: 2 días hábiles.

6. Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación: Por el tiempo necesario que duren los mismos, justificando previamente la asistencia.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, previa comunicación al jefe de servicio, o de carácter personal, previa autorización del jefe de servicio correspondiente.

8. Por asistencia a cursos de perfeccionamiento convocados por instituciones y organismos oficiales, el tiempo por el que estén convocados, siempre que sean de

interés municipal y relacionados con el puesto de trabajo. A estos efectos, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las dietas reglamentarias, gastos de locomoción y parte de la matrícula en función de la cuantía de la misma.

9. Los días 24 y 31 de diciembre, los/as empleados/as públicos/as estarán exentos de prestar los servicios correspondientes, exceptuando aquellos servicios que por su propia naturaleza no lo permitan.

10. Los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero en los turnos de noche, se abonará una gratificación correspondiente a un día de sus haberes de los/as empleados/as públicos/as que realmente los trabajen.

11. Los representantes sindicales, por asistencia a congresos profesionales, sindicales o funciones de formación sindical, 8 días máximos anuales, estudiándose cada caso concreto.

12. Se concederá un día de permiso (siempre que coincida trabajando) por matrimonio civil o religioso de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y en caso de comunión o bautizo de los hijos.

Grados Titular/Cónyuge

1.º Padre/Madre Suegro/Suegra Hijo/Hija Yerno/Nuera

2.º. Abuelo/Abuela Hermano/Hermana Cuñado/Cuñada Nieto/Nieta

### **Artículo 29. Permiso por Nacimiento o Adopción**

1. Se tendrá derecho a 112 días naturales de descanso retribuido, distribuido en dos períodos a opción del/a solicitante. Para el caso de adopción se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4, último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores y a lo que disponga la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2. Así mismo, las trabajadoras del Ayuntamiento y del Patronato de Bienestar Social tendrán derecho a un permiso retribuido de una hora diaria, que podrá dividirse en dos fracciones para la alimentación de su hijo menor de un año. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en la Corporación.

3. El derecho de la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, y siempre que no pueda hacer uso de él la madre.

4. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

### Capítulo 3. Excedencias, Trabajos en Festivos y Dietas

#### Artículo 30. Otros Permisos y Excedencias

1. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en cada momento, los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a reserva de sus mismos puestos en los siguientes casos.

- Por designación o elección para un cargo público.
- Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito comarcal, provincial o superior.

2. El ingreso se deberá solicitar dentro del mes siguiente al cumplimiento de los supuestos anteriormente mencionados.

3. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a la excedencia voluntaria cuando cuenten al menos con un año de antigüedad y en los términos previstos en la legislación vigente.

4. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a o adopción, menores de tres años. Los sucesivos hijos o adopciones darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrán fin a la que estuviera disfrutando.

5. Los/as empleados/as públicos/as podrán solicitar, en el transcurso del año, hasta 15 días de permiso sin sueldo, cuya concesión estará condicionada a su justificación y necesidades del servicio.

6. A los/as empleados/as públicos/as que lo soliciten se les concederá un permiso sin sueldo de 6 meses ininterrumpidos cada dos años; dicho permiso habrá de ser utilizado en su totalidad y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

#### Artículo 31. Trabajos en Domingos y Días Festivos

La jornada de trabajo realizada de forma extraordinaria en domingo, así como la realizada en festivo, será compensada con dos días de descanso.

#### Artículo 32. Procedimiento de Concesión de Permisos

1. Los permisos retribuidos se solicitarán con una antelación mínima de 4 días, salvo por razones de urgencia debidamente justificada, debiéndose contestarse con una antelación mínima de 48 horas, considerándose concedidos de no existir respuesta. Se solicitarán por escrito en el Registro General de documentos del Ayuntamiento de Alcalá la Real.

2. Todos los permisos, menos los asuntos propios, deberán justificarse



documentalmente.

3. Las solicitudes de permisos retribuidos deberán llevar el V.º B.º de el/la Jefe/a del área correspondiente, salvo los casos de fuerza mayor.

4. El área de Personal, a través de su jefatura, podrá emitir circulares interpretativas al objeto de que se apliquen criterios únicos en todas las áreas, previa consulta con los Órganos de Representación Sindicales.

### **Artículo 33. Dietas e Indemnizaciones**

Cuando un trabajador, que por necesidad del servicio, tenga que realizar las funciones correspondientes a su puesto de trabajo fuera de la ubicación habitual del departamento, negociado, servicio, etc., se le abonará las cantidades recogidas en la resolución que cada año publique la Subsecretaría de Economía y Hacienda para las Administraciones Públicas.

## Título VI. Prestaciones sociales, Gratificaciones, Garantías y Anticipos

### **Artículo 34. Prestaciones Sociales**

Se aprobará un reglamento de prestaciones sociales, revisable anualmente, que contendrá las Ayudas Sociales, Ayudas médicas y las Bolsas de estudio.

### **Artículo 35. Gratificaciones por Servicios Extraordinarios**

1. Los/as empleados/as públicos/as podrán percibir, con carácter excepcional, gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal de trabajo.

2. Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo.

3. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas calculándolas con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria de trabajo.

Las realizadas en período nocturno experimentarán además un incremento del 30%. A estos efectos, el horario nocturno se fija entre las 22 horas y las 6 horas.

4. Se establece una gratificación extraordinarias a los/as empleados/ as públicos/as que cumplan 30 años de servicio activo en esta Corporación o sus organismos autónomos, consistente en una mensualidad de sus retribuciones.

5. Los/as empleados/as públicos/as que por razones de servicio deban asistir a juicios fuera de la jornada habitual de trabajo, las horas de duración del juicio le serán abonadas como gratificaciones por servicios extraordinarios.



### **Artículo 36. Garantía Laboral**

1. Cuando un/a trabajador/a tenga que hacer uso de su carné de conducir, en función de sus servicios y sufra la retirada del mismo con carácter preventivo, en caso de accidente u otras causas, la Corporación se compromete a respetarle sus retribuciones económicas en otro puesto de trabajo hasta tanto exista fallo o resolución al respecto.
2. En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia derivada de la detención al trabajador que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad del tráfico en el ejercicio de sus funciones.

### **Artículo 37. Anticipos Reintegrables**

1. El Ayuntamiento de Alcalá la Real concederá a los/as empleados/as públicos/as afectados/as por este Convenio colectivo, el derecho a la percepción de anticipos de hasta 2.704 euros, reintegrables mensualmente a razón de 14 mensualidades
2. A tal efecto, el Ayuntamiento consignará una partida presupuestaria de 19.851,42 euros en los presupuestos anuales para atender las peticiones recibidas, que se resolverán siempre que haya saldo en la citada partida contable, conjugando antigüedad en la petición y criterios de necesidad en la solicitud. La Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales podrá rebajar el importe, en el caso de existir otras peticiones de igual naturaleza, para atender el mayor número de ellas.
3. El importe mensual que corresponde a reintegrar de estos anticipos se deducirá de la nómina.
4. No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta tres meses después de haber efectuado el reintegro total del anterior.
5. Este derecho será extensible a los/as empleados/as públicos/as no permanentes con una antigüedad de 12 meses, dentro de los 18 meses anteriores, en una cuantía proporcional al 11% de la Retribución Bruta que le quede por percibir en lo que le resta del contrato que tenga suscrito con la Corporación en el momento de su solicitud, siendo totalmente reintegrada la cantidad anticipada en el momento de la liquidación del contrato si ésta se produjera. Igual tratamiento tendrán los casos de los/as empleados/as públicos/as con la jubilación próxima.

### **Artículo 38. Póliza de Seguros y Asistencia Jurídica**

El Ayuntamiento mantendrá una póliza de seguros con las coberturas actualmente en vigor de responsabilidad civil, accidentes, vida y asistencia jurídica para los/as empleados/as públicos/as en el ejercicio de su responsabilidad profesional.

## Título VII. Condiciones Económicas

### **Artículo 39. Tabla salarial**

La tabla salarial prevista para los/as empleados/as públicos/as de este Ayuntamiento y Patronato Municipal, estará integrada con los siguientes conceptos:

- Retribuciones básicas:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.

Sueldo base: Será el estipulado en la legislación vigente de cada momento para todas las Administraciones Públicas y para cada grupo profesional.

Antigüedad: La antigüedad de los/as empleados/as públicos/as al servicio del Ayuntamiento y Patronato Municipal se retribuirá cada tres años de servicio en la Administración, y por tanto se expresará en trienios. El valor de los trienios será para cada grupo el establecido en la legislación vigente.

Pagas extraordinarias: Los/as empleados/as públicos/as afectados/as por el presente convenio colectivo tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias anuales, una en junio y otra en diciembre, consistente cada una de ellas en una mensualidad del sueldo base más antigüedad, más el porcentaje del C. Destino que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada año de vigencia del presente convenio.

Retribuciones complementarias:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Complemento de productividad.
- Gratificaciones por servicios extraordinarios.
- Plus de nocturnidad

Complemento de destino: Se determinará en función del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación especial responsabilidad que implique su desempeño.



La asignación de sus cuantías habrá de hacerse de tal forma que en ningún caso las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al puesto de trabajo jerárquicamente superior sean menores a las que correspondan a un puesto de trabajo inferior.

Complemento específico: El mismo está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su responsabilidad, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

Complemento de productividad: La Corporación, para dar cumplimiento a lo establecido en el R.D. 861/1986 y Ley 30/1984, efectuará los programas correspondientes encaminados a determinar los objetivos a conseguir por cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del mismo.

Los criterios de productividad serán negociados anualmente con los representantes de los/as trabajadores/as laborales.

La percepción de este complemento no generará derechos adquiridos a favor de los/as empleados/as públicos/as que reciban el mismo, siendo su percepción de carácter anual.

No obstante, y a los efectos previstos en el artículo 11 de este convenio colectivo se distribuirán entre la totalidad de los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento y el Patronato Municipal de Bienestar Social la cantidad de 150.480 euros, aproximadamente. Su objetivo es conseguir una adecuada modernización administrativa y adecuación a las nuevas tecnologías, efectuándose en base al rendimiento global e interés de cada empleado/a hasta tanto se lleve a cabo la valoración de puestos de trabajo. El sistema de reparto será consensuado con los representantes de los trabajadores laborales.

Gratificaciones por servicios extraordinarios: Se estará a lo establecido en el artículo 35 del presente Convenio.

Plus de nocturnidad: Las horas de trabajo realizadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana, serán retribuidas con un complemento de nocturnidad consistente en un 30% del salario hora.

#### **Artículo 40. Hoja Salarial**

A todos/as los/as empleados/as públicos/as se les facilitará todos los meses una hoja-salario individual en la que se especificará con claridad los distintos conceptos retributivos que perciba.

Título VIII. Condiciones sindicales y derechos de representación de los/as empleados/as públicos/as



## Artículo 41. Competencias, Garantías y Obligaciones

1. La Corporación y los representantes de los trabajadores firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución española y en la Ley Orgánica 11/85, de 12 de agosto, de Libertad Sindical.

Es competencia de los sindicatos, a través de sus secciones sindicales y de los órganos de representación, la defensa de sus intereses generales y específicos de los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento y Patronato, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. Los órganos de representación y secciones sindicales legalmente constituidas, tendrán derecho a ser informadas en las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los trabajadores públicos en general y que vayan a tratar en las comisiones informativas de personal. A estos efectos se enviará orden del día de dicha comisión, así como copia del acta de la sesión anterior.

b) El presidente de dicha comisión informativa citará a los representantes sindicales (sección sindical y órganos de representación) para que estén presentes en aquélla con voz y sin voto.

c) De todos los asuntos en materia de sanciones a trabajadores públicos del Ayuntamiento para emitir informe con carácter previo.

d) De la copia básica de contratos.

e) De la asignación que se efectúe al trabajador público, de complementos, gratificaciones, horas extraordinarias, honores y distinciones.

f) Los órganos de representación y las secciones sindicales emitirán informe con un plazo máximo de 15 días a partir de ser requeridos en toda clase de expediente disciplinario referente a un/a trabajador/a público/a.

g) Los órganos de representación y las secciones sindicales deberán ser consultados preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, siempre que dicha modificación no revista el carácter de transitoria, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

h) Los órganos de representación y las secciones sindicales tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento legal le confiere para ejercer acciones judiciales, en el ámbito de sus competencias, por decisión de sus miembros.



i) En cualquier modo de acceso, concurso, concurso-oposición y oposición o pruebas selectivas, tomarán parte como vocales los representantes de los sindicatos y órganos de representación con voz y voto.

## **Artículo 42. Garantías Sindicales**

1. Los/as empleados/as públicos/as, en razón del desempeño de su representación sindical, no podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica durante su mandato ni dentro de los 4 años siguientes a la expiración del mismo. Los representantes sindicales y miembros del comité de empresa no podrán ser trasladados de su puesto de trabajo.

2. Podrán disponer cada uno de los miembros de representación, así como el Secretario General de Sección Sindical que haya obtenido representación en las últimas elecciones sindicales, de 40 horas mensuales para la realización de sus actividades sindicales.

Si las necesidades sindicales lo requieren, se podrá ampliar el número de horas de algún representante desde la Mesa General de Negociación. Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros de representación en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación, con la expresión de quién acumula y de quien procede, siempre por decisión del sindicato al que pertenece.

3. No se computarán como horas sindicales las empleadas en reuniones convocadas por la Corporación ni las que se generen para la negociación colectiva.

4. Para la utilización de este derecho preavisará con la antelación suficiente.

5. Los miembros de la comisión negociadora no necesitarán de dicho plazo de preaviso.

6. La Corporación pondrá a disposición de los órganos de representación y secciones sindicales, locales, tablones de anuncios y medios materiales necesarios (fotocopias, equipos informáticos, teléfono, correo, etc.), para el debido cumplimiento de sus funciones.

7. A los delegados de prevención, miembros del comité de seguridad y salud, no se les concederán horas adicionales para el ejercicio de sus funciones, puesto que desarrollarán su trabajo con las horas concedidas como sindicales.

8. Se dispondrá de un número máximo de 30 horas anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, de las cuales, a partes iguales, corresponderán a los órganos de representación y secciones sindicales. Cuando las asambleas hayan de celebrarse durante la jornada de trabajo, se referirá a la globalidad de los/as empleados/as públicos/as; cuando se trata de convocatorias





por secciones sindicales no se requerirá lo anterior.

9. Los/as empleados/as públicos/as que tengan mandato en sindicatos de ámbito comarcal, provincial, regional o federal, podrán disponer de un número de horas para atender a dicha representación, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente.

10. Las secciones sindicales tendrán garantizado el derecho a:

a) Repartir propaganda.

b) Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota sindical de su afiliado.

c) Negociación colectiva.

### **Artículo 43. Obligaciones Sindicales**

Los representantes de los/as empleados/as públicos/as en los órganos de representación y en las secciones sindicales, se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento y Patronato.

c) Guardar sigilo individual y colectivamente, en todas aquellas materias que conozcan en su cargo y que tengan carácter de reservada.

d) Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

### **Artículo 44. Canon Sindical**

1. Se establece un Canon Sindical, con carácter voluntario, a todos aquellos/as empleados/as públicos/as afectados/as por el presente Convenio colectivo.

2. En todo caso, respetando la voluntad del/a empleado/a públicos/a, el comité de empresa regulará el plazo y modalidad de abono de citado Canon.

### **Artículo 45. Legislación Aplicable**

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a la Ley 30/84 de la Función Pública; la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones vigentes de aplicación.

### **Cláusulas adicionales**





Primera: A los efectos de los artículos donde se haga mención en el presente convenio colectivo, se entenderá por cónyuge la persona a quien esté ligado de forma permanente o por vínculo legal el/la trabajador/a.

Segunda: Toda modificación en las condiciones de trabajo relativas a todos y cada uno de los/as empleados/as públicos/as de esta Corporación y Patronato, será objeto de mutuo acuerdo expreso y mayoritario entre las respectivas representaciones de los/as empleados/as públicos/as y de la Corporación, sin que en ningún caso pueda unilateralmente esta última mejorar, modificar o restringir derechos y obligaciones de dichos empleados si no viene así establecido en el presente convenio colectivo.

Tercera: Para aquellos puestos de trabajo no previstos en la R.P.T., sus condiciones de trabajo, económicas y sociales se establecerán en homologación a las pactadas en el presente Convenio Colectivo, por la Mesa General de Negociación.

A estos efectos «condiciones de trabajo» incluye la regulación relativa a:

- Jornada.
- Retribuciones.
- Descansos.
- Ascensos.
- Calificación profesional.
- Trabajos de superior e inferior categoría.
- Mejoras sociales.
- Productividad.

En Alcalá la Real, a 22 de marzo de 2004.-Por la Corporación

(firmas ilegibles).-Los Sindicatos (firmas ilegibles).-El Secretario

