Expediente número 139/2010.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Almargen, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 29 de julio de 2010, código de convenio número 2908342, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

# CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALMARGEN 2010/2012

## Capítulo I. Disposiciones generales.

### Artículo 1. Objeto.

El presente convenio tiene como objeto principal establecer y regular las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales del personal Laboral del Ayuntamiento de Almargen.

### Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal Laboral del Ayuntamiento de Almargen que se encuentre en situación de servicio activo.

### Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Pleno de la Corporación y sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2012.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Todos los artículos del presente convenio tanto económicos como de cualquier otra índole tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de 2010.

**Artículo 4. Denuncia.**

Antes del 31 de diciembre de 2012 ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones del convenio sin necesidad de denuncia alguna. A tales efectos los representantes de los trabajadores preavisarán la fecha de inicio de las negociaciones así como la plataforma objeto de la misma con quince días de antelación a la fecha indicada, manteniendo su vigencia el presente convenio hasta la finalización de las negociaciones.

## Capítulo II. Comisión de vigilancia.

**Artículo 5. Creación y composición.**

Se creará una comisión de vigilancia que estará integrada de forma paritaria por representantes de los trabajadores y de la Corporación de la siguiente forma:

– El Alcalde o concejal en quien delegue.

– La Concejalía Delegada de Personal.

– Delegado sindical del personal laboral.

– Personal laboral fijo del Ayuntamiento designado por el delegado sindical.

Dicha comisión velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

A las reuniones de la comisión de vigilancia podrán asistir asesores de ambas partes, que actuarán con voz pero sin voto.

**Artículo 6. Funciones, actas y conflictos.**

1. Las funciones específicas de la comisión de vigilancia, son las siguientes:

a) Interpretación del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.

d) Las que le atribuya el presente convenio.

e) Las funciones propias que establece el artículo 85.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

2. Será obligación de la comisión de vigilancia, reunirse cuando así lo solicite alguna de las dos partes con una antelación mínima de 48 horas. De cada sesión se deberá levantar acta. Caso de no existir convenio entre las partes, el acta será enviada al organismo competente para su interpretación, sometiéndose ambas partes a su dictamen.

3. La comisión de vigilancia deberá crearse en el plazo de un mes a partir de la aprobación del presente convenio.

## Capítulo II. Calendario laboral y jornada laboral.

### Artículo 7. Calendario, horario y jornada.

1. El calendario laboral será el que la Administración Central, la Autonómica y la Local determinen para la localidad de Almargen.

2. La jornada laboral será la estipulada en el contrato de trabajo, con un descanso, en el caso de jornada continua, de 30 minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo y que con carácter general se efectuará entre las 10:00 y las 12:30 horas.

3. Desde el 21 de junio hasta el 21 de septiembre, la jornada laboral será de 8:00 a 14:00 horas, convirtiéndose en jornada intensiva los servicios municipales que tengan horarios especiales.

Desde el 26 de diciembre hasta el 5 de enero la jornada laboral será de 8:30 a 14:00 horas, convirtiéndose en jornada intensiva los servicios municipales que tengan horarios especiales.

En Semana Santa la jornada laboral será de 9:00 a 14:00 horas, convirtiéndose en jornada intensiva los servicios municipales que tengan horarios especiales.

### Artículo 8. Vacaciones.

1. Las vacaciones serán de un mes natural, o 22 días laborables configurándose estos como días hábiles excluyendo del cómputo los sábados. Los incrementos a estos días serán los estipulados por la normativa vigente en virtud de la antigüedad.

2. Si durante su periodo efectivo de vacaciones el trabajador que las viniere disfrutando se viere obligado a interrumpirlas por incapacidad laboral o accidente laboral, debidamente contrastado este por los servicios médicos, tendrá derecho a proseguir sus vacaciones una vez declarado apto para el servicio sin merma alguna de los días que le restasen de sus vacaciones en el momento de la baja.

**Artículo 9. Permisos.**

Además de los permisos retribuidos previstos en la Ley 7/2007, de 12 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, de aplicación a los trabajadores/as de la empresa, el personal laboral tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificación debidamente acreditada, en los supuestos y con la duración que a continuación se dirán, contados desde la fecha del hecho causante:

– Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público: veinte días naturales.

– Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles independientemente que el suceso se produzca en la misma o fuera de la localidad de residencia del personal.

En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador, cuando se de la circunstancia de tener hijos disminuidos o en edad escolar obligatoria: quince días hábiles.

– A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta ocho días de permiso por asuntos propios, previamente solicitados. Se añadirán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

**Artículo 10. Licencias sin sueldo y excedencias.**

1. Con independencia de las licencias previstas en la normativa vigente, podrán concederse sin retribución alguna licencias por asuntos propios, que habrán de ser previamente solicitadas y autorizadas, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

2. En materia de excedencia forzosa se estará a lo que disponga la legislación vigente.

**Artículo 11. Días festivos.**

1. Se considerará no laborable el 22 de mayo de cada año, festividad de Santa Rita de Casia, patrona de la Administración Local.

2. Los trabajadores que desarrollen sus labores en centros escolares disfrutarán como festivo el día de los maestros.

**Artículo 12. Servicios extraordinarios.**

1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la

duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, a petición del Alcalde o Concejal Delegado, en virtud de las necesidades del servicio, siendo su realización de carácter voluntario.

El número máximo de horas extraordinarias al año será de ochenta, no computándose aquellas que se han compensado con descansos ni las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

2. Las horas extraordinarias tendrán un valor retributivo del doble de una hora ordinaria.

Será consensuada entre el trabajador y la Concejalía delegada de Personal la opción entre la retribución económica o la compensación en descanso. En este último caso, una jornada extraordinaria se compensará con dos días de descanso que deberán ser disfrutados dentro de los dos meses siguientes al momento en que se genere el derecho a los mismos.

Para la compensación en descanso será precisa la realización de servicios extraordinarios durante una jornada completa o la acumulación del número de horas necesaria para completar una jornada.

3. La jornada nocturna, aquella que se desarrolle entre las 22:00 y las 6:00 horas, tendrá un valor unitario de 41 euros la jornada.

## Capítulo IV. Condiciones de trabajo, contratación y movilidad del personal.

### Artículo 13. Plantilla de personal.

La Corporación deberá negociar con los representantes sindicales toda reestructuración de la plantilla del personal.

### Artículo 14. Vacantes.

Los puestos de trabajo que queden vacantes serán cubiertos por los trabajadores de igual categoría que lo soliciten. Si existiesen más de una petición se resolverá por orden de antigüedad en el Ayuntamiento.

### Artículo 15. Funciones de categoría superior o distinta.

1. Solo podrán ejercerse funciones de categoría superior o distinta cuando así lo autorice la Alcaldía.

2. Las plazas que se desempeñen por el sistema anteriormente descrito durante un tiempo superior a seis meses continuados habrán de convocarse en la siguiente oferta pública de empleo y se cubrirán mediante promoción interna

entre aquellos trabajadores que reúnan las condiciones exigidas.

**Artículo 16. Convocatorias para cubrir plazas.**

En las convocatorias para cubrir plazas se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del Empleado público y demás disposiciones legales aplicables.

**Artículo 17. Ingreso de nuevo personal.**

1. El ingreso, de los Trabajadores, se hará según lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del Empleado público y demás disposiciones legales aplicables.

2. En todo caso la contratación se realizará mediante pruebas objetivas, de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y, publicidad, y utilizando procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

3. Formará parte de los tribunales de oposición y pruebas de contratación del personal laboral un vocal en representación del personal laboral, que actuará con voz y con voto. Dicho vocal será el delegado de personal o persona en quien delegue.

## Capítulo V. Seguridad y salud; otras medidas.

**Artículo 18. Seguridad y salud.**

1. La Corporación facilitará en los meses de enero y junio indumentaria y ropa de trabajo al personal de los Servicios Operativos, Limpiadoras y Policía Local, según las necesidades de los mismos.

2. Por el Ayuntamiento de Almargen se realizará anualmente un reconocimiento médico al personal, dando efectivo cumplimiento a la vigilancia de la salud.

3. En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 19. Suspensión por privación de libertad del trabajador.**

En el caso de la detención de un trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas, siempre que con posterioridad resulte absuelto o sea archivado el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos, el trabajador percibirá las retribuciones que le correspondan como si hubiera estado trabajando de forma normal, no teniendo derecho a las mismas en el caso de ser condenado o considerado culpable.

**Artículo 20. Inhabilitación.**

En caso de retirada del permiso de conducir a un conductor, se le destinará a otro puesto de trabajo o función dentro del centro de trabajo por el tiempo en que se encuentre en dicha situación. Una vez recuperado dicho permiso se le reintegrará a su puesto normal de trabajo, sin merma alguna de sus retribuciones, siempre que ello no se produzca como consecuencia del consumo de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes u otras sustancias análogas.

## Capítulo VI. Prestaciones socio-económicas.

**Artículo 21. Enfermedad y otros.**

En caso de I.T. por Accidente de trabajo o enfermedad provocada por la realización del trabajo, se abonará al trabajador afectado el 100% del salario real que viniere percibiendo el empleado en activo, durante el primer trimestre de la misma, pasándose a abonar el 75% a partir del cuarto mes de la misma.

**Artículo 22. Jubilación.**

Aquellos trabajadores que se jubilen llegada su edad máxima de jubilación percibirán 60 euros por año trabajado en el Ayuntamiento de Almargen.

**Artículo 23. Turnos partidos.**

Aquellos trabajadores que desempeñen transitoriamente sus funciones en jornadas partidas recibirán una gratificación extraordinaria del 25 por 100 del salario base.

**Artículo 24. Asistencia jurídica a los trabajadores.**

El Ayuntamiento de Almargen se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores en los procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen por razón del desempeño de su trabajo, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación Municipal.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de un profesional libre, cuando carezca de los mismos o de la especialización requerida en el asunto.

Asimismo se obliga al Ayuntamiento a asesorar convenientemente en derecho a

todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

**Artículo 25.**

A todos aquellos trabajadores a los que les sea requisito la tenencia de un determinado tipo de carnet de conducir vehículos, el Ayuntamiento correrá con los gastos de renovación de dichos permisos y/o licencias.

## Capítulo VII. Formación y promoción profesional.

**Artículo 26. Cursos de formación.**

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación que organice la Corporación u otros organismos públicos o privados con el objeto de obtener una mejor cualificación que le permita una más esmerada prestación del servicio y mejor posibilidad de promoción en el empleo.

Para autorizar la asistencia a los mismos será necesario que los interesados lo soliciten con cinco días de antelación y que acompañen presupuesto detallado de la subvención que se solicita. Se aportará, igualmente, el visto bueno de la Concejalía Delegada de Personal.

Las cualificaciones o conceptuaciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción del trabajador a categoría superior o puesto de jefatura.

A los cursos que sean realizados por la Corporación o solicitados por la Concejalía de Personal se les dará publicidad suficiente y se remitirá información a los representantes de los trabajadores con la suficiente antelación.

**Artículo 27. Promoción.**

En lo relativo a la promoción del trabajador se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables.

## Capítulo VIII. Representación colectiva.

**Artículo 28. Derechos y garantías sindicales.**

A) Los delegados de personal y de las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

1. A ser informados previamente de todas las cuestiones que afecten a los trabajadores municipales.

2. A la Asistencia a cuantas comisiones se formen cuando traten de temas de personal o que afecten a los mismos.

3. A plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación todos aquellos asuntos que procedan de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento.

4. A participar en la confección y desarrollo de la Oferta de Empleo Público y sus bases.

B) Los delegados de personal y de las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

1. Ser oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

2. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de actividad sindical.

3. Cuando se tenga que realizar un traslado o cambio de turno por necesidades de servicio, que afecte a un delegado o representante sindical, esté será el último de los de entre su categoría en ser afectado en dicho cambio, salvo que no quiera hacer uso de su derecho dicho delegado o representante.

4. Se podrán acumular mensualmente horas sindicales de los distintos delegados sindicales en uno o en varios de sus miembros.

5. No se computarán a efectos de horas sindicales las empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación ni las empleadas en periodos de negociación.

6. Cada sección sindical tendrá derecho a elegir y hacerse representar por un delegado sindical con los mismos derechos, garantías y competencias que los delegados de personal.

7. En cada centro de trabajo se dispondrá en sitio visible de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes.

8. Los delegados conocerán de los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyan a los trabajadores una vez redactada su propuesta y previamente a su remisión al órgano sancionador.

9. Las secciones sindicales deberán ser constituidas legalmente a los efectos de ser reconocidas por el Ayuntamiento, en base a los Estatutos de cada central sindical y de la legislación vigente en esta materia.

**Artículo 29. Asambleas.**

Los trabajadores tienen derecho a la celebración de asambleas en horario de trabajo, sin que se sobrepasen las tres horas mensuales. La celebración asambleas se solicitará con setenta y dos horas de antelación y habrá de ser debidamente solicitada por los representantes de los trabajadores.

**Artículo 30. Régimen disciplinario.**

En materia de disciplina se estará a lo establecido por la Ley 7/2007, de 12 de abril, y demás disposiciones legales vigentes.

## Capítulo IX. Condiciones económicas.

**Artículo 31. Revisión salarial.**

La revisión salarial se producirá de acuerdo con los límites establecidos por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

**Artículo 32. Retribuciones.**

1. Las retribuciones del personal trabajador serán las siguientes:

**A) Sueldo**

El sueldo es el que corresponda a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los empleados municipales. El sueldo 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, norma que lo sustituya.

**B) Antigüedad**

La antigüedad se abona por trienios, que consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública. El valor del trienio para 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, norma que la sustituya.

**C) Complementos**

Se integran cada uno de los complementos que le sean de aplicación en función del puesto de trabajo a desarrollar y que se especificarán en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

**D) Pagas Extraordinarias**

Las pagas extraordinarias se calcularan y se harán efectivas con arreglo a lo

preceptuado en la Ley de presupuestos generales del estado para el año y demás normas de aplicación en la esfera local y serán del 100% de una mensualidad de sueldo, antigüedad y complementos.

**Artículo 33. Indemnizaciones por razón del servicio.**

Serán por los conceptos y cuantías establecidas en la normativa aplicable.

**Artículo 34. Gastos de locomoción.**

Será por las cuantías establecidas en la normativa aplicable.

**Disposiciones adicionales.**

**Primera.** Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización y aprobación de una VPT que haga más racional y efectivo el servicio público, en aras de la mejor calidad, en el mínimo tiempo posible.

**Segunda.** Modificaciones en la forma de Gestión de Servicios:

Cuando el Ayuntamiento decida modificar el modo gestor de un servicio se garantizarán los derechos del personal afectado.

**Tercera.** En caso de que cualquiera de los artículos del presente, fuese impugnado por la autoridad competente, el resto del convenio seguiría vigente, siempre que no fuese afectado por el/los artículo/os impugnados.

**Disposición final.**

**Derogaciones**

Quedaran sin efecto todos los convenios, disposiciones, decretos y demás normas provinciales, referentes al Ayuntamiento de Almargen, que contradigan lo establecido en el presente.