

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SIERRO

Capítulo I. normas generales

Artículo 1. Partes signatarias y objeto.

Son partes firmantes del presente Convenio, el Ayuntamiento de Sierro por la parte empresarial y por la parte social el Delegado de Personal, representante legal de los trabajadores.

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de Sierro y los trabajadores de régimen laboral de la misma.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación en el Ayuntamiento de Sierro, y afectará a todo el Personal Laboral, Fijos, a tiempo parcial, al Personal Eventual, así como a las personas que mantengan relación jurídica laboral con este.

Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.

La duración del presente convenio se extenderá por un periodo de dos años, hasta el 31-12-2011.

El presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.).

Cualquiera de las partes podrá DENUNCIAR el Convenio al menos con dos meses de antelación a su vencimiento notificándolo expresamente a la otra parte, o en su caso al vencimiento de cualquiera de sus prorrogas. Si no fuera denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Convenio se considerará automáticamente prorrogada.

Artículo 4. Garantía “ad personam”.

Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su totalidad y en cómputo anual.



Artículo 6. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con las siguientes funciones:

- 1.) Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo en asuntos derivados de este Convenio.
- 3.) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- 5) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión deberá reunirse, con carácter ordinario, una vez cada dos meses y con carácter extraordinario a instancias de cualquiera de las partes, fijándose la reunión en un plazo de cinco días hábiles contados desde el día siguiente al de la petición.

Se levantará Acta de todos los acuerdos adoptados, siendo vinculantes para las partes firmantes.

La Comisión podrá ser asistida de los técnicos que se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los asuntos a tratar.

Capítulo II. Condiciones de trabajo

Artículo 7. Jornada de trabajo.

La jornada laboral queda establecida en las que legalmente esté establecida para el resto de empleados públicos, de trabajo efectivo, en horario de lunes a viernes en jornada continuada. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador/a de acuerdo con las fórmulas de reparto de horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites que establece la Ley. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, desde el inicio de la jornada hasta la finalización de la misma.

Durante la Semana Santa, Navidad y Fiestas Patronales se reducirá en dos horas la jornada diaria o proporcionalmente si se trata de trabajadores a tiempo parcial.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre la jornada de trabajo se reducirá en media hora.





Cuando el desempeño de la jornada normal de trabajo sea de forma continuada, se incluye un descanso de 30 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 8. Calendario laboral.

El calendario Laboral anual, su distribución, plan de vacaciones y cuadro de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado en el mes de Enero de cada año, previa negociación con los representantes de los trabajadores; dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los trabajadores.

De conformidad con lo previsto en el Art. 37.2 del TRET, todo el personal dispondrá de 14 días festivos al año, de los cuales dos serán de carácter local.

Artículo 9. Licencias.

El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

A.- LICENCIAS RETRIBUIDAS:

1. El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes previo aviso y justificación por los motivos y duración siguientes:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales
- b) Matrimonio de hijos y hermanos: 1 día si es en la provincia y 2 fuera de ella.
- c) Por nacimiento de hijo o adopción: 15 días
- d) Fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos: 3 días y si es fuera de la Provincia se ampliara en 2 días más
- e) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, hermanos, o nietos: 2 días y si es fuera de la Provincia se ampliara en un día más
- f) Por intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos: 3 días
- g) Por traslado del domicilio habitual: 1 día
- h) El tiempo necesario para la realización de un examen con título homologado, de aquellos trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título, que se acreditará con certificado del centro siempre que la realización de tales gestiones o exámenes fuesen incompatibles con el horario de trabajo.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal.





j) Todo trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo; con posterior justificación médica percibirá el importe total de la jornada.

k) Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de 40 horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración los gastos ocasionados serán asumidos por el Ayuntamiento en lo relativo a desplazamiento, dietas.

l) Nueve días para asuntos particulares, que no están recogidos en los apartados anteriores. Dos se disfrutaran el 24 y el 31 de Diciembre, y el resto se podrán disfrutar durante el año distribuidos a conveniencia del trabajador, previa autorización del responsable del Centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio

2. Como norma general, las licencias se comenzaran a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

3. La referencia que se hace a la esposa y cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, así mismo, al compañero/ a que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, que convivan con el trabajador/a. Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

4. Todos los permisos podrán disfrutarse necesariamente previo aviso al superior inmediato correspondiente, salvo casos de urgente necesidad y se deberán justificar siempre a ser posible a priori y de no ser posible a posteriori del disfrute del permiso.

B.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS:

1. Cuando un trabajador por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 12 años, o a un disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, de entre al menos un tercio de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

3. Podrá concederse licencia sin sueldo por la duración de dos cursos académicos,





previa justificación documentada.

Estas licencias no retribuidas, da derecho a la reserva de plaza y puesto de trabajo del que sea titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Corporación, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Para la concesión de una licencia no retribuida se requiere informe motivado del responsable de la dependencia en la que el interesado preste servicios.

Artículo 10. Vacaciones.

Se establece un periodo de vacaciones anual de 22 días hábiles, para todo el personal, que se podrá disfrutar también en dos periodos iguales. No se considera día hábil el sábado

Esta duración se incrementará en 1 día más para aquellos trabajadores/as que hayan prestado sus servicios en este Ayuntamiento más de 15 años efectivos; 2 días más para aquellos trabajadores/as que hayan prestado sus servicios más de 20 años; 3 días más para aquellos que tengan 25 años de servicios y 4 días más para las que tengan 30 a más años de servicios efectivos. No pudiendo, en modo alguno, comenzar las vacaciones en día inhábil a efectos laborales.

Aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa inferior a un año, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

Se procurará que la distribución de los turnos vacacionales se haga de común acuerdo entre los trabajadores/as, pero siempre quedando cubiertas las necesidades del servicio. En caso de no existir acuerdo la empresa determinará los turnos garantizando siempre el correcto funcionamiento del servicio. Los turnos de vacaciones deberán estar determinados antes del día 30 de Abril, en un Plan de Vacaciones, que podrá ser modificado por acuerdo entre el/la responsable de la dependencia y los trabajadores/as afectados.

Artículo 11. Excedencias y otras causas de suspensión del contrato.

En ésta materia ambas partes se someten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de que un trabajador lo solicite, se le aplicaran las normas establecidas para las excedencias de los funcionarios de la Administración general del Estado.

Capítulo III. Condiciones económicas

Artículo 12. Incremento de retribuciones.



Durante la vigencia del presente Convenio, todos los conceptos retributivos reconocidos, se incrementaran conforme al incremento establecido para los empleados públicos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho incremento de forma automática.

Artículo 13. Salario base.

El salario base para el personal afecto al presente Convenio será el especificado en la tabla salarial anexa

GRUPO	S. B. MENSUAL
A1	1.161,3
A2	985,59
B	855,37
C1	734,71
C2	600,75
E	548,47

Artículo 14. Antigüedad.

Los contratados laborales fijos, y los contratados temporales cuando hayan prestado sus servicios más de tres años consecutivos, percibirán, en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicio, una cantidad idéntica a la que por el mismo concepto corresponda a los funcionarios del mismo grupo. Esta retribución se devengará desde el día primero del mes siguiente a la fecha en que se cumple el trienio correspondiente, reconociéndose a estos efectos todo el tiempo de trabajo prestado con anterioridad, en esta o en cualquier otra Administración

El sueldo de los actuales empleados públicos del ayuntamiento de Sierro será incrementado cuando cada uno de ellos cumpla trienio, en la fecha que cumpla y en la cuantía que le corresponda, sin efectos retroactivos, cobrando cada uno de ellos los trienios que efectivamente tengan

GRUPO	TRIENIO MES
A	44,65
B	35,73
C	26,84
D	17,94
E	13,47

Artículo 15. Retribuciones complementarias

1.- Complemento de destino

Es la retribución mensual que tiene signado cada puesto de trabajo y que percibe todo el personal laboral en las mismas cuantías que el personal funcionario en función del nivel asignado a cada puesto en la relación de puesto de trabajo. El nivel mínimo de Complemento de Destino será el 14.



NIVEL	MENSUAL
30	1019,73
29	919,16
28	876,21
27	837,73
26	734,94
25	652,07
24	613,6
23	575,16
22	536,67
21	498,26
20	462,84
19	439,21
18	415,56
17	391,92
16	368,34
15	344,67
14	321,06

2. Complemento específico

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad ó penosidad.

3. Complemento de productividad.

El complemento de productividad retribuirá al especial rendimiento, la actividad extra ordinaria, el interés ó iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo, la apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas realizadas directamente con el puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los trabajadores de la corporación como de los representantes sindicales. En ningún caso, las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un periodo de tiempo, originarán un derecho individual respecto a las valoraciones correspondientes a periodos sucesivos.

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica, equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 80%.

Artículo 17. Pagas extraordinarias.

Se abonarán a todo el personal afectado por el presente Convenio dos pagas Extraordinarias denominadas de JUNIO y Navidad. Salvo que vaya prorrateada e

incluida en la nomina.

La cuantía de cada una de ellas será la cantidad equivalente a la suma de una mensualidad del salario base, antigüedad, complemento de destino y el complemento específico en cada una de las pagas extraordinarias, lo establecido en los presupuestos generales del Estado.

El periodo de devengo será el Siguiete:

A.- Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio

B.- Navidad: del 1 de julio al 31 de Diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

A.- Julio: el día 20 de Junio.

B.- Navidad: el día 20 de Diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas pagas extraordinarias, prorrateándose su importe con relación al tiempo trabajado.

Será de aplicación automática al personal las mejoras que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en años sucesivos.

Artículo18. Horas extraordinarias y servicios especiales.

La realización de servicios realizados fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo necesidad justificada.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias, en consecuencia se establece un tope máximo de sesenta horas.

El importe de las horas extraordinarias se abonará en base al salario hora con el incremento del 50%. La compensación se realizara preferentemente por tiempo de descanso ó pago. Por cada hora extra realizada se compensará con noventa minutos en el supuesto que esta fuese festiva se ampliaría treinta minutos mas

El salario hora se obtendrá por aplicación de la formula siguiente.

$$12x SB+A+CD+CE+CP +J+N$$

SHI-----

260 x 7



Siendo

SB. Sueldo base.

A .Antigüedad.

D. Complemento de destino

CE. Complemento específico.

CP. Complemento de productividad.

J. Paga extra junio.

N. Paga extra navidad. 260 días de trabajo al año. 7. Horas de jornada diaria

Capítulo IV. Contratación

Artículo 19. Contratación.

El Ayuntamiento formulara públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos del personal existente en el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo pública, mediante convocatoria pública a través del sistema de Concurso, Oposición o Concurso-Oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La oferta de empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que están vacantes.

El Tribunal o la Comisión de Selección que se establezca, no podrá declarar que han superado las pruebas selectivas, un número superior de aspirantes a las plazas convocadas.

Todo trabajador recibirá al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito visado por la oficina de empleo y cuya copia básica se entregará al Delegado de Personal. Asimismo al finalizar la relación laboral podrá exigir certificado del tiempo de la prestación de servicios, con expresión de la categoría.

Artículo 20. Definición y categoría personal laboral.

GRUPO

A1 Titulo de licenciados

A2.- todos los diplomados, ingenieros técnicos, FP3





C1.- BUP, FP2, Bachiller Superior

C2.- Graduado Escolar, FP1, Bachiller elemental

E.- Certificado de escolaridad.

Capítulo V. Organización del trabajo

Artículo 21. Organización del trabajo.

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

Anualmente, junto con el Presupuesto, se aprobará la Plantilla de personal que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, interinos, contratados (fijo o temporal) y personal eventual.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos sus trabajadores, para ello, en cada caso, deberán poseer la antigüedad exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezcan y que serán fijados, de acuerdo, entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores.

Para la promoción interna del grupo E al C2 y de C2 al C1, el concurso constará de una prueba de aportación de méritos, conforme el baremo que se establezca en cada convocatoria y otra prueba de carácter práctico a determinar por el Tribunal.

La Corporación procurará que los trabajadores, que por edad u otra razón, tengan disminuida su capacidad para funciones de particular esfuerzo o penosidad, siempre previo informe médico, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones físicas y dentro del mismo servicio a ser posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

Artículo 22. Absentismo.

La empresa y los representantes de los trabajadores, previo informe de los servicios médicos de la empresa, adoptará las medidas necesarias para reducir los niveles de absentismo.

Al finalizar el año, si el trabajador no tiene ausencias laborables algunas sea por causa justificada o no, se le premiará con 100 euros. En el supuesto de que no fuera así, por cada día de ausencia se le descontará en el primer día un 30 por ciento, en el segundo un 25 por ciento, en el tercero un 20, en el cuarto un 15 y, en el quinto un 10.

Capítulo VI. Representación de los trabajadores

Artículo 23. Funciones y garantías.





En cuanto a las funciones y garantías de los representantes legales de los trabajadores se estará a lo dispuesto al efecto en los Arts. 64 y 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán acumular de forma mensual y/o anual, las horas de los distintos representantes de los trabajadores, en uno o varios, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación; pudiendo quedar relevados de su puesto de trabajo sin perjuicio laboral ni económico, todo ello mientras dure su condición de representante, bien de personal, bien sindical.

Quedan fuera de éste cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación, así como todas las reuniones de negociación del Convenio Colectivo o de Comisión Paritaria.

Artículo 24. Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto de 1985, de Libertad Sindical.

Los representantes que tengan algún cargo ejecutivo o de Dirección, como mínimo de nivel provincial, en cualquiera de las organizaciones sindicales más representativas, podrán disponer de un número de horas adicional, de 40 mensuales, para atender dicha representación, y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias para las que sean citados oficialmente por su Sindicato. Los delegados de personal dispondrán de un crédito de 20 h para realizar funciones relativas a la representación sindical .

La Corporación facilitará a aquellas Secciones Sindicales legalmente constituidas en este Ayuntamiento, los medios necesarios y suficientes para poder ejercer su labor de representación, y en todo caso un local adecuado.

Artículo 25. Información.

La información que legalmente deba facilitarse a los representantes de los trabajadores se entregará conforme a las disposiciones legales vigentes, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga el carácter de reservada.

Artículo 26. Seguro colectivo de accidentes.

La empresa se compromete a concertar un seguro colectivo de accidentes para todos los empleados siempre que el presupuesto lo permita, cubriendo los siguientes capitales y riesgos:

A.- Muerte por Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional. 25.000 euros.





B.- Incapacidad Permanente, Absoluta o Gran Invalidez. 25.000 euros.

Artículo 27. Responsabilidad civil.

Por parte de la Empresa se suscribirá una Póliza de Responsabilidad Civil siempre que el presupuesto lo permita, que cubrirá a todos los empleados como consecuencia de hechos ocurridos en acto de servicio, salvo aquellos que pudieran implicar responsabilidades de índole criminal realizados por los mismos.

Artículo 28. Fondo social.

Si el presupuesto lo permite se dotará con 1000 euros

Artículo 29. Jubilación.

En el supuesto que los trabajadores acogidos al Real Decreto 1194/95 de 17 de Julio opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años, la empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador ó en su defecto se seleccionará mediante oferta pública siempre que el presupuesto lo permita

Artículo 30. Procedimiento para la readaptación de trabajadores a otro puesto de trabajo.

Comité de seguridad y salud.- Estará formado por los delegados de prevención y representantes de la corporación. Se reunirá de forma ordinaria al menos trimestralmente y se extenderá acta siempre que cualquiera de las partes lo pida.

Cuando la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo esté contraindicado para su Salud, previo informe médico, el Comité de Seguridad y Salud estudiará la posibilidad de cambiarlo a un puesto de trabajo más adecuado.

Será necesaria la existencia de otro puesto de trabajo vacante, de la misma categoría profesional y retribución o de una categoría y retribución inferior. Se establece un periodo de prueba de seis meses, como duración máxima, durante el cual se determinará si el empleado está capacitado para el desempeño de las funciones del nuevo puesto.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 31. Faltas y sanciones

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. Así mismo será aplicación la clasificación y enumeración de faltas leves, graves y muy graves establecidas para los funcionarios de la Administración local. Las sanciones que podrán imponer en función de la clasificación de faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito





Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres años.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis años.
Despido

Disposiciones finales.

Puesto de trabajo	Grupo	Nivel	Sueldo Base	C. Destino	C. Especifico	Total
Administrativo/a	C 1	18	734,71	415,56	492,52	1644,79
Administrativo/a	C 1	17	734,71	391,56	343,56	1470,56
Oficial/a de Mantenimiento	C 2	15	600,75	344,67	687,46	1632,88
Guadalinfo	C 1	17	734,71	391,56	188,87	1315,50
Limpiador/a	E	14	548,47	273,75	245,94	1068,16

Una vez publicado se establece a lo pactado en este convenio. 10377/10