



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 2003 AL 2005 DE LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE LA MOJONERA, PERSONAL LABORAL**

### **Capítulo I. Alcance Ambito De Aplicación Y Vigencia**

#### **Artículo 1.**

El ámbito del presente Convenio será de aplicación en el Ayuntamiento de La Mojonera y afectará a todo el Personal Laboral de este Ayuntamiento. Se considerarán incorporados acuerdos firmados por la FEMP y aquellos que pudieran suscribirse en un futuro en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

#### **Artículo 2.**

Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, surtiendo efectos desde primero de enero de 2003 y hasta el 31 de Diciembre de 2005, esto es, una vigencia de 3 años, si bien se revisará anualmente lo concerniente a materias económicas y de Catálogo. El carácter retroactivo de este Convenio únicamente afectará a los aspectos económicos y sociales.

#### **Artículo 3.**

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes, con un plazo de preaviso de 2 meses respecto a la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

#### **Artículo 4.**

Comisión paritaria: Dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, será constituida una Comisión compuesta prioritariamente por dos representantes de los trabajadores y por otros dos del Ayuntamiento, la cual asumirá las funciones de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado así como el seguimiento de su desarrollo. De los acuerdos de esta Comisión de interpretación de lo pactado en este Convenio, se dará traslado al Pleno para su conocimiento.

Esta Comisión deberá reunirse con carácter ordinario una vez cada dos meses y con carácter extraordinario a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión como mínimo para 48 horas después de la petición y como máximo de 5 días después de la petición.

#### **Artículo 5.**

Este acuerdo se considera un todo, en consecuencia, si por la autoridad laboral no

fuese homologado alguno de los acuerdos que se suscriben, quedará invalidado teniendo que pactar de nuevo.

Las condiciones acordadas quedan subordinadas a cualquier decisión de carácter superior que pudiera tener efectos más favorables para los empleados públicos.

## Capítulo II. Régimen De Trabajo

### Artículo 6.

Calendario Laboral: Será el que el Organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la provincia de Almería.

### Artículo 7.

Jornada laboral: Se establece una jornada laboral en cómputo anual de 1.521 horas, distribuyéndose la jornada semanal en 35 horas.

Los servicios que por su naturaleza pudieran requerir una jornada superior a la citada, serán objeto de valoración en el Complemento Especifico, teniéndose en cuenta dicha jornada.

La jornada laboral se reducirá en una hora durante los días comprendidos entre el 15 de junio a 14 de septiembre, ambos inclusivos.

### Artículo 8.

El Calendario laboral anual, su distribución y cuadro de horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el primero de enero de cada año negociado con los representantes sindicales.

### Artículo 9.

Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada continuada de trabajo diaria para tomar el desayuno, merienda o cena, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

### Artículo 10.

El Ayuntamiento adoptará las medidas de control que estime oportunas para el cumplimiento del horario previa consulta a los representantes de los trabajadores.

### Artículo 11.

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



- a) No se realizarán nunca con carácter habitual.
- b) En cuanto a las horas extraordinarias que se originen por la aparición de imprevistos, ausencias, permiso y otras circunstancias, se continuarán realizando siempre que no sea posible la utilización de la fórmula de contratación temporal o al tiempo parcial previsto en la vigente legislación.
- c) A aquellos trabajadores municipales que presten servicios de jornada completa en domingos se les retribuirá con 18 euros extras sin perjuicio de que el exceso de horario sobre esa jornada de festivo, caso de producirse se computen como extraordinarias. Los trabajadores de recogida de residuos sólidos urbanos percibirán en concepto de post-festivo la cantidad de 30 euros.

### **Artículo 12.**

Salvo que la ley establezca cantidades superiores, las horas extraordinarias se abonarán a 11 euros las realizadas en días laborables y a 14 euros en festivos y nocturnos. El trabajador, cuando lo solicite y siempre que el servicio lo permita, podrá cambiar las horas extras por días de la siguiente manera:

- Cuando las horas extraordinarias lo sean en días laborables, y el trabajador acumule 5 horas, en el período máximo de un mes, podrá optar por tomar un día libre.
- Cuando las horas extraordinarias lo sean en días festivos o nocturnos, y el trabajador acumule 3 horas, en el período máximo de un mes, podrá optar por un día libre.

### **Artículo 13.**

El periodo anual de vacaciones retribuidas será de 31 días comprendidos preferentemente entre los meses de Julio, Agosto y Septiembre, salvo los que voluntariamente elijan otros meses.

En cualquier caso, el periodo anual de vacaciones se disfrutará dentro del año natural, es decir, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

En ningún caso las vacaciones podrán comenzar en festivos sino que empezaran el primer día hábil de trabajo.

El trabajador tendrá derecho a distribuir su periodo vacacional en cuatro periodos, de 7 días como mínimo cada uno.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio, disfrutarán de un número de días en proporción al tiempo de servicio prestado y al que reste por prestar hasta la



finalización del año.

En caso de enfermedad y previa presentación de baja médica se interrumpirá el periodo de vacaciones, reanudándose a la presentación del alta médica.

El Plan vacacional deberá estar confeccionado antes del 31 de marzo. Así como el cambio de turno de vacaciones deberá de notificarse con un mes antelación. Si por cualquier causa se viera alterado el periodo vacacional ya establecido unos días antes y ocasionara alguna pérdida económica al interesado, el Ayuntamiento abonará el importe previa justificación documental.

Si por necesidades del servicio no se disfrutaran las vacaciones en el periodo preferencial se compensará al trabajador con 10 días más de descanso.

Si por necesidades del servicio y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirlo por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuese necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a 2 días de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que haya trabajado que podrán sumarse al periodo interrumpido.

#### **Artículo 14.**

A lo largo del año los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar de 8 días de libre disposición, además del 24 y 31 de diciembre. Tales días no podrán acumularse con las vacaciones.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa comunicación al Área de Personal con al menos 24 horas de antelación y respetando siempre las necesidades de los servicios.

Cuando no se disfruten los mencionados días de libre disposición dentro del año, podrán concederse en los primeros días del mes de enero del año siguiente.

Si una fiesta del año coincidiese con domingo se disfrutará un día más de libre disposición y si fuesen 2 fiestas las que coincidiesen con domingo habrá derecho a 2 días más de libre disposición.

### **Capítulo III. Permisos Ausencias Y Enfermedades.**

#### **Artículo 15. Licencias Retribuidas**

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

a) Por matrimonio 20 días.

b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente del trabajador o consanguíneo y afines hasta tercer grado: 3 días naturales cuando se produzca en



la misma localidad y 6 días cuando se produzca en distinta localidad con una distancia mínima de 100 Kms.

c) Nacimiento de hijos del trabajador: 3 días laborables ampliables a 6 días cuando las circunstancias lo aconsejen.

d) En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge e hijos se podrán juntar las vacaciones, días propios y licencias.

Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos consanguíneos o afines hasta tercer grado: 4 días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 8 días cuando se produzca en distinta localidad con una distancia mínima de 100 kms.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación en los siguientes supuestos y formas:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes parciales, así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.

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

f) Por matrimonio de hijos o hermanos: 1 día laborable ampliable a otro día más si debe desplazarse a más de 100 Km.

g) Traslado de su domicilio habitual: 3 días laborables.

h) La trabajadora tendrá derecho a un periodo de licencia de 16 semanas de duración por parto y 18 semanas por parto múltiple.

Asimismo tendrán derecho a una ausencia de una hora de trabajo que podrá dividir en dos periodos cuando se lo destine a la lactancia de su hijo menor de 12 meses, pudiendo sustituir este derecho de reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este derecho será extensivo al padre siempre que lo justifique y solicite y no haga uso de el la madre, en el supuesto que ambos trabajen en el Ayuntamiento.

i) Por exámenes finales de Curso en Centros de enseñanza: 5 días laborables antes de los exámenes, más el tiempo que duren estos.

j) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el tiempo necesario para realizarlo previa justificación del mismo.

(\* k) El trabajador que siendo soltero o viudo, adopte a un niño con edad inferior a un año, tendrá derecho a una licencia retribuida de 56 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.

l) Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edad preescolar o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, tendrán derecho a 30 días laborables a partir del fallecimiento del cónyuge.

### **Artículo 16. 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. En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes que esta 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 17. 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.

El contenido del presente Artículo se aplicará tanto en los casos de enfermedad como accidente.

El Ayuntamiento adoptará las medidas que considere oportunas a fin de controlar las bajas por enfermedad.

## **Capítulo IV. Derechos Sociales**

### **Artículo 18. Jubilación Anticipada**

El trabajador, con motivo de su jubilación voluntaria percibirá un premio en metálico en función de los años de servicio efectivos prestados al Ayuntamiento de acuerdo con la escala que a continuación se indica. A tal fin se habilitará en el presupuesto la cantidad correspondiente, siendo requisito indispensable que dichas jubilaciones voluntarias se produzcan al menos con un año de antelación a la fecha prevista para la forzosa.

ESCALA-BAREMO	
Con antelación de 1 año:	100 euros por año de servicio
Con antelación de 2 años:	150 euros por año de servicio



Con antelación de 3 años:	210 euros por año de servicio
Con antelación de 4 años:	270 euros por año de servicio
Con antelación de 5 años:	330 euros por año de servicio

Estas cantidades serán para el período de vigencia del Convenio.

Estas cantidades serán abonadas como máximo en dos mensualidades consecutivas.

Se establece un premio de 1.500 euros cuando el empleado se jubile por su edad.

#### **Artículo 19. Crédito Vivienda.**

El ayuntamiento gestionar 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 20. Seguro De Vida, Accidente Y Responsabilidad Civil.**

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:	3.000 euros
- Por defunción por accidente laboral:	60.000 euros
- Por invalidez permanente y absoluta:	120.000 euros
- Por fallecimiento por accidente de circulación:	60.000 euros
La cobertura del Seguro de Responsabilidad civil será	600.000 euros

Asimismo, el Ayuntamiento suscribirá una póliza de seguros que englobe los vehículos particulares del personal al servicio del Ayuntamiento cuando éstos se utilicen en tareas relacionadas con los servicios que presta el trabajador.

#### **Artículo 21. Fondo De Acción Social**

Se creará un fondo de acción social, cuya cuantía será del 1,5% del total de la asignación de créditos definitivos del Capítulo I del Presupuesto de Gastos de este Ayuntamiento a fecha 30 de noviembre de cada año.



a) Este Fondo de Acción Social se distribuirá en dos grupos:

- Bolsa de Estudios

- Ayudas por Ortodoncias, Gafas, Prótesis etc.

Se elaborará un Reglamento por parte de los trabajadores y la Corporación para administrar este Fondo.

b) El Ayuntamiento contemplará una partida en concepto de Bolsa de Vacaciones, asignándose individualmente a cada trabajador la cantidad de 400 euros, pagaderos en dos plazos en el mes de Junio y Diciembre para el año 2003; así como 520 euros pagaderos en dos plazos, meses de junio y diciembre de 2004; y 600 euros pagaderos en dos plazos, meses de junio y diciembre de 2005.

### **Artículo 22. Anticipos Reintegrables.**

Los trabajadores fijos podrán solicitar un anticipo por importe máximo de 1.800 euros, pagaderos en 24 mensualidades, no pudiendo solicitar otro anticipo hasta que finalice el solicitado y teniendo preferencia quién no lo haya solicitado. Dichos fondos no se nutrirán del de acción social pero su regulación será contemplada en el Reglamento del mismo.

### **Artículo 23. Renovación Carnet De Conducir.**

La renovación del carnet 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 24. Guarderías**

Se gestionarán plazas para los hijos de los trabajadores del Ayuntamiento, tanto en las guarderías privadas como de la Junta de Andalucía.

### **Artículo 25. 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 que las circunstancias de 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 éste será designado por el trabajador interesado.

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





de cuenta y cargo del Ayuntamiento, 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 trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento desempeñando otro puesto de trabajo relacionado con su servicio y conservando su antigüedad o retribución.

Además recibirá una indemnización de 120 euros mensuales durante el tiempo que dure la retirada del carnet.

Todo esto se entiende en todos los casos excepto cuando se trate de negligencia o conducción temeraria del conductor.

### **Artículo 26. Pensiones**

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 MUNPAL o Seguridad Social, respectivamente.

### **Artículo 27. Ayudas Económicas Fijas Mensuales Por Minusvalías**

- Sin asistencia a centro especializado:	
- Minusvalía igual o superior al 33 %:	60 euros/mes
- Minusvalía igual o superior al 65 %:	120euros/mes

### **Artículo 28. Otras Ayudas De Pago Único.**

- Ayudas por nupcialidad:	150 euros
- Ayudas por natalidad:	150 euros

- Ayudas por sepelio 600 euros, y concesión de nicho gratuito para el trabajador o funcionario, cónyuge e hijos en el Cementerio Municipal.

### **Artículo 29. Premios Por Años De Servicio.**

Se efectuará un pago único de 1.000 euros a los 25 años de servicio y de 1.500 euros a los 40 años de servicio.

### **Artículo 30.**

Cuando por motivo de enfermedad grave del empleado municipal o de algún



familiar que esté inscrito en la Póliza del Seguro tenga que desplazarse fuera de la provincia y siempre por prescripción médica, el Ayuntamiento abonará tanto del enfermo como del acompañante el importe de 2 billetes ida y vuelta en litera o su equivalente en metálico, así como 30 euros por día.

## CAPITULO V. FORMACION PROFESIONAL

### Artículo 31. Planes de formación.

I. La Función Pública debe abordar, cada vez de forma más acusada, 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 actitudes profesionales. En este contexto la formación debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional.

II. 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 para articular la movilidad y la 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 FEMP y las escuelas de formación funcionarial, se comprometen a incrementar sustancialmente la oferta de formación y vincularla al desarrollo de la carrera administrativa y a la promoción.

III. Por otro lado, con la firma del Acuerdo Nacional de Formación Continua y del

Acuerdo Tripartito en materia de Formación Continua de los trabajadores ocupados, el 16 de diciembre de 1992, así como el Acuerdo de la Comisión Tripartita de 15 de julio de 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 este ámbito, en especial en lo que respecta a la participación de los Sindicatos en su desarrollo.

Corporación y representación sindical 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 de influir muy positivamente en el cumplimiento satisfactoria de sus objetivos.



## PLANES DE FORMACION.

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 período de vigencia de este

Acuerdo, un Plan de formación anual que estará vinculado, a la planificación integral de recursos humanos. Dicho Plan integrará las iniciativas de formación actualmente vigentes.

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

## FINANCIACION DE LOS PLANES DE FORMACION.

I. Los Planes de Formación que elabore 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 se determine en la Comisión General para la Formación Continua.

## OFERTA FORMATIVA Y TIEMPOS PARA FORMACION.

I. La Corporación, conjuntamente con la FEMP y los Sindicatos, se compromete a ampliar sustancialmente durante el periodo 2003-2005 las acciones formativas para lograr los objetivos previstos en el presente Acuerdo.

Durante este período se utilizarán, además de los créditos que figuren en los Presupuestos 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 de OIT, se compromete a adoptar las siguientes 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 40 horas al año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo 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 las que exista un Plan de Formación, negociado con los representantes sindicales, la concesión de estas 40 horas se enmarcará en las acciones previstas en dicho Plan.

- Concesión de permiso no retribuido, 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.

#### GESTION DE LA FORMACION CONTINUA

- En lo relativo a la gestión de los Planes de Formación continua, u 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 20 céntimos de euros/km., así como las dietas que le surjan y material necesario para su asistencia.

### **Capítulo VI. Organización E Ingreso**

#### **Artículo 32. Organización Y Racionalización**

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

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procedimientos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctoras de personal.
- Definición y clasificación clara entre puesto y categoría.
- Serán objeto de informe, consulta o negociación con los representantes de los trabajadores, todas las materias relacionadas en 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 ser desempeñados por personal funcionario.

### **Artículo 33. Clasificación Del Personal.**

El personal al servicio del Ayuntamiento de La Mojonera se clasificará en:

- Funcionarios; interinos; contratados en régimen de derecho laboral (fijos y temporal) y personal eventual que desempeñe puesto de confianza o asesoramiento especial.

### **Artículo 34. Relación De Puesto De Trabajo**

Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, funcionarios y 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 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 legales.

### **Artículo 35. Promoción Interna**

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos sus trabajadores. Los 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 entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores de conformidad con el Ordenamiento vigente.

El Cuerpo de Policía Local se regirá por su normativa específica de conformidad con el Ordenamiento vigente.

Independientemente de lo anterior, las convocatorias de acceso a los cuerpos o escalas del grupo D exigirán conocimientos y capacidades adecuadas a éste 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 cuerpos 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 funcionarios 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 D, 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 36. Oferta Pública De Empleo**

El Ayuntamiento formulará 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 y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el RD 896/91, de 7 de junio y subsidiariamente por lo 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 concesión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas.

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

La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro del primer trimestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en las mismas. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas, que en todo caso, deberán concluir a ser posible dentro del año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan.

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 37. 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.

### **Artículo 38. Trabajos Nocturnos**

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

### **Artículo 39. Contrato.**

Para cualquier otro tipo de contratación de personal no contemplado en artículos anteriores, se creará la oportuna comisión constituida por miembros de la Corporación y representantes de los trabajadores que en todo momento elaborarán las pruebas que se adopten a la selección específica, siempre dentro de los márgenes que el ordenamiento jurídico vigente admita.

### **Artículo 40. Ampliación De Plantilla.**

La Corporación conjuntamente con los representantes de los trabajadores, realizarán 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 41. Situaciones Especiales**

La corporación procurará 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 trabajo adecuados a sus condiciones físicas y dentro del mismo servicio a ser posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

### **Artículo 42. Vacantes**

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

## **Capítulo VII. Seguridad E Higiene Y Defensa De La Salud**



### **Artículo 43. Salud Laboral**

A la entrada en vigor del presente Pacto, será designado el Delegado de prevención que será elegido por la representación sindical entre sus miembros.

Funciones y Normativa a aplicar. 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, sanidad y planificación familiar.
5. Realizar visitas a los centros de trabajo, previa presentación ante el responsable del Servicio, detectando deficiencias 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 los trabajadores.
8. Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que los funcionarios estén expuestos a un mayor grado de contaminación u otras circunstancias de riesgo.
9. En lo no previsto en los párrafos anteriores se estará a lo dispuesto en la legislación de Seguridad e Higiene.

### **Artículo 44. Reconocimiento Médico**

Se efectuará, además del reconocimiento médico de ingreso otro anual, para el seguimiento y control de las posibles enfermedades de carácter profesional.

Se vacunará a todos los trabajadores que lo deseen del tétanos, gripe y hepatitis.

## **Capítulo VIII. Régimen Interior Y Disciplinario**

### **Artículo 45. 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 46. Régimen Disciplinario**

En todo lo referente al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el R.D. 33/86 de 10 de Enero, de Ley 9/87, de 12 de Mayo, y la normativa que lo desarrolle o sustituya.

#### **Artículo 47.**

En lo referente a Policía Local, se estará a lo dispuesto en la Secc. 4ª del Capítulo IV del Título 2º de la Ley 2/86 de 13 de Marzo y RD 884/89 y la normativa que lo desarrolle o sustituya.

### **Capítulo IX. Derechos Y Garantías Sindicales**

#### **Artículo 48. 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 trabajadores para emitir informe con carácter previo, siempre que el expedientado no manifieste su voluntad contraria a ella.

2º. 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.

3º. 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.

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





5º. La Corporación reconocerá el derecho de huelga a los trabajadores conforme a la Constitución, teniéndose en cuenta la prohibición de huelgas de la Policía Local y el cumplimiento de los servicios mínimos.

### **Artículo 49. 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 21 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 ésta, se incorporará a su puesto de trabajo.

b) Quedan fuera de éste 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 y suficientes para el debido cumplimiento de sus funciones.

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

### **Artículo 50. Secciones Sindicales**

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





Las secciones sindicales elegirán los delegados respectivos, que asumirán la responsabilidad sindical ante la Corporación y sus trabajadores.

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

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

Las secciones sindicales podrán hacer uso de 6 horas al mes 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 éste Convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 11/85 de 2 de Agosto sobre elecciones y demás garantías sindicales.

## **Capítulo X. Retribuciones**

### **Artículo 51. 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 funcionarios de las cantidades que hayan dejado de satisfacerle.

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

### **Artículo 52. 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, el complemento familiar y el complemento personal transitorio.

### **Artículo 53. 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 la sustituya.

#### **Artículo 54. Trienios O Antigüedad**

Los trienios consisten en una cantidad igual 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 en la Administración Pública, tanto en calidad de trabajador de carrera, como de 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 la sustituyan.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que suplan 3 ó múltiplos de 3 años de servicio efectivo.

#### **Artículo 55. Pagas Extraordinarias**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por el importe que se determine en la Ley de Presupuestos Generales o Norma que la sustituya, o por negociación, y se devengarán los meses de Junio y Diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que devengue 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 hubiera correspondido por un periodo de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuesen 30 ó superior cada fracción de 30 días se considerará 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 computarán como un mes completo.

### **Artículo 56. Complemento De Destino.**

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

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

### **Artículo 57. Complemento Especifico**

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 fijarlo 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 atendiendo a las circunstancias expresadas.

Efectuada la valoración, la Corporación al modificar o aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico señalando su cuantía.

La valoración así como la fijación de la cuantía del complemento deberá ser negociada con la Mesa de Negociación.

La “especial dificultad técnica” y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto no exigida en las convocatorias de ingreso y/o provisión, la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales. No se tendrá en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa.

La “dedicación” y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de



trabajo y retribuirá:

- La Jornada en régimen de dedicación, fijándose el valor de la hora de exceso sobre la jornada normal, como servicios especiales en la forma prevista en el artículo 11 y 12 de este texto.

La posibilidad de que por la Corporación se exija a un puesto tipo una dedicación superior a la jornada normal sobrepasando el tope máximo de horas, supondrá que todas las que sobrepasen dicho tipo tendrán la consideración de servicios especiales, abonándose según el artículo 11 y 12 de este texto.

La “responsabilidad” y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones y la responsabilidad por mando, la responsabilidad patrimonial y la responsabilidad por la seguridad de las personas.

En lo relativo a la .incompatibilidad., se retribuirá la que se tenga para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público, el ejercicio por si o mediante sustitución de actividades privadas incluida la de carácter profesional sean por cuenta propia por si o personas interpuestas, o bajo la dependencia o al servicio de entidades públicas o privadas.

La “peligrosidad” y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá aquellos puestos de trabajo de los que puedan derivarse probabilidad de que su ocupante sufra un accidente, agresión o contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones.

La “penosidad” y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá:

- El esfuerzo requerido por el ocupante del puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto de trabajo.

- El trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente en igual cuantía para todos los puestos de trabajo.

- El trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y/o tarde y/o noche) se trabaje, al menos un domingo de cada mes o el descanso semanal no sea fijo en los días.

### **Artículo 58. Complemento De Productividad.**

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y 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.

Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás trabajadores de la Corporación como de los representantes sindicales.

### **Artículo 59. 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 se vean precisados a realizar por razón de servicio, esto es dietas y gastos de desplazamiento de conformidad con las condiciones señaladas por el Decreto 54/89 y Decreto 190/93 de la Junta de Andalucía.

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

El desplazamiento en vehículo propio se abonará a 20 céntimos de euro.

### **Artículo 60. 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 de invierno, y consistirá en las siguientes prendas:

A) POLICIA LOCAL ANEXO

B) BRIGADA DE AGUAS, JARDINES, ELECTRICIDAD, OBRAS Y BRIGADA DE ASEO PÚBLICO

(1) Dos chaquetillas, dos pantalones, dos camisas de manga larga de color gris y zapatos o botas homologadas cada año en invierno, y dos jerseys.

(2) Dos pantalones y dos camisas de manga corta cada año en verano

C) NOTIFICADORES Y CONSERJES

En invierno dos pantalones/falda, dos camisas de manga larga, una rebeca y anorak.

En verano dos pantalones/falda y dos camisas de manga corta.



Calzado apropiado.

El vestuario se renovará cada dos años, salvo rotura.

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

#### D) LIMPIADORAS

Dos pantalones y dos blusas en verano y en invierno, y dos chaquetas al año.

Calzado apropiado cada año, tanto para verano como para invierno.

### **Artículo 61. Incremento De Las Retribuciones Y Fondo Para El Mantenimiento Del Poder Adquisitivo.**

Durante la vigencia del presente Convenio, todos los conceptos retributivos reconocidos se incrementarán conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o Norma que la sustituya, aplicándose dicho incremento de forma automática.

En cualquier caso el Ayuntamiento generará un fondo específico, a fin de garantizar, como mínimo, un incremento salarial en todos los conceptos retributivos igual al I.P.C. real registrado en cada ejercicio, manteniendo así el poder adquisitivo del personal funcionario y laboral al servicio del Ayuntamiento, aplicándose dicho incremento en el apartado de Complemento Específico.

Los criterios de aplicación de dicho fondo se acordarán entre la Corporación y la representación sindical, tomando como referencia el informe emitido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.). Sus efectos económicos serán desde 1º de enero de 2.003 y tendrán carácter consolidable.

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

### **Disposiciones Transitorias**

PRIMERA. Se establece para el periodo de vigencia de éste Convenio un incremento salarial para el personal al servicio de éste Ayuntamiento de las siguientes cuantías:

1. Para los empleados que cobran mensualmente más de 901,52 Euros netos, se establece una subida salarial de 30 Euros mensuales para el año 2.003, otros 30 Euros mensuales para el año 2.004, y otros 30 Euros mensuales para el año 2.005.
2. Para aquellos empleados que cobran mensualmente menos de 901,52 Euros netos, se establece una subida salarial de 42 Euros mensuales para el año 2.003,







otros 42 Euros mensuales para el año 2.004, y otros 42 Euros mensuales para el año 2.005.

3. Para los dos puestos de Conserjes-Notificadores existentes en el Ayuntamiento se le incrementará, además, la cantidad de 46 Euros mensuales, a partir del mes de enero del año 2.003.

4. Las cantidades reflejadas en los apartados anteriores, se incrementaran en el apartado de Complemento Específico.

SEGUNDA. En cuanto a las retribuciones económicas, las mismas se revisarán anualmente por la Comisión Paritaria de éste Convenio, estudiándose la situación económica del Ayuntamiento.

TERCERA. El Ayuntamiento se compromete a negociar con el Colectivo de la Policía Local, en el mes de Septiembre del año 2.003, la equiparación económica de los Agentes y Oficial con el del resto del personal al servicio de éste Ayuntamiento encuadrado en el Grupo C, y del Subinspector-Jefe con el del resto del personal encuadrado en el Grupo B. Asimismo el Ayuntamiento se compromete a que dicha equiparación se lleve a cabo de manera total y efectiva durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

CUARTA. En cuanto al puesto de Técnico Auxiliar de Biblioteca existente, encuadrado dentro del Grupo C, el Ayuntamiento se compromete a reconvertir dicho puesto en el de Técnico de Biblioteca, encuadrado dentro del Grupo B, facilitando la promoción interna.

QUINTA. En cuanto al puesto de Jefa de Limpiadoras, el Ayuntamiento acuerda proceder a un incremento salarial mensual de 66 Euros, a partir del mes de enero del año 2.003, dadas las funciones extraordinarias que realiza su titular habitualmente.

SEXTA. El Ayuntamiento se compromete a crear anualmente dos plazas de peones de oficios varios y dos de limpiadoras, durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

#### **ANEXO AL PACTO REGULADOR DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE LA MOJONERA COLECTIVO DE POLICIA LOCAL.**

El ámbito del presente acuerdo será de aplicación en el Ayuntamiento de La Mojonera y afectará a todo el personal funcionario del Colectivo de la Policía Local.

Este acuerdo entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios surtiendo efectos del el uno de enero de 2003, hasta el día treinta y uno de diciembre de 2005.



## 1. FORMACION DE LA PLANTILLA.

Con respecto a la Formación de toda la Plantilla de esta Policía Local, se realizará una permanente formación de las materias siguientes:

- Atestados,
- Diligencias de Prevención (Código Penal y Ley de Enjuiciamiento Criminal),
- Policía Administrativa,
- Ética Policial,
- Monográficos realizados por la E.S.P.A. o Academias Locales.
- Monográficos realizados por la F.E.M.P., F.A.M.P., JUNTA DE ANDALUCIA y

## GOBIERNO CENTRAL.

Asimismo, los miembros de este Colectivo recibirán clases de defensa personal y/o mantenimiento en gimnasio cuya cuota será abonada por este Ayuntamiento.

## 2. DIAS FESTIVOS.

Según la reunión mantenida por el Sr. Alcalde y el Representante Sindical de los Funcionarios en fecha 12 de marzo de 2.002, se alcanzó el siguiente acuerdo en cuanto a los días festivos:

1. Se percibirá por cada agente que trabaje dichos días festivos el resultante de multiplicar la cantidad de 120,20 € (20.000. Ptas.) por catorce pagas, abonándose dicha cantidad en dos pagas proporcionales de 841,42 € (140.000. Ptas.) en los meses de Abril y Octubre.

La relación de los agentes que cobrarían dichas cantidades les será facilitada a este Ayuntamiento anualmente por la Jefatura del Servicio, y negociada con la Representación Sindical.

2. Los agentes podrán tomar hasta un máximo de cinco días de permiso en Navidad, siempre tuvieran días de asuntos propios pendientes de tomar, a condición de que dichos días no coincidan con los días 24, 25 y 31 de diciembre, y 1, 5 y 6 de enero.

3. El presente acuerdo entró en vigor a partir del día 1 de enero de 2002.

4. Este acuerdo se plasma en el presente Pacto Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de este Ayuntamiento, y será objeto de nuevas valoraciones en los sucesivos Pactos que se negocien.



### 3. DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

Lo previsto con carácter general en este Pacto.

### 4. VACACIONES.

Lo previsto con carácter general en este Pacto.

### 5. ASISTENCIA A JUICIOS.

Según la reunión mantenida por el Sr. Alcalde y el Representante Sindical de los Funcionarios en fecha 13 de diciembre de 2001, se alcanzó el siguiente acuerdo en cuanto a la asistencia a Juicios y Requerimiento Judiciales:

1. Cuando el requerimiento coincida con el horario de servicio del agente, éste se ausentará del servicio el tiempo imprescindible para realizar las gestiones correspondientes, cuando se trate de asistencia a juicio o requerimiento de los Juzgados de El Ejido.

2. Cuando el requerimiento o juicio fuese en los Juzgados de Almería, y coincida con el horario de servicio del agente, este librará el turno de servicio correspondiente.

3. En los demás casos, es decir cuando el agente se encuentre libre de servicio, de vacaciones, de permiso, o tenga turno distinto al del requerimiento, se le compensará con la cantidad de 42,07 € (7.000. Ptas.).

4. Siempre que sea posible se facilite por parte de este Ayuntamiento un vehículo para el traslado hasta el lugar señalado en el requerimiento.

5. Que caso de imposibilidad de facilitar un vehículo, se le abone el kilometraje correspondiente conforme a lo dispuesto en el Pacto Regulados de Funcionarios vigente en ese momento.

La cantidad económica fijada se revisará en sucesivos Pactos.

### 6. CUADRANTES DE SERVICIO

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro de horario y servicios, deberá estar confeccionado el día 1 de enero de cada año negociado con los representantes sindicales, debiendo ser los servicios rotativos y equitativos en cuanto a los turnos, descartándose la posibilidad de alterar los servicios a cualquier Agente de la Plantilla por alguno de los motivos reflejados en el punto 7.

### 7. REALIZACIÓN NECESIDADES DEL SERVICIO.

Se entenderán Necesidades del Servicio, los siguientes extremos:

- a) Prolongación del servicio por accidentes, detenciones o cualquier anomalía en la finalización del servicio y que requiera la prolongación del mismo.
- b) Cubrir servicios por bajas laborales, asuntos propios, cursillos, licencias y todo lo acordado en el Capítulo III del Convenio.
- c) Refuerzo del servicio estipulado por servicios previsibles y eventos imprevisibles.

Las cuantías económicas por la realización de estos servicios serán las establecidas en el Art. 12 del presente Pacto.

Los servicios extraordinarios realizados en horas nocturnas durante las FIESTAS LOCALES y FIESTAS DE NAVIDAD, considerados servicios previsibles, se abonarán con la cuantía de 33 € por hora.

Se descarta la posibilidad de abonar en días libres los servicios extraordinarios realizados por el Colectivo de la Policía Local.

Asimismo la cantidad económica fijada será revisada en sucesivos Pactos.

#### 8. UNIFORMIDAD.

Se dotará a los miembros de este colectivo de un Carnet Profesional, ajustado a las normas de la Junta de Andalucía y del uniforme establecido por dicha Comunidad Autónoma.

Con independencia de lo anterior, se les dotará de los siguientes complementos:

- Un anorak reversible, azul marino y amarillo reflectante, polivalente, abrigo impermeable con insignia,
- Un chubasquero (formado por cazadora y pantalón),
- Un cinturón,
- Una defensa con tahalí,
- Un par de grilletes y funda,
- Una pistola o revólver y funda,
- Un juego de reflectantes completo,
- Un par de guantes de cuero,
- Un silbato con cadena o cordón,

- Una cartera porta carnet profesional con insignia,
- Un chaleco antibalas y anti-armas blancas, interior, por persona.

El Ayuntamiento renovará la uniformidad de los Policías con la periodicidad que a continuación se reseña, siendo las características de esa uniformidad, igual para todos los componentes de la Policía Local, sin más diferenciación que los emblemas o divisas específicos de las distintas graduaciones de estos funcionarios.

- a) Anualmente. Zapatos, munición de dotación y munición de práctica de tiro.
- b) Cada dos años. Dos camisas de manga larga y corta, pantalón o falda de invierno o verano, de faena o bonito, cazadora, corbata y prenda de cabeza (faena o de plato).
- c) Cada tres años. Anorak, guantes, cinturón, tahalí y defensa, grilletes y funda, así como la funda de: pistola o revólver.
- d) Cada cuatro años. Cartera porta-carnet con insignia y camisa de gala.
- e) Cada ocho años. Emblema del cuerpo y Uniformidad de Gala.

Las prendas de verano, se entregarán antes del día 30 de Abril de cada año y las de invierno antes del 30 de Septiembre.

Las de uniforme, solo podrán ser utilizadas por el personal de esta plantilla, sin que las mismas puedan ser adaptadas en cuanto a sus características, para otro servicio o Cuerpo de carácter local.

En caso de que en acto de servicio, alguna de las prendas, insignias, emblemas o complementos propios de este Cuerpo, dejasen de usarse, por rotura o deterioro, serán repuestas, aunque no haya transcurrido el tiempo previsto para su reposición.

#### 9. PUNTOS NO CONTEMPLADOS EN EL PRESENTE ANEXO.

En cuanto a los puntos no contemplados en este anexo, se estará a lo dispuesto en el presente Pacto Regulador.

<b>RETRIBUCIONES BASICAS</b>		
<b>Grupo</b>	<b>Sueldo</b>	<b>Trienios</b>
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
---	--------	-------

<b>COMPLEMENTO DE DESTINO</b>			
30	902,74	15	305,11
29	809,74	14	284,20
28	775,68	13	263,26
27	741,62	12	242,32
26	650,63	11	221,42
25	577,25	10	200,50
24	543,20	9	190,04
23	509,16	8	179,55
22	475,08	7	169,11
21	441,08	6	158,64
20	409,73	5	148,17
19	388,80	4	132,50
18	367,87	3	116,84
17	346,94	2	101,14
16	326,05	1	85,47