



ACUERDO ECONOMICO, SOCIAL Y SINDICAL DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BERJA AÑO 2.007-2010

Capítulo I. Alcance y ámbito de aplicación y vigencia

Artículo. 1 Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio, será de aplicación en el Ayuntamiento de Berja, y afectará a todo el Personal Laboral, Fijos, a tiempo Parcial y al Personal Eventual, así como a los trabajadores de los Organismos Autónomos del Ayuntamiento de Berja.

Artículo. 2 Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor, una vez cumplidos los trámites legales necesarios, surtiendo efectos desde primero de Enero de 2.007 hasta 31 de Diciembre de 2010 (cuatro años).

Todas las mejoras acordadas para los Empleados Públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales, vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración Pública y las Centrales Sindicales, serán objeto de estudio y negociación por la comisión Paritaria, para su aplicación al personal de este Ilmo. Ayuntamiento, conforme al principio de norma más favorable o al principio de condición más beneficiosa.

Artículo. 3 Prorroga y denuncia.

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

Artículo. 4 Comisión Paritaria.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan crear una Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor.

-Composición: La Comisión estará compuesta por tres miembros de la Corporación y tres representantes de los trabajadores, pudiendo ser asesorados por los técnicos que consideren necesarios para el informe y desarrollo de los asuntos a tratar.

-Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son:

a) Interpretación del Convenio y del Fondo de Acción Social.





- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas originados, por su aplicación.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Estas funciones no obstaculizarán las de carácter administrativo y contenciosos, elevándose consulta, en caso de duda, a la autoridad laboral competente.

-Reuniones: 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 en un plazo de cinco días hábiles, contado desde el día siguiente a la fecha de la petición.

Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados, siendo vinculantes por las partes firmantes, debiendo entrar en vigor, en la fecha que así se establezca.

Cuando los acuerdos adoptados supongan una modificación sustancial del Convenio, se incorporarán al texto del mismo, sin perjuicio del cumplimiento de los trámites establecidos legalmente.

Capítulo II. Régimen de trabajo

Artículo. 5 Calendario laboral.

El Calendario Laboral será el que el Organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la provincia de Almería, anualmente.

Los trabajadores que por características especiales del servicio no puedan disfrutar de los 14 días Festivos anuales (10 Estatales, 2 Autonómicos y 2 Locales), se le compensarán con el doble de días que no haya podido disfrutar, sujetos a las necesidades del servicio y a conveniencia del trabajador.

Artículo. 6 Jornada laboral.

1. Se establece una jornada laboral en cómputo anual de 1.521 horas, distribuidas en 35 horas y media semanales, teniendo en cuenta que los servicios que por su naturaleza pudieran requerir una jornada superior a la citada, serán objeto de valoración en el Complemento Específico.

Durante los meses de Verano (15 de Junio al 15 de Septiembre) Semana Santa y Navidad, el horario será de 6 horas continuadas (de 08:00 a 14:00 horas).

La reducción de jornada en computo anual así reducida se recuperara en la forma establecida en el correspondiente calendario laboral.

El personal de oficinas y asimilado no sujeto a turno, con jornada continuada de



mañana, tendrá el siguiente horario: de ocho de la mañana a tres de la tarde, de lunes a viernes.

Al resto del personal se le adecuará el horario según servicios, que será el más adecuado a las características del colectivo, que tiene como finalidad mejorar la prestación del servicio, en todo caso se requerirá el acuerdo de los representantes sindicales, respetando siempre el cómputo anual.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de su jornada ordinaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo

2. El Excmo. Ayuntamiento de Berja adoptará las medidas de control que estime oportunas para el cumplimiento del horario, previa consulta a los representantes sindicales.

Artículo. 7 Calendario Anual laboral.

El Calendario Laboral anual, su distribución, plan de vacaciones y cuadro de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el día primero del mes de Enero de cada año, previa negociación con los representantes de los trabajadores, siguiendo los criterios de rotación anual, y dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los trabajadores.

Artículo. 8 Periodo de descanso.

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de 30 minutos, para tomar el desayuno o merienda, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, y se tomarán preferentemente entre las 9 y 11 horas, y 17 a 19 horas de ser jornada de tarde.

Artículo. 9 Cumplimiento de horario de trabajo.

Se admite un margen de 10 minutos diarios para el cumplimiento del horario de Entrada, siempre que no se tome de una forma sistemática, adoptando el Ayuntamiento las medidas de control que estime oportunas para el cumplimiento del horario, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Artículo. 10 Servicios fuera de la jornada.

Los Servicios Especiales, fuera de la jornada normal de trabajo, serán siempre retribuidos al mes siguiente a su realización, previa comunicación al órgano o Jefatura que ordenó su realización.

El Servicio de Personal informará a los Delegados Sindicales, que lo soliciten, los Servicios Especiales que se realizaron, las causas que los motivaron, personal que



los ha realizado y servicios a los que están adscritos.

a) Los Servicios Extraordinarios, se abonarán, en las siguientes cuantías, en relación con el Nivel de Complemento de Destino, incrementándose anualmente el mismo porcentaje que las Retribuciones Básicas y Complementarias:

Normal:

Nivel 30	24,90 €
Nivel 29	24,04 "
Nivel 28	23,22 "
Nivel 27	22,36 "
Nivel 26	21,52 "
Nivel 25	20,67 "
Nivel 24	19,82 "
Nivel 23	18,97 "
Nivel 22	18,14 "
Nivel 21	17,29 €
Nivel 20	16,44 "
Nivel 19	15,59 "
Nivel 18	14,74 "
Nivel 17	13,90 "
Nivel 16	13,05 "
Nivel 15	12,20 "
Nivel 14	11,36 "
Nivel 13	10,51 "

b) Nocturno: Los importes para Servicios Especiales en horario Nocturno serán iguales al normal, con un aumento del 20%.

c) Festivo: Los importes para Servicios Especiales en jornada de Festivo, serán iguales al normal, con un aumento del 20%.

d) Nocturno y Festivo: Los importes para Servicios Especiales en horario Nocturno y Festivos, serán iguales al normal, con un aumento del 30%.

Artículo. 11 Horas Extraordinarias.

A los efectos de realizar una política social solidaria, queda terminantemente prohibido la realización de horas extraordinarias, tanto Estructurales como no Estructurales, salvo lo previsto en el Artículo 10 anterior.

Artículo. 12 Vacaciones.

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal serán, a elección del trabajador/a, un mes natural o veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo.

El disfrute de las vacaciones se realizara durante todo el año, preferentemente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, salvo que voluntariamente el

empleado público elija otro mes, y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o vísperas de estos.

Se procurara que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los trabajadores, de manera que queden cubiertas las necesidades del mismo. De no llegarse a un acuerdo, se elegirán los turnos de vacaciones por sorteo. Si a pesar de ello no se logra la distribución de turnos, se designara un turno rotatorio que se decidirán conjuntamente por la Comisión Paritaria establecida en el artículo 4 del presente Pacto.

Se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente en períodos mínimos de cinco (5) días.

Asimismo y a efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias recogidas en este convenio se computarán como servicios efectivos.

En el supuesto de haber completado los años que se indican de antigüedad en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

-Quince años de servicio: 23 días hábiles

- Veinte años de servicio: 24 días hábiles-Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles

-Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de antigüedad referenciada. En el caso de baja por maternidad cuando esta situación coincida con el periodo vacacional quedará interrumpido el mismo y podrá disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de servicio por maternidad dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

Para la formulación de las propuestas sobre vacaciones, que se presentarán antes del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las normas que a continuación se señalan:

1. La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descanso no disfrutado.
2. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

3. La preferencia a que alude el párrafo anterior debe entenderse que no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones, recogido en el párrafo último del presente artículo, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de uno de ellos, de manera, que en los años sucesivos si desean disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, éste será el que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

Los periodos vacacionales podrán ser cubiertos con personal sustituto en función de las necesidades del servicio.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador de descanso, el inicio de las mismas empezará en el siguiente día hábil.

En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones, que empezará por el trabajador más antiguo, en caso de empate, se determinará por sorteo.

Si por necesidades del servicio, y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirla 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.

En el mes de Enero de cada año, cada área del Ayuntamiento de Berja, elaborará la planificación anual de vacaciones, que se presentará a la Alcaldía, y no podrá ser modificada, salvo decisión voluntaria del trabajador.

Artículo. 13 Días por asuntos propios.

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 10 días por asuntos propios (6 días, mas el 24 y 31 de Diciembre, mas dos días más). Tales días no podrán en ningún caso acumularse entre sí ni a las Vacaciones anuales retribuidas.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa comunicación al Ayuntamiento o Concejal Delegado de Personal, con al menos 72 horas de antelación, salvo imprevistos, previa comunicación, y casos urgentes en los que no se respetarán el plazo anterior.

En aquellos periodos que se prevea una mayor demanda de permisos retribuidos (Puentes, Fiestas Patronales), la solicitud de los días de asuntos propios se harán con una antelación de 72 horas. A tal fin, los Jefes de áreas, determinarán con 48 horas de antelación los servicios que deban ser cubiertos para el buen funcionamiento de la Corporación.

Artículo. 14 Interrupción de vacaciones y proporcionalidad.

Las vacaciones se disfrutaran dentro del año natural, desde primero de Enero hasta el 31 de Diciembre y en periodos no inferiores a 5 días. En casos excepcionales se podrá pactar con la Delegada de Personal el disfrute de las vacaciones en periodo distinto.

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

Capítulo III. Permisos, ausencias y enfermedades

Artículo. 15 Permisos Retribuidos.

El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, 20 días naturales.

Asimismo, podrán disfrutar de este permiso aquellos trabajadores que acrediten, en la forma legalmente establecida (Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía) que mantienen una relación estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento.

b) Por nacimiento de hijo o adopción, diez días (para el cónyuge).

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge, 4 días, salvo que con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de 100 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a 6 días.

d) Por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, hijos políticos y hermanos políticos, 3 días, salvo que con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de 100 Kilómetros de distancia en cuyo caso tendrá derecho a 5 días.

En los casos contemplados en los apartados c) y d), cuando el suceso se produzca a más de 500 Km., el trabajador tendrá derecho a 8 días de permiso.

e) Por traslado del domicilio habitual, 3 días.

f) Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y calificación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

Excepcionalmente, podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar de examen, así lo justifique.

g) Para formalizar matrícula en Centros Oficiales que exijan, inexcusablemente, la presencia del interesado, el tiempo necesario, previa justificación. En caso de trabajos a turnos, la noche anterior.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a una compensación económica. En caso de trabajos a turnos, la noche anterior.

i) Para acudir el trabajador o acompañar a un hijo o a su cónyuge a revisión médica de la localidad de residencia oficial, un DIA.

j) Por matrimonio de hijo/a o hermano/a, un día laborable anterior o posterior a la fecha del matrimonio, ampliable a otro días más, si el desplazamiento es de más de 100 kilómetros.

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

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en lo que suponga modificación del artículo 37.4 y 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como del apartado 6 que se añade a dicho artículo.

l) Por separación y/o divorcio, 10 días hábiles.

m) Por interrupción de embarazo, 15 días hábiles. Para la gestión de este permiso se adoptarán las medidas precisas que garanticen la intimidad de la trabajadora.

n) Por la Primera Comunión de hijos/as, nietos/as, el día de la comunión y el siguiente si coincide con día de trabajo.

o) Por acceso a una nueva categoría profesional tres días hábiles si no implica el destino cambio de residencia, y un mes si lo comporta, a partir de la fecha de contrato.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en lo que suponga modificación del artículo 37.4 y 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como del apartado 6 que se añade a dicho artículo.

**Artículo. 15 Bis Conciliación de la vida laboral.**

Para la Conciliación de la vida personal y laboral, a todo el personal del Ayuntamiento se le aplicaran las mejoras que se aprueben por la administración Estatal y Andaluza (Plan Concilia).

Art- 16 Licencias no Retribuidas.

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

Asimismo, podrá concederse licencia por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada. Con carácter excepcional, podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de la pareja sea trasladado forzoso, a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación.

En los supuestos de los párrafos segundo y tercero de este artículo no se podrá hacer uso de una nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del cual sea titular el empleado que la disfrute, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los Empleados Públicos se les aplicarán a los trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento.

Esta licencia se concederá por la Concejala Delegada de Personal del Ayuntamiento de Berja, valorándose las circunstancias organizativas del servicio al que pertenezca el Empleado, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

-Excedencias y otras causas de suspensión de contrato. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.



- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinaria.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la Empresa.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Alcalde podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Alcalde, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.





-Suspensión de contrato por maternidad o adopción y reducción de jornada.

1. En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento o abandono de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 17 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 17 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Alcalde y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta



cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, tendrán derecho durante el periodo de diez meses, contado a partir de la finalización de la baja maternal, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada normal en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En caso de parto múltiple el tiempo de ausencia se incrementará en treinta minutos, por cada uno de los hijos, a partir del segundo lactante.

Asimismo, en el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previsto en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo. 17 Justificación por Enfermedad.

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal, desde el primer día en que se encuentran en la misma y hasta un máximo de doce meses, el Excmo. Ayuntamiento de Berja les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzarse el 100% en todos los conceptos retributivos (Sueldo Base, Trienios, Complemento de Destino y Complemento Específico).

En caso de que la Seguridad Social, prorogue la situación de Incapacidad Temporal, se prorrogará en el mismo periodo el Complemento aportado por este Excmo. Ayuntamiento.

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

Capítulo IV. Derechos sociales

Artículo. 18 Créditos.

El Ayuntamiento gestionará ante las Entidades Bancarias Oficiales o Privadas, la posible instauración de un sistema de Crédito que permite a los trabajadores municipales, obtener préstamos para la adquisición de vivienda, que será domicilio permanente. De igual manera, se realizará idéntica gestión para las reformas de las propias y en las mejores condiciones posibles.





Artículo. 19 Fondo de acción Social.

Se creará anualmente un fondo de acción social, cuya cuantía mínima será del 1,30 % del total de la consignación presupuestaria del Capítulo I (Gastos de Personal), del Presupuesto de Gastos del Ayuntamiento. Esta cuantía se incrementará cada año con el tanto por ciento de subida real del I.P.C. del ejercicio anterior.

Este Fondo de Acción Social se distribuirá en tres Grupos:

Ayuda por Estudios.

Ayudas por Ortodoncias, Gafas, Prótesis, etc. No cubiertas por la Seguridad Social, y las restantes Ayudas Sociales, establecidas. Se destinará a este fondo de acción social la diferencia entre el 1,3 % del fondo de acción social s destinados a ayuda por estudios y plan de Pensiones.

Plan de pensiones.

Cada año se incrementaran estas cantidades aplicándole el % de subida real del I.P.C. correspondiente al ejercicio anterior

Se elaborará un Reglamento por parte de los representantes de los trabajadores y la Corporación para la administración de este Fondo, que se incluye como ANEXO I Y ANEXO II al presente convenio.

Artículo. 20 Anticipos Reintegrables.

Los trabajadores fijos de plantilla, podrán solicitar un anticipo por importe de 2.000 € como máximo, que se devolverán en 14 mensualidades. A tal efecto se consignará una partida en el presupuesto de Gastos, con crédito suficiente para tales menesteres, como mínimo el 0,8 % del Capítulo I del Presupuesto de Gastos.

Se incluirá también el personal laboral temporal siempre que la amortización del anticipo, es decir 14 meses, sea el periodo igual o inferior al de la duración prevista del contrato.

Los anticipos se otorgan por orden de registro, salvo que por causas extraordinarias, valoradas por la Comisión Paritaria, se determine la modificación de dicho orden.

Asimismo, y teniendo en consideración situaciones excepcionales, debidamente valoradas por la Comisión Paritaria, podrá incrementarse el periodo de devolución de las cantidades recibidas hasta los 3 años.

Artículo. 21 Renovación Carné de Conducir.



Los gastos ocasionados por 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 serán abonados por cuenta del Ayuntamiento.

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 y retribución.

Artículo. 22 Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica, a través del Área de Cooperación y Promoción Provincial de la Excma. Diputación provincial de Almería, a los trabajadores que la precisen y la soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio. En caso de que la gravedad del asunto requiera un abogado especialista que no se encuentre entre los de la Excma. Diputación, el caso será estudiado por el Ayuntamiento para la defensa del trabajador.

La defensa del trabajador se producirá en todos los casos, excepto cuando el mismo pleitee contra miembros corporativos, otros funcionarios municipales o contra el propio Ayuntamiento.

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.

El tiempo que el personal del Ayuntamiento emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo. 23 Pensión de viudedad y orfandad.

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

Capítulo V. Formación profesional.

Artículo. 24. Formación, Promoción, Selección y Provisión de Puestos de Trabajo.

El Ayuntamiento dará conocimiento a los representantes del personal de los cursos de formación y perfeccionamiento del personal, creándose una Comisión Paritaria entre el Ayuntamiento y los representantes sindicales para decidir quién es la persona más idónea para la asistencia al mismo, con la debida audiencia de los interesados.





Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial y básico, para incrementar la motivación y la integración de los empleados públicos y un mecanismo eficaz para la promoción.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento se abonará a todo el personal la cuantía establecida en el artículo 48 de indemnización por razón del servicio.

Los cursos organizados por el Excmo. Ayuntamiento de Berja y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de cuarenta horas al año, como mínimo, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional celebrados fuera de los cursos contemplados en el Plan de Formación elaborado por la Comisión Paritaria y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

En el plazo máximo de 6 meses, se elaborará un reglamento de Selección y Provisión de Puestos de Trabajo.

Capítulo VI. 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, mejoras de métodos y procedimientos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctoras de personal.
- Definición y clasificación clara entre puesto y categoría.

Serán objeto de negociación con los representantes de los trabajadores, toda las materias relacionadas en el ámbito competencial y de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo. 26 Clasificación del personal.

El personal al Servicio del Ayuntamiento de Berja, se clasificará en:

- Funcionarios, interinos.





-Personal Eventual: de confianza o asesoramiento.

Todos ellos entran en el ámbito de aplicación de este convenio, con las excepciones establecidas en el Artículo 1.

Artículo. 27 Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo.

Las Plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, Interinos, Personal Contratado (Fijo y Temporal) y Personal Eventual, y se aprobará anualmente junto con el presupuesto.

Se formará la relación de todos los puestos de trabajo, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, grupo y nivel de Complemento de Destino, así como las 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 con los representantes de los trabajadores.

La Corporación Municipal, junto con los representantes de los trabajadores, se compromete a confeccionar y aprobar, en un plazo no superior a 6 meses a partir de la adopción del presente Convenio, un Catálogo de Puestos de Trabajo de todo el personal de ámbito de aplicación de este convenio.

Todo puesto de trabajo tiene que tener asignado en la Relación o Catálogo de Puestos de Trabajo a aprobar un nivel de Complemento de Destino. El Complemento Especifico, sólo es asignable a aquellos puestos en los que concurra una especial dificultad técnica dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, asignándole su cuantía, en los términos previstos en el Artículo 45 del presente Convenio.

Artículo. 28 Promoción interna y Funcionarización.

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

Para los empleados públicos que sean personal laboral fijo, se utilizara el proceso de funcionarización.

Para la promoción Interna y funcionarización se utilizará como sistema selectivo el concurso-oposición.

Las plazas de promoción interna y las de Funcionarización se ofertarán de forma



separada a las de turno libre.

Artículo. 29 Oferta 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 público, mediante convocatoria pública a través de Sistema de Concurso, Oposición o Concurso-Oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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 las 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 podrán 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 trabajador del Ayuntamiento designado por los representantes de los trabajadores, de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir.

Artículo. 30 Trabajos de categoría superior.

Los puestos de trabajo que hayan de ser desempeñados transitoriamente y por necesidades urgentes del servicio, 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. 31 Contratación.

Para cualquier tipo de contratación de personal no contemplado en los artículos anteriores, se creará la oportuna Comisión constituida por miembros de la



Corporación y representantes de los trabajadores, que elaborarán las pruebas que se adapten a la selección específica, siempre dentro de los márgenes que el ordenamiento jurídico vigente admita.

Para tal fin, se creará una bolsa de contratación, para cada una de las especialidades, con una relación ordenada de trabajadores por orden de puntuación, según BAREMO elaborado por la Comisión Paritaria.

Artículo. 32 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, 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. 33 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 este convenio.

Las vacantes existentes se cubrirán por la fórmula expresada anteriormente, y según los casos se podrá utilizar, el concurso de méritos.

En todos los casos se elaborará un Reglamento de selección y movilidad en el que se especificará claramente el baremo a aplicar en los distintos concursos de méritos.

Capítulo VII. Salud laboral y defensa.

Artículo. 34. Delegados de Prevención.

A la entrada en vigor del presente Convenio, se creará el comité de Salud Laboral, que estará integrado por un representante de la Corporación y un representante de los trabajadores.

Serán funciones propias del comité:

- 1 Controlar el cumplimiento de las normas establecidas para los trabajadores en materia de Salud Laboral.
- 2 Coadyugar al cumplimiento de lo legislado en materia de Salud laboral.
- 3 Proponer, informar y seguir las actuaciones de la Corporación, en materia de Salud Laboral, en lo que respecta a los trabajadores.





4 Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de Salud Laboral.

5 Investigar las causas de accidente y enfermedades, estableciendo un control de absentismo laboral por estas causas.

6 Dar cuenta al órgano competente, ante la presencia de riesgos graves o leves para la integridad físicas o psíquica de los trabajadores.

7 Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación u otras circunstancias de riesgo.

8 Dotar, para la totalidad de Dependencias Municipales de un botiquín de primeros auxilios, que contenga el material médico necesario.

9 Dotar asimismo para la totalidad de Dependencias Municipales de locales imprescindibles, tales como cuartos de aseo, taquilla, vestuarios, cualesquiera otros que fuesen necesarios

10 El Ayuntamiento proporcionará a los trabajadores, cuando las características del puesto de trabajo lo requiera, (ordenanzas, limpiadores, Operarios Electricistas, Fontanero, Etc...) Ropa adecuada a las funciones a desempeñar. Se le proporcionara a cada trabajador antes mencionado anualmente, un equipo de verano y otro de invierno, salvo que por las características del puesto hubiera que ampliar esta dotación. Los meses previstos para su suministro serán en OCTUBRE para la ropa de invierno y MAYO para la ropa de verano.

En atención a la nueva legislación vigente se nombrará un Delegado de riesgo y prevención laboral, con las competencias legalmente establecidas.

-Funciones. Las reflejadas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

-Garantías. Como representantes legales de los trabajadores, tienen las mismas garantías, que se reflejan en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

-Crédito horario. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como crédito de horas mensuales retribuidas.

No se computará en dicho crédito:

-Las reuniones de los Delegados de Prevención.

- Las reuniones convocadas por el Excmo. Ayuntamiento.

-Las actividades formativas.



-Acompañar a los técnicos en las evaluaciones.

-Acompañar a los Inspectores de Trabajo.

- Formación. El Excmo. Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

-Sigilo profesional. Los Delegados de Prevención deberán guardar sigilo profesional respecto de la información a que tenga acceso como consecuencia de su actuación en el Excmo. Ayuntamiento.

Capítulo VIII. Régimen interior y disciplinario.

Artículo. 35. Régimen disciplinario.

En todo lo referente al Régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo y demás disposiciones vigentes, para el personal laboral.

Capítulo IX. Derechos y garantías sindicales

Artículo. 36. Delegados de personal.

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.

Los representantes de los trabajadores deberán ser informados de todas las alteraciones que se produzcan con respecto al personal del Ayuntamiento y en todas sus materias.

Artículo. 37. 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 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. Los representantes de los trabajadores, así como los Delegados de Personal y Secretarios de las Secciones Sindicales, dispondrán de 25 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones”:

-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.

-Quedan fuera de éste cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

-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 de tabloneros sindicales, de dimensiones suficientes y en espacio visible para la información sindical.

Capítulo X. Retribuciones.

Artículo. 38. Normas generales.

La Ordenación del pago de los gastos a personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.

Artículo. 39. Uniformidad.

La Corporación Municipal dotará de todos los medios necesarios a su alcance para que todos los trabajadores del Ayuntamiento perciban mensualmente una hoja de salario de igual o similar confección, para conocimiento de los importes por conceptos retributivos por los que cobra, así como de los descuentos realizados.

Todas y cada una de las cantidades satisfechas al trabajador y por cualquier concepto retributivo, deberán de ser reflejadas en su hoja de salarios, a excepción de los gastos de locomoción y dietas de viaje, por ser anticipadas.

Artículo. 40. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos se englobarán en dos grandes grupos: Retribuciones



Básicas y Retribuciones Complementarias.

Son Retribuciones Básicas: El Sueldo, los Trienios y las Pagas Extraordinarias.

Son Retribuciones Complementarias: El Complemento de Destino, el Complemento Específico, el Complemento de Productividad, las Gratificaciones, las Indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo. 41. Sueldo base.

El Sueldo Base es el que corresponde a cada uno de los 5 grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos.

El Sueldo viene establecido anualmente, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los Grupo (A, B, C, D, E), en que se estructura la función pública, en razón de la titulación exigida para el ingreso en su Cuerpo o Escala:

Artículo. 42. Trienios.

Los Trienios, consisten en una cantidad igual para cada Grupo por cada tres años de servicios en el Cuerpo o Escala, Clases o Categoría, según se establece anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y devengará el día primero del mes siguiente a su vencimiento.

Tendrán derecho a percibir trienios todo el personal laboral fijo que preste servicios en este Excmo. Ayuntamiento.

Una vez adquirido el carácter de personal laboral fijo, se le reconocerá, a efectos de trienios, todos los servicios prestados en la Administración Pública.

Cuando un trabajador preste sus servicios sucesivamente en distintos cuerpos, o en su caso, subescalas, clases o categorías, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los anteriores. Cuando el cambio se produzca antes de completar un trienio, la fracción del tiempo transcurrido se considera como tiempo de servicio prestado en el nuevo a que pase a pertenecer.

Artículo. 43. Pagas Extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo. 44. Complemento de destino.

El Complemento de Destino, corresponde al nivel del puesto que desempeña cada trabajador.

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





Artículo. 45. Complemento Específico.

Se retribuirá según los distintos apartados y las siguientes cuantías:

#*1*#

El Complemento Especifico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

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 Especifico señalando su cuantía. La valoración, así como la fijación de la cuantía del Complemento Especifico, deberá ser negociada por la Comisión Paritaria establecida en el Artículo 4.

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 de puesto, no exigida en las convocatorias de ingreso, 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 de puesto que se ocupa.

La dedicación y su aplicación, se determinarán 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 extraordinarios en la forma prevista en el artículo 11 de este texto.

La posibilidad de que por la Corporación se exija 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 extraordinarios, abonándose o compensándose según el artículo 11 de este texto.

La responsabilidad y su aplicación, se determinarán 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.





La incompatibilidad se retribuirá la que 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 determinarán 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 determinaran y retribuirán según el siguiente cuadrante:

CRITEROS DE VALORACION DELFACTOR PENOSIDAD

X-1.Retribuirá el esfuerzo requerido por el ocupante en el puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.

X-2 . Retribuirá además de lo expuesto para el factor de penosidad X-1, condiciones más agravantes, tales como:

- Exposición a pantallas de ordenador.
- El trabajo que ha de realizarse de las 22:00 a 06:00 horas del día siguiente.
- El trabajo en turnos (mañana, tarde y/o noche).
- Cuando se trabaje al menos un domingo de cada tres.
- Cuando el descanso Semanal no sea fijo en los días.

X-3.Retribuirá además de lo expuesto en el factor X-2 el:

- La exposición a mayor toxicidad.
- El mantenimiento simple de edificios e instalaciones y custodia de los mismos (colegios).
- La jornada habitual partida.

X4, X-4 O, X-4 P. Retribuirá además de lo expuesto en los factores de penosidad X-1, X-2, X-3, el trabajar en festivos y nocturnos de la unidad de Policía Local.

X-5 . Retribuirá además de lo expuesto por los factores de Penosidad X-1, X-2, X-3, las especiales condiciones del Coordinador de Protección Civil.

X-6.Retribuirá la diferencia salarial del Tesorero, que por sus condiciones laborales actuales, aprobadas por el Pleno Municipal, no se vean agravadas.

El Incremento salarial del Complemento Especifico asignado a cada puesto de trabajo se obtendrá en cuatro anualidades consecutivas en partes iguales.”

Artículo. 46. 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 aplicación de éste complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo o en su caso con la aprobación de los programas correspondientes.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño de 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. 47. Gratificaciones.

Las gratificaciones, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada de trabajo normal y se atenderán a lo dispuesto en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 48. Indemnizaciones por razón de servicio: Dietas y gastos de locomoción:

1. Cuantía de las dietas en territorio nacional:

Alojamiento	Dieta Entera	Total	50% Gastos de
72 euros	Manutención	114 euros	manutención
	42 euros		21 euros

2. Normas para la aplicación del cuadro de dietas

A- Comisiones cuya duración sea inferior o igual a un día natural.

Sólo se podrán percibir indemnizaciones si la comisión, incluidos los desplazamientos, tiene una duración mínima de cinco horas, abonándose en tal caso el 50%. Si el regreso se produce después de las 21,00 horas, se abonará el 100 % de la manutención.



B. Comisiones cuya duración sea igual o menor de 24 horas, pero que comprendan parte de dos días naturales.

Podrán percibir gasto de alojamiento correspondientes a un solo día, y los gastos de manutención en las mismas condiciones señaladas en el siguiente apartado para los días de salida y regreso.

C. Comisiones cuya duración sea superior a las 24 horas.

1. Día de salida: Se podrán percibir gastos de alojamiento.

Solo se podrá percibir gasto de manutención:

- Si la hora fijada para iniciar la comisión es anterior a las 14 horas, 100 % de la manutención.

- Si la hora fijada es posterior a las 14 horas y anterior a las 22 horas, 50 % de la manutención. 2. Día de regreso: No se podrán percibir gastos de alojamiento.

Solo se podrá percibir gasto de manutención si la hora fijada para concluir la comisión sea posterior a las 16 horas, caso en que se percibirá el 50 % de los gastos de manutención si el regreso se produce antes de las 21 horas , y el 100 % si se produce después.

D. El trabajador que, por motivos de su puesto de trabajo, sea requerido en actuaciones judiciales fuera de su jornada laboral se le abonarán las siguientes cantidades:

-Si es dentro del municipio, 30 euros / día.

-Si es fuera del municipio, 30 euros / día más el Kilometraje correspondiente, a razón de 0,25 euros/Km. E. Los gastos de locomoción por utilización de vehículo propio se establece en 0.25 euros por kilómetro.

En el momento en que se actualicen las cuantías de las indemnizaciones se aplicarán al personal laboral.

Artículos adicionales

1. Premios por años de servicio.

Los trabajadores que cumplan o tengan cumplidos veinticinco años de servicio en el Ilmo.. Ayuntamiento de Berja serán premiados con una paga en cuantía de 1500 € y de 2000 € a los treinta y cinco años de servicio.

También se abonará éste premio a los trabajadores que cumplan dichas fechas en el año de su jubilación.





Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tuviese la antigüedad prevista en el párrafo 1 de este artículo, tendrán derecho a percibir las cuantías señaladas en el párrafo 1.

2. Ayudas económicas fijas por minusválidos.

El Ilmo. Ayuntamiento abonará a los trabajadores una ayuda económica fija y mensual, por minusvalías físicas

o psíquicas (Esposa/o e hijos) por una cuantía de:

-Minusválido físico o psíquico parcial. 84 €/mes. (Como mínimo deberá justificar documentalmente una minusvalía del 33%). Este derecho se reconocerá hasta que el beneficiario cumpla la edad de 21 años.

-Minusválido físico o psíquico total. 180 €/mes. (Como mínimo deberá justificar documentalmente una minusvalía del 65%).

-A partir de los 21 años, estos trabajadores percibirán las ayudas antes mencionadas a través del Fondo de Acción Social.

3. Jubilación anticipada.

El trabajador, con motivo de su jubilación voluntaria, percibirá una cantidad en metálico por una sola vez, en función de los meses de servicio en este Excmo. Ayuntamiento. Será requisito indispensable que la jubilación voluntaria se produzca, al menos, con un año de antelación a la fecha prevista para la forzosa. Al fin se habilitará en el Presupuesto la cantidad correspondiente.

ESCALA:

- Con antelación a cinco años. 82 euros por mes de servicio.
- Con antelación a cuatro años. 66 euros por mes de servicio.
- Con antelación a tres años. 51 euros por mes de servicio.
- Con antelación a dos años. 36 euros por mes de servicio.
- Con antelación a un año. 21 euros por mes de servicio.

El trabajador que se jubile tendrá derecho a la paga extraordinaria completa correspondiente al semestre en que se produzca la jubilación.

4. Premios.

Los trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus





deberes podrán ser premiados, entre otras con las siguientes recompensas:

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diploma o mención honorífica.
- c) Anulación de notas desfavorables en su expediente.
- d) Propuesta de los organismos competentes para recompensas honoríficas.

La concesión de los premios se hará por la Alcaldía, oídos los representantes sindicales.

En todo caso, los premios previstos en este artículo se otorgarán a los trabajadores que se jubilen en el Ayuntamiento de Berja.

5. Reconocimiento Médico.

1. Ningún trabajador será admitido en el Excmo. Ayuntamiento de Berja sin un reconocimiento médico previo.
2. Todo trabajador será reconocido cuando menos una vez al año.
3. Previo informe de los representantes sindicales, el Excmo. Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, será reubicado en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le corresponda.

6. Premios jubilación e invalidez.

El trabajador tendrá derecho a un premio de jubilación y/o invalidez, por importe de doscientos euros por año de servicio, que se abonará en el mes de su cumplimiento y de una sola vez.

Disposición adicional.

UNICA. El Ayuntamiento se compromete a pactar con los representantes de los trabajadores la creación de un fondo para suscribir un plan de pensiones.

Disposiciones finales.

1. En todas las disposiciones que no estén reguladas en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.
2. Por criterios de igualdad entre el personal laboral y el funcionario, se le aplicará íntegramente este convenio como pacto a personal funcionario en activo,



interinos y eventuales para aquellas cuestiones que entren dentro de su ámbito de aplicación.

Anexo. Reglamento de ayuda de estudios.

Artículo. 1. El Ayuntamiento de Berja, en su afán de promover la Cultura y la educación a todos los niveles, facilitará los medios económicos a su personal que tenga hijos estudiando, de acuerdo con el presente Reglamento.

Artículo. 2. Previsión.

Los gastos previstos a este fin, serán aprobados anualmente coincidiendo con la aprobación del presupuesto, que tendrá en cuenta las bases de proporcionalidad del año anterior.

Artículo. 3. Denominación.

Se denominará: Ayuda de Estudios para hijos del personal de este Ayuntamiento.

Artículo. 4. Condiciones.

Para tener derecho a estas ayudas se requiere ser personal fijo o eventual de este Ayuntamiento, funcionario o personal laboral y tener contrato por más de seis meses. Todo ello coincidiendo con la apertura del curso escolar.

Artículo. 5. Compatibilidad.

Estas ayudas podrán ser compatibles, a juicio de la Comisión, con cualquier otra beca o ayuda que puedan percibir los estudiantes o sus padres por cualquier concepto.

Artículo. 6. Cantidad.

Será la prevista en el Presupuesto anual dividida entre el número de unidades, y, multiplicada por la proporcionalidad, como más adelante se explica.

Artículo. 7. Clases.

Serán 1ª para Guardería, preescolar, Educación Primaria y Secundaria, 2ª para estudios medios, que se dividirá A) en la localidad, B) desplazados. En esta clase estarán comprendidos, estudios de Bachiller, Formación Profesional, etc, y 3ª estudios en Facultades Universitarias, ya sean desde la localidad o desplazados, diferenciando en todo caso los de ciencias o Letras.

Artículo. 8. Proporcionalidad. 1, 2, 4, 8 y 9.

Correspondiendo a la primera clase una unidad



A la segunda Clase dos unidades.

A la segundo B) cuatro unidades.

A la tercera de letras ocho unidades.

A la tercera de ciencias nueve unidades.

Una vez determinada la cantidad que corresponde a cada nivel de estudios, para lo cual se utilizarán los baremos existentes en el actual Reglamento, dicha cantidad se repartirá en partes inversamente proporcionales al sueldo de cada funcionario que tenga hijos en ese nivel de estudios, y en partes directamente proporcionales al número de hijos que tenga en ese nivel.

Artículo. 9. Explicación de la base de proporcionalidad.

Teniendo en cuenta el carácter de las Ayudas, y, a su efecto económico se tendrá en cuenta:

a) Para la clase 1ª (Guardería, Preescolar y Primaria y Secundaria) y puesto que el único gasto extraordinario que tienen los padres son los libros o material didáctico, se estimará una cantidad próxima a la del coste del material que emplean.

b) Por el mismo fundamento anterior, para estudios medios (clase 2ª) se deberán determinar como gastos: libros matrícula, y, para desplazados, en el caso de que estos estudios no se puedan realizar dentro del Término Municipal ni haya transporte escolar. En este caso hay que tener en cuenta los dos supuestos: 2 a) estudios locales

o transportados, cuya ayuda consistirá en el doble de la de Guardería, Preescolar y Primaria y Secundaria, y 2ª b) para desplazados, cuya ayuda será del cuádruplo de la de la Guardería, Preescolar y Primaria y Secundaria.

c) Para la clase 3ª, estudios superiores en Facultades Universitarias, las Ayudas serán las de Guardería, Preescolar y Primaria y Secundaria, multiplicadas por ocho en el caso de estudios en Facultades de Letra y por nueve en las de ciencias.

Artículo. 10. Forma.

1. Coincidiendo con el principio de curso todo aquel personal de este Ayuntamiento que se crea con derecho a las ayudas, solicitará estas mediante declaración jurada, especificando los estudios que cursan sus hijos: curso, centro o facultad, así como fotocopia del resguardo del ingreso de los derechos por matrícula y en el caso de los alumnos de Guardería, Preescolar o Primaria y Secundaria, nota del Director del Centro acreditativa de estar matriculados.

También se deberá incluir en la declaración jurada que ni el alumno ni sus padres



reciben ningún tipo de beca o ayuda de cualquier otro Organismo.

Teniendo en cuenta la proporcionalidad establecida, se dividirá la cantidad presupuestada entre el número de unidades globalmente consideradas, dando por resultado la cantidad que corresponde a la clase 1ª (Guardería, Preescolar, primaria y secundaria), y, esta cantidad se multiplicará por la proporcionalidad correspondiente a las otras clases, dando lo que a cada uno corresponde.

2. Las solicitudes serán vistas por una Comisión de Ayudas al Estudio compuesta por la Delegada de Personal del Ayuntamiento, los Delegados de Personal, que podrán recabar toda clase de documentos o ampliación de datos, pasando posteriormente a la Comisión de Gobierno para su aprobación definitiva.

Artículo. 11. Excepciones. No tendrán derecho al cobro de Ayudas entre otros los siguientes:

1. Aquellos cuyos estudios estén retribuidos, pensionados e internados obligatorios, y gratuitos o compensatorios.

2. Los estudios que no sean oficiales sus centros. ORTODONCIA:

3. Las segundas carreras, las tesis, tesinas o doctorados -Tratamientos (máximo 3 años) 320 euros/año.

4. El alumno que esté más de dos años consecutivos OCULARES: en el mismo curso de "ESO (Enseñanza Secundaria - Gafas completas 350 euros Obligatoria) y de "BACHILLERATO". - Cristales:

Para los estudios Universitarios se tendrá en cuenta Normales: 50 euros lo siguiente: Bifocales: 120 euros

El resultado de dividir el "Número total de créditos" de Progresivos: 165 euros la carrera por el "Número total de años" de la misma, se - Nueva montura. 121 euros dividirá por dos y se le aplicará al resultado el 80 %, y la Lentillas (1ª vez) 131 euros cantidad resultante sería la media a superar por el alum-Renovación lentillas anual 80 euros no cada año. Esta media se calcularía cada dos años. - Lentillas intraoculares 200 euros Teniendo derecho a la ayuda de estudios aquellos alumnos que consigan dicha media y no teniendo derecho OTROS: aquellos que no logren conseguirla. Audífonos (CADA UNO) 500 euros

5. Cualquier otra no especificada que a juicio de la Calzado ortopédico (2 al año) 55 euros Comisión de Ayudas no se ajuste a lo establecido en el Vehículo de invalido 260 euros presente Reglamento.

Artículo. 12. Control.



Para el correspondiente control de cuanto queda comprendido en el Ayuntamiento se abrirá una ficha a cada alumno para ver su aprovechamiento.

Artículo. 13. Imprevistos.

Cuando haya algún caso que no se ajuste perfectamente a las presentes reglas, de acuerdo con la necesidad, provecho o categoría de los estudios, la Comisión encargada juzgará según criterio, y, se incluirá en algún apartado anterior o se denegará de plano.

Artículo. 14. Aprobación.

El presente Reglamento fue aprobado por el pleno de este Ayuntamiento el día 29 de Julio de 1996 y estará en vigor hasta tanto no se acuerde su modificación.

Anexo II. Ayudas sociales

Las Ayudas Sociales a los Trabajadores de este Ayuntamiento se entenderán como Familiares en individuales, es decir, que solamente se tendrá derecho, cuando los Sujetos Pasivos sea solamente, el propio trabajador, el cónyuge e hijos del mismo.

El procedimiento se realizará mediante Solicitud del Trabajador, adjuntado solamente, original de la Factura y Receta del Facultativo.

Las cantidades consignadas a continuación, para cada una de las prestaciones, se abonará en esta cuantía, se abonará en esta cuantía si el importe de la factura es superior al establecido, en el caso de ser inferior, se abonará el importe consignado en la Factura.

#*2*#

Todas estas ayudas se concederán a todo el personal comprendido en el art. 1 de este Convenio, que acredite más de 6 meses de contrato y familiares directos de los mismos, siempre que no cubra la ayuda la seguridad social y si la misma la abarcara la seguridad social aportar la documentación en al que se acredite la denegación por el órgano competente.

La Comisión paritaria se reserva el derecho de comprobar la veracidad de las facturas presentadas.

En caso de producirse falsedad documental, se iniciará expediente sancionador al trabajador por la comisión de tal delito, así como la exigencia de responsabilidad tanto administrativa como penal que corresponda.

Todo este tipo de ayudas podrá ser estudiadas por la Comisión Paritaria del Ayuntamiento, sobre todo la concesión de ayudas por audífonos, o vehículos de





inválido, así como los no especificados en este anexo y que no cubra la seguridad social.

AYUDAS FAMILIARES DE PAGO UNICO

El Ayuntamiento abonará a los trabajadores unas ayudas de pago único por los siguientes conceptos/cantidades:

- Ayudas nupcialidad del trabajador: 210 euros
- Ayudas por natalidad (hijos del trabajador): 150 euros
- Ayudas por sepelio del trabajador: 210 euros.

Anexo III

1. Niveles de Complemento de Destino y específico, para el año 2007 se establecen los niveles en el complemento de destino, así como las distintas condiciones particulares de cada puesto de trabajo que valorará el CCE. El complemento Específico se retribuirá según los distintos apartados y cuantías que se hallan referidas a las condiciones retributivas del ejercicio 2006, por lo que a dichos importes, para la cuantificación del complemento específico de los años 2007 y siguientes de la aplicación del convenio, se aplicarán las subidas que para cada ejercicio establezca la legislación aplicable a los trabajadores de las corporaciones locales.

#*3*#

#*4*#

