

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE GARRUCHA

Capítulo I. Alcance ámbito de aplicación y vigencia.

Artículo 1. Objeto.

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 Garrucha y los trabajadores de régimen laboral del mismo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que presta sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento de Garrucha.

Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante, sus efectos serán desde el 1 de Enero de 2.003 hasta 31 de Diciembre de 2.006, esto es una vigencia de 4 años.

Artículo 3. Denuncia.

Las partes firmantes podrán denunciar este Convenio, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Si no fuera denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, se considerará automáticamente prorrogado de año en año.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan crear, en el plazo de dos meses desde su publicación, una Comisión Paritaria integrada por un representante del Ayuntamiento y un representante de los trabajadores; para la interpretación, vigilancia, arbitraje, conciliación y vigencia del mismo. En especial, la Comisión entenderá de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, con carácter previo a la interposición del recurso correspondiente ante la jurisdicción competente.

De los acuerdos de esta Comisión se dará traslado al Pleno para su conocimiento.

La Comisión deberá reunirse a iniciativa de una de las partes, en un plazo de cinco días hábiles, contado desde el día siguiente a la fecha de petición.

Capítulo II. Régimen de trabajo.

Artículo 5. Jornada Laboral.

Se establece una jornada laboral para todo el personal del Ayuntamiento de Garrucha será de cuarenta horas semanales.

Artículo 6. Calendario laboral.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de las diferentes servicios municipales deberá estar confeccionado al primero de Enero de cada año, negociado con los representantes sindicales.

Artículo 7. Descanso diario retribuido.

Se establece una pausa de treinta minutos en la jornada continuada o partida diaria de trabajo para tomar desayuno o la merienda sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 8. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

No se realizaran nunca con carácter habitual y serán siempre de carácter voluntario. En cuanto a las horas que se originen con la aparición de imprevistos, ausencias, permisos y otras circunstancias se continuara realizando siempre que sea posible la utilización de la forma de contratación temporal o a tiempo parcial, contemplada en la legislación vigente.

Salvo que la Ley establezca cantidades superiores, la hora extraordinaria se abonará a 12.02 Euros, las horas realizadas en jornadas laborales y a 15.63 Euros, en jornadas festivas y nocturnos, siendo el mínimo a remunerar en días festivos y nocturnos de 2 horas.

Estas cuantías se incrementarán con el IPC real de cada año. La diferencia entre la aplicación del IPC previsto y el IPC real se pagará en el mes de marzo del año siguiente.

Artículo 9. Vacaciones.

El periodo anual de vacaciones retribuidas será de treinta y un días, a disfrutar en los meses de Junio, Julio, Agosto o Septiembre, salvo que voluntariamente se elija otro mes de disfrute.

Si por imperativo del servicio no fuera así se compensará con tres días adicionales.

En cualquier caso, el periodo anual de vacaciones se disfrutará dentro del año natural, es decir de 1 de Enero hasta 31 de Diciembre.



En ningún caso las vacaciones podrán comenzar en festivo, sino el primer día hábil de trabajo.

El trabajador tendrá derecho a distribuir su periodo vacacional en dos fracciones.

En caso de enfermedad y previa presentación de baja médica se interrumpirá automáticamente el periodo de vacaciones, generándose el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descanso no disfrutado.

El Plan vacacional deberá estar confeccionado antes del 31 de Marzo de cada año, así como el cambio de turno de vacaciones deberá notificarse con un mes de antelación. Si por alguna causa se viera alterado el periodo vacacional ya establecido 15 días antes y ocasionara alguna pérdida económica al trabajador, el Ayuntamiento abonará el importe completo de dicha pérdida previa justificación documental.

Si por causa de fuerza mayor, o por necesidades del servicio y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirlo por personal que no está disfrutando sus vacaciones, fuese necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a dos días de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que haya trabajado que podrán sumarse al periodo interrumpido por fuerza mayor o necesidad del servicio.

Artículo 10. Licencias retribuidas.

1. A lo largo del año, los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar de 6 días de Asuntos particulares, además del los días 24 y 31 de Diciembre. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales. Aquellos trabajadores que no hayan completado un año de servicio disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia previa autorización del área de personal y respetándose siempre las necesidades del servicio

No se podrán disfrutar más de 2 días consecutivos de Asuntos Particulares, salvo situaciones de urgente necesidad adecuadamente justificada.

Cuando no se disfruten de los mencionados días durante el año al que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de Enero del año siguiente.

2. Por contraer matrimonio 15 días naturales.

3. Por fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente de los trabajadores consanguíneos y afines hasta un 1º grado 4 días; 2º grado, 3 días y hasta un 3º, 1 día. Se ampliará un día más si es a más de 200 Km y dos días más si es a 500 Km.





4. Nacimiento de hijos o adopción 4 días. Si el nacimiento es por cesárea o con intervención grave en el parto, se ampliará a dos días más.
5. Enfermedad grave de parientes hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad 4 días, en el supuesto de 2º grado de consanguinidad o afinidad 2 días. Se ampliarán tres días más, en cualquiera de los casos anteriores, si el enfermo es hospitalizado o tiene prescrito por el facultativo que le atiende, reposo absoluto en casa.
6. Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y cualificación en Centros Oficiales, durante el día de su celebración, excepto los trabajadores que estén a turnos que se les concederá la noche anterior.
7. Por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la celebración, si es más de 200 Km, el día anterior o posterior.
8. Traslado de domicilio habitual, 2 días laborales.
9. La licencia por maternidad se ampliará en una semana más, y dos semanas más en caso de parto múltiple.
10. Las trabajadoras, por lactancia de hijo hasta 12 meses de edad, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones o sustituida por la reducción de la jornada en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.
11. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el tiempo necesario para realizarse, previa justificación del mismo.
12. El trabajador que siendo soltero, adopte a un niño con edad inferior a un año, tendrá derecho a una licencia retribuida de 50 días naturales contados a partir de la fecha de adopción. Igual derecho tendrá uno de los cónyuges del matrimonio, si ambos son trabajadores al servicio de este Ayuntamiento.
13. Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edad preescolar o mayores de esta edad con minusvalía igual o superior al 65%, tendrán derecho al disfrute de 22 días laborales a partir del fallecimiento de su cónyuge.

Artículo 11. Licencias no retribuidas.

Las licencias sin percibo de haberes y hasta un máximo de 6 meses se concederán previo informe de la Jefatura del Servicio. Conforme a lo previsto en el art.142, del Real Decreto Legislativo 781/86 de Abril, y demás disposiciones concordantes, se concederán automáticamente por la Alcaldía previo informe de la sección de personal. En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes





que sea definitiva, se dará audiencia al interesado a través del servicio correspondiente, así como a petición del mismo se informará a los representantes de los trabajadores.

Artículo 12. Justificación por enfermedad.

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

El Ayuntamiento complementará desde el primer día de baja hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que por todos los conceptos viniera percibiendo el trabajador en activo, cuando la situación constitutiva de Incapacidad Temporal se derive de enfermedad común o accidente no laboral.

En caso de que la situación de I.T. se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional o riesgo por embarazo se percibirá el 100% de las retribuciones básicas y complementarias, "mientras dure la situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 13. Jubilación.

Se establece un premio de 1200 Euros Cuando el empleado se jubile por su edad, todo ello con efectos de Enero de 2002.

Artículo 14. Crédito Vivienda.

El Ayuntamiento gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de crédito que permita a los trabajadores municipales, obtener préstamos para la adquisición de viviendas, que será domicilio permanente. De igual manera, se realizará idéntica gestión para las reformas o mejoras de las propias en las mejores condiciones posibles.

Artículo 15. Seguro de Vida, Accidente y Responsabilidad.

El Ayuntamiento suscribirá una Póliza colectiva concertada con una Compañía de Seguros que acoja a todo el Personal afectado por este convenio estableciéndose las cantidades mínimas siguientes:

? Por defunción natural: 6000 Euros.

? Por defunción por accidente laboral: 60.000 Euros.

? Por invalidez permanente y absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional: 120.000 Euros.

? Por fallecimiento por accidente de circulación: 60.000 Euros.

? La cobertura del seguro de responsabilidad civil será de 600.000 Euros.

Artículo 17. Anticipos Reintegrables.

Todos los trabajadores fijos podrán solicitar un anticipo por el importe máximo de 1.200 Euros no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que no finalice la devolución del primero. El tiempo para la devolución se establece en un período máximo de 2 años. Tendrá preferencia el que no lo haya solicitado.

Artículo 18. Renovación del Carné de conducir.

La renovación del carné de conducir de cualquier clase que se efectúe por los trabajadores y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, será por cuenta del Ayuntamiento.

Artículo 19. Asistencia Jurídica.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen o la soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio. Dicha asistencia jurídica será realizada por un letrado municipal sin perjuicio de las circunstancias que, en cada caso, haga recomendable la asistencia de otro letrado especialista en cada materia.

Caso de ser preceptiva la intervención de un procurador de los tribunales este será designado por el trabajador interesado.

Los daños producidos por cualquier trabajador municipal en el desarrollo de sus servicios en material propiedad del Ayuntamiento y ajenos a su voluntad serán de cuenta y cargo del Ayuntamiento siempre que no medie culpa o negligencia grave.

El trabajador que conduciendo un vehículo municipal se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo relacionado con su puesto de trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento desempeñando otro puesto de trabajo relacionado con su servicio y conservando su antigüedad y retribución.

Artículo 20. Pensión de Viudedad.

El Ayuntamiento adelantará el 100% de las pensiones de viudedad, orfandad y jubilación desde el fallecimiento del trabajador hasta que se efectúe la liquidación por la Seguridad Social.

Artículo 21. Ayudas por minusvalías físicas o psíquicas.

El Ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad de 60 Euros por cada hijo, cónyuge que sea disminuido físico o psíquico igualo superior al 33%, y 120 Euros



con una minusvalía física psíquica igualo superior al 65%. Todo ello justificándose en la forma que legalmente corresponde.

Artículo 22. Otras Ayudas de pago único.

Otras ayudas de pago único:

? Ayudas por nupcialidad 130 Euros.

? Ayudas por natalidad 130 Euros.

? Ayudas por sepelio 600 Euros al cónyuge o hijos a cargo

Artículo 23. Premios por año de servicio.

Se efectuará un pago único de 900 Euros. a los 25 años de servicio y 1.800 Euros. a los 40 años de servicio.

Capítulo III. Formación.

Artículo 24. Planes de Formación.

1) La función pública deberá abordar cada vez de forma más adecuada problemas de tipo cualitativo derivados de la necesidad de adaptarse a las nuevas demandas de la sociedad.

Se precisan conocimientos renovados y la adaptación de valores y aptitudes profesionales.

En este contexto de formación debe ser considerado como una necesidad y obligación profesional.

2) La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación, y la integración de los empleados públicos y un mecanismo eficaz e indispensable particular la movilidad y promoción.

En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la corporación, por lo que ésta, conjuntamente con la FAMP Y la FEMP, JUNTA DE ANDALUCIA, GOBIERNO CENTRAL, las escuelas de formación funcional o cualquier otra institución pública y centros homologados se comprometen a incrementar sustancialmente la oferta de formación y vinculada al desarrollo de la carrera administrativo y a la promoción.

3) Por otro lado, con la firma del Acuerdo Nacional de Formación continua del Acuerdo, Tripartito en Materia de Formación continua de los trabajadores ocupados, el 16/12/1992 así como el Acuerdo de la Comisión Tripartita de





15/07/1994, para ampliar la aplicación de estos acuerdos al personal de las Administraciones Públicas se abren nuevas posibilidades de actuación para las políticas de formación en el ente público, en especial a lo que afecta a la participación de los sindicatos en su desarrollo.

Corporación y representantes sindicales coinciden en manifestar que la coparticipación de todos los agentes administrativos y sociales, incluidos los correspondientes al ámbito local, en la planificación, gestión e impartición de la formación continua "en las Administraciones Públicas, aportará un clima de colaboración y de implicación de los empleados públicos en el desarrollo de este programa, de forma que habrá que influir muy positivamente en el cumplimiento satisfactorio de sus objetivos.

Planes de formación

I) La formación que ha de ser abordada de forma sistemática y no coyuntural, debe constituir un proceso constante, dinámico y actualizado, orientado a la consecución de resultados integrándose y complementándose con el resto de políticas de personal. Por ello debe ser objeto de planes específicos.

II) Cada Corporación elevará anualmente, durante el periodo vigente de este acuerdo, un plan de formación anual, que estará vinculada a la planificación integral de recursos humanos. Dicho plan integrará iniciativas de formación actualmente vigentes.

III) Con independencia de los mismos, se mantendrán vigentes los acuerdos de formación suscritos en los distintos ámbitos.

Financiación de los planes de formación

Los planes de formación que elaborará la Corporación podrán financiarse además de con sus correspondientes partidas presupuestarias, a través de los fondos para la formación continua provenientes de la cotización por formación profesional, en la forma que determine en Comisión General para la Formación Continua.

Oferta formativa y tiempos para la formación

I) La Corporación conjuntamente con la FEMP y los sindicatos, se compromete en ampliar sustancialmente durante el periodo 2000-2003 las acciones formativas para elaborar los objetivos previstos en el presente acuerdo.

Durante este periodo se utilizarán, además de los créditos que figuran en los presupuestos I de las Corporaciones locales para financiar acciones formativas, fondos para la formación, continua procedentes de la cotización por Formación Profesional. A lo largo del período de vigencia de este acuerdo, la Corporación y la representación sindical podrán negociar el incremento del número de horas



lectivas para la formación.

II) En los cursos que programe la Administración para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, el tiempo de asistencia se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

III) Para facilitar la formación profesional, la Administración Local, en el marco del convenio 140 OIT, de comprometerse a adaptar las medidas concretas: Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

Concesión de la asistencia de cursos de perfeccionamiento profesional. Cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, siempre que la organización del servicio lo permita. En las corporaciones en los que exista un Plan de Formación negociado con los representantes sindicales, la concesión se enmarcará en las acciones previstas de dicho plan.

Concesión de permisos no retribuidos de una duración máxima de tres meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Gestión de la formación continua

En lo relativo a la gestión de los planes de gestión continua y presentación, aprobación y requisitos, se estará a lo que se determine en la Comisión General para la Formación Continua. El Ayuntamiento abonará el kilometraje que recorra el trabajador (ida y vuelta) a 0.17 O/km así como las dietas que le surjan y el material necesario para su asistencia.

Con carácter general, los trabajadores tendrán derecho a 80 horas anuales como mínimo para recibir cursos de formación en los términos previstos en este artículo.

Tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo.

Capítulo IV. Organización e ingreso.

Artículo 25. Organización y racionalización.

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

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano





Simplificación del trabajo, mejora de los métodos y procedimientos administrativos. Establecimientos de plantillas correctoras de personal.

Definición y clasificación y clasificación clara entre puesto y categoría.

Será objeto de informe, consulta o negociación con los representantes de los trabajadores, todas las materias relacionadas con el ámbito competencial y de acuerdo con la legislación vigente.

La Corporación previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo que deban de ser desempeñados por el personal del Ayuntamiento.

A los procesos de funcionalización que pudieren establecerse se les aplicará, como mínimo, los siguientes criterios:

1. Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del cuerpo o escala correspondiente.
2. Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.
3. Se procurará facilitar a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.
4. Se realizará un plan para que los trabajadores laborales, promocionen a funcionarios, mediante las correspondientes pruebas de acceso.

Artículo 26. Clasificación del Personal.

El personal al servicio del Ayuntamiento de GARRUCHA se clasificará en:

Contratados en régimen de derecho laboral (fijos y temporal) y personal eventual que desempeñe puesto de confianza o asesoramiento especial.

Artículo 27. Relación de puestos de trabajo de catálogo.

Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, funcionarios, personal laboral y eventual, que se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.

Se formará la relación de todos los puestos de trabajo (RPT) que deberá incluir en todo caso, la denominación, grupo y nivel de Complemento de destino y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño.





Esta relación será pública y los trabajadores tendrán derecho a hacer las oportunas reclamaciones. Cualquier modificación de la plantilla o de la relación de puestos de trabajo, deberá ser negociada por los representantes sindicales legales.

Artículo 28. Promoción Interna.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos los trabajadores. Para ello, los trabajadores, en cada caso, deberán poseer dos años de antigüedad o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral exigida para ese puesto de trabajo.

Independientemente de lo anterior, las convocatorias de acceso a los cuerpos o escalas del Grupo D exigirán conocimientos y capacidades adecuadas a este nivel profesional y el área de actividad o funcional a la que correspondan las plazas convocadas.

Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.

El acceso a cuerpo y escalas del grupo C se llevará a cabo prioritariamente a través de la promoción del grupo D de la correspondiente área de actividad o funcional.

Los trabajadores del Grupo D que carezcan del Título de Bachiller o equivalente podrán participar en las convocatorias de promoción al grupo C siempre que tengan una antigüedad de 10 años en el grupo, o de 5 años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso a este curso se basará en criterios objetivos.

La convocatoria de promoción del grupo D al C se efectuará por los sistemas legales vigentes.

En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados con el nivel de formación y también con la antigüedad.

En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

Artículo 29. Oferta pública de empleo.

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

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo pública, mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el





RD896/9I, de 7 de junio y subsidiariamente por el dispuesto en el RD 364/95, de 10 de marzo.

El sistema de selección será el de oposición libre, concurso-oposición o concurso.

El procedimiento de selección, cuidará especialmente la confección entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tales efectos, las pruebas prácticas que sean precisas.

La Oferta de Empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes.

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

Los tribunales de selección tendrán la composición legalmente establecida, garantizándose la presencia con voz y voto de un vocal designado a propuesta de la representación de los trabajadores.

Artículo 30. Trabajos de categoría superior.

Los puestos de trabajo que hayan de ser desempeñados transitoriamente y por necesidades urgentes, se cubrirán por comisión de servicio con las limitaciones en el tiempo que la Ley señala o sustitución reglamentaria con la consiguiente compensación económica, que consistirá en pagar la diferencia de los complementos siguientes: complemento destino, complemento específico.

Artículo 31. Trabajos nocturnos.

En los trabajos que hayan de ejecutarse en jornada nocturna se designaran dos trabajadores, como mínimo, para su ejecución.

Artículo 32. Ampliación de plantilla.

La corporación conjuntamente con los representantes de los trabajadores, realizaran anualmente un estudio por servicios del número de horas extraordinarias y servicios especiales, con el objetivo primordial de convertir en puestos de trabajo aquellos excesos de horas que sobrepasen los topes legales establecidos a fin de adecuar la plantilla a las necesidades reales de los servicios.

Artículo 33. Situaciones especiales.

La corporación procurara que los trabajadores que, por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para funciones de particular esfuerzo o penosidad y siempre previo informe médico, sean destinados a puestos de trabajos adecuados a sus condiciones físicas y dentro del mismo servicio a ser posible, sin perjuicio de





los derechos económicos que les correspondan.

Artículo 34. Vacantes.

Los puestos de trabajo dejados por algunas de las razones existentes: traslados, jubilaciones, fallecimientos, etc., serán considerados vacantes a cubrir por los procedimientos establecidos por la legislación vigente y en este convenio.

Capítulo V. Seguridad e higiene y defensa de la salud.

Artículo 35. Salud Laboral.

A la entrada en vigor del presente Convenio, será designado el delegado de prevención que será elegido por la representación sindical entre sus miembros. Serán funciones del delegado de prevención:

1. Controlar el cumplimiento de las normas establecidas para los empleados en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
2. Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
3. Proponer, informar y seguir las actuaciones de la corporación en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en lo que respecta a los empleados municipales.
4. Organizar campañas de formación y sensibilización de los empleados en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
5. Realizar visitas a los centros de trabajo, previa presentación ante el responsable del servicio, detectando y proponiendo soluciones.
6. Investigar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no manuales estableciendo un control de absentismo laboral por estas causas.
7. Dar cuenta al órgano competente ante la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física de y trabajadores.
8. Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación u otras circunstancias de riesgo.
9. En lo previsto en los párrafos anteriores se estará a lo dispuesto en la legislación de seguridad e higiene.

Artículo 36. Reconocimiento Médico.

Se efectuará, además del reconocimiento médico de ingreso otro anual de





carácter voluntario, para el seguimiento y control de las posibles enfermedades de carácter profesional.

A tal fin se realizarán campañas de vacunación.

Previo informe de los representantes sindicales, el Ayuntamiento de GARRUCHA adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad o le inhabilite para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, serán reubicados en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le corresponda.

Capítulo VI. Régimen interior y disciplinario.

Artículo 37. Reglamento de Régimen Interior.

Se plantea de inmediato la elaboración de un Reglamento de Régimen interior con participación de la Corporación y representantes de los trabajadores.

Artículo 38. Régimen Disciplinario.

En todo lo referente al Régimen Disciplinario se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo y en la legislación concordante.

Capítulo VII. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 39. Competencias Sindicales.

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

1º. Los representantes de los trabajadores deberán ser informados de las siguientes materias:

- a) De todas las cuestiones que afecten a los trabajadores y que traten de régimen interno.
- b) De todos los asuntos en materia de sanciones que afecten a los trabajadores para emitir informe con carácter previo, siempre que el expedientado no manifieste su voluntad contraria a ella.

Los representantes de los trabajadores podrán hacer propuestas a la corporación sobre materias relativas a obras sociales, seguridad social, así como sobre todas aquellas que consideren oportunas tales como condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.



Los representantes de los trabajadores tendrán la capacidad jurídica que la ley le confiere para realizar acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias.

4°. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en los supuestos de cambio de horario, turno, etc. así como en los casos de reestructuración y reorganización de las plantillas.

La Corporación reconocerá el derecho de huelga a los trabajadores conforme a la constitución.

Artículo 40. Garantías Sindicales.

Los representantes de los trabajadores:

1. No podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica en razón del desempeño de su representación.

2. No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical, si por manifiesta necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado o cambiado de turno, salvada su voluntariedad, será el último en ser afectado.

3. Cada representante de los trabajadores dispondrá de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones:

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

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

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

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



5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros sindicales, de dimensiones suficientes y en espacio visible para la información sindical.

Artículo 41. Secciones Sindicales.

Tendrán derecho a formar secciones sindicales los sindicatos o agrupaciones de trabajadores.

Responsabilidad sindical ante la Corporación y sus trabajadores.

Estarán protegidos por las garantías sindicales reseñadas para delegados de personal, así mismo, dispondrán del mismo número de horas para el desarrollo de sus actividades sindicales.

Si en la misma persona concurriera la condición de delegado sindical y delegado personal, sólo dispondrá de un crédito horario.

Las secciones sindicales podrán hacer uso de 5 horas no acumulables, para realizar asambleas de carácter laboral o sindical, notificándolo con antelación de 40 horas conjuntamente con el orden del día, en todo caso la celebración de la asamblea no perturbará en modo alguno el normal desenvolvimiento de los servicios del Ayuntamiento por lo que se arbitrarán por los interesados de acuerdo con la corporación las medidas que garanticen el funcionamiento de los mismos.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la ley orgánica de libertad sindical 11/85 de 2 de Agosto sobre elecciones y de demás garantías sindicales,

Capítulo VIII. Retribuciones.

Artículo 42. Normas Generales y Comunes.

La ordenación del pago de los gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la corporación, la cual regulará, mediante resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los empleados municipales de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores municipales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Artículo 43. Conceptos retributivos.

Las retribuciones son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: Sueldo: Trienios y pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad, las gratificaciones y pluses.

Artículo 44. Sueldo y Salario Base.

El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos municipales.

El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que lo sustituya, de conformidad con el Anexo I.

Artículo 45. Trienios o Antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad para cada grupo por cada tres años de servicio reconocido en la administración pública.

Para el percibo de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados a la administración pública tanto en calidad de trabajador de carrera, como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la ley de presupuestos generales del estado para los trabajadores de las corporaciones locales o en su caso las normas que lo sustituyan.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que cumplan los tres o múltiplos de 3 años de servicio efectivo.

Artículo 46. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, cuyas cuantías serán equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad, para el año 2003 con carácter consolidable y de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado se añadirá el 20% del Complemento de Destino.

Para el año 2004, se aplicará el 40% del Complemento de Destino en cada Paga Extraordinaria.

Para el año 2005, las cuantías de las Pagas Extraordinarias serán equivalentes a las que se venían cobrando, más el 45% del Complemento de Destino y el 45% Complemento Específico.

Para el año 2006, las cuantías de las Pagas Extraordinarias serán equivalentes a las que se venían cobrando, más el 50% del Complemento de Destino y el 50% Complemento Específico.



Las pagas extras se devengarán los días uno de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos de trabajador en dichas fechas y en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día que devenga la paga extra, no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extra, se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo respectivamente del importe de la paga extra, que en la fecha de devengo le hubiera correspondido por un periodo de seis meses incompletos fuesen treinta o superior cada fracción de treinta días se considerara un mes completo.

b) Los trabajadores en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extras en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c) en el caso de cese en el servicio activo, la última paga extra se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro de los trabajadores en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computará como un mes completo.

Artículo 47. Complemento de Destino.

Se establece un nivel mínimo de 12.

El complemento de destino será el correspondiente al nivel de puesto de que desempeñe, ello sin perjuicio del nivel de complemento de destino de cada trabajador tenga consolidado, aplicándose por analogía a efectos de consolidación, lo establecido en la legislación vigente para los Empleados Municipales.

La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, conforme al Anexo I.

Artículo 48. Complemento Específico.

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad a modo de ejemplo: nocturnidad, trabajo en festivos, toxicidad, turnicidad etc.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijado podrá tomarse en consideración conjuntamente, dos o más condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá con carácter previo que la corporación efectúe una valoración de los puestos de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas.

Artículo 49. Complemento Productividad.

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Artículo 50. Plus de Barredora, Cementerio, Agua, Peligrosidad de Jardinero y OMIC.

Los trabajadores que en el desempeño de su trabajo y con la especialidad requerida realice funciones especificadas en el enunciado del presente artículo, esto es, utilice la barredora, trabajos en el cementerio, trabajo especial relacionados con la distribución del agua, realice, trabajos peligrosos en Jardinería o atienda la Oficina de la OMIC, percibirá las retribuciones señaladas en el Anexo 1.

Artículo 51. Indemnizaciones por razón del servicio: dietas y gastos de desplazamiento.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que vean precisados a realizar por razón de servicio, esto es dietas y gastos de desplazamiento de conformidad de las condiciones señaladas por el decreto 54/89 y decreto 90/93 de la Junta de Andalucía.

El ayuntamiento abonará antes de inicio del viaje al trabajador que tuviese que desplazarse el total de las dietas que le corresponde.

El desplazamiento en vehículo propio se abonará a 0.170 Euros km. En concepto de desgaste del vehículo.

Artículo 52. Vestuario.

El ayuntamiento suministrará el vestuario necesario para aquellos puestos cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo, y cuya distribución vendrá regulada con un reglamento interno.

El vestuario se entregará en Mayo para los meses de verano y en Septiembre para los meses de invierno que consistirá en las siguientes prendas:

A) Brigadas de aguas, jardines, electricidad, obras y brigada de aseo público.

1. Una chaquetilla, un pantalón, una camisa manga larga de color azul y zapatos o botas homologadas cada año en invierno.
2. Un pantalón y dos camisas manga corta cada año en verano.
3. Se dotará de equipo completo traje impermeable y botas de agua cada dos años.
4. Un Anorak de abrigo impermeable cada tres años.

B) Notificadores y conserjes.

En invierno: un pantalón/falda, una camisa y una rebeca.

En verano: un pantalón/falda y una camisa.

El vestuario se aprobará cada dos años, determinándose las prendas a aportar.

El vestuario será obligatorio en el puesto de trabajo durante la jornada laboral.

C) Limpiadoras.

Dos pantalones y dos blusas en verano y en invierno y una chaqueta al año

Además calzado apropiado cada año.

Artículo 53. Incrementos de las retribuciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, todos los conceptos retributivos reconocidos se incrementarán conforme al I.P.C. previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho incremento de forma automática.

En cualquier caso, como mínimo, se garantizará un incremento salarial en todos los conceptos retributivos igual al I.P.C. real registrado en el ejercicio.

La revisión para garantizar el cumplimiento del párrafo anterior, se realizará y abonará el primer trimestre del año siguiente, dicha revisión tendrá carácter consolidable a todos los efectos.

**ANEXO 1
AÑO 2003**

SUELDO BASE Y TRIENIOS (Euros)

GRUPO	SUELDO MENSUAL	TRIENIO
A	1.028,05	39,50
B	872,54	31,60
C	650,42	23,72
D	531,83	15,85
E	485,52	11,89

COMPLEMENTO DE DESTINO (Euros)

NIVELES	CUANTIA
13	263,26
16	326,05
19	388,80

COMPLEMENTO ESPECIFICO (Euros)

GRUPO C	90,00
GRUPO D	407,28
GRUPO E	230,42

PLUSES (Euros)

PLUS BARREDORA	60
PLUS DE CEMENTERIO	90m15
PLUS PRODUCTIVIDAD	50
PLUS AGUA	72
PELIGROSIDAD JARDINERIA	30
PLUS AYUDA PUNTUAL CEMENTERIO	30
PLUS OMIC	130



Ayuntamiento de Garrucha

BOP , 11 de abril del 2003

Página 22 de 22

