

## **CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL PERSONAL LABORAL Y EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PUNTA UMBRIA**

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Punta Umbría, que fue suscrito con fecha 22 de Abril de 2005 por la representante de la Corporación y por los miembros del Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 11/2004, de 24 de Abril y 203/2004, de 11 de Mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del Convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 19 de Septiembre de 2005.-El Delegado

Provincial, Fdo.: Juan Márques Contreras.

## **CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL PERSONAL LABORAL Y EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PUNTA UMBRIA**

INDICE

CAPITULO I

Art. 1.- Objeto y Norma Supletoria.

Art. 2.- Ámbito Funcional y Personal.

Art. 3.- Ámbito Temporal.

Art. 4.- Comisión de Interpretación y Seguimiento.

Art. 5.- Garantías Personales.



## CAPITULO II

Art. 7.- Organización del Trabajo.

Art. 8.- Clasificación Profesional.

Art. 9.- Relación de Puestos de Trabajo.

Art. 10.- Mesa General de Negociación.

Art. 11.- Comisión Paritaria de Personal.

Art. 12.- Registro Administrativo de Personal.

## CAPITULO III

Art. 13.- Retribuciones Económicas.

Art. 14.- Incremento de Retribuciones para 2005-2006.

Art. 15.- Fondo para el Mantenimiento del Poder

Adquisitivo.

Art. 16.- Negociación de las Condiciones Retributivas.

Art. 17.- Programa sobre Ordenación de Retribuciones.

Art. 18.- Programa de Aumento de Productividad.

Art. 19.- Incremento Global de Retribuciones para el

Periodo 2005-2006. Relacionado con Programas de

Aumento de la Productividad.

Art. 20.- Indemnizaciones y Suplidos.

Art. 21.- Servicios Extraordinarios.

Art. 22.- El Recibo del salario o nómina.

## CAPITULO IV

Art. 23.- Planes y Ofertas de empleo.

Art. 24.- Selección de Personal.





Art. 25 - Provisión de puestos de trabajo.

Art. 26.- Adscripciones Provisionales.

Art. 27.- Comisiones de Servicio.

Art. 28.- Movilidad Funcional del Personal por Redistribución de Efectivos.

Art. 29.- Segunda Actividad.

Art. 30.- Carrera Profesional.

Art. 31.- Promoción Profesional.

Art. 32.- Oferta Pública de Empleo.

Art. 33.- Conversión de Plazas Temporales en Fijas.

Art. 34.- Selección de Personal Interino o Temporal.

Art. 35.- Seguimiento de la Contratación.

Art. 36.- Funcionarización.

Art. 37.- Excedencias.

Art. 38.- Suspensión y Extinción del Contrato.

#### CAPITULO V

Art. 39.- Jornada de Trabajo.

Art. 40.- Horarios.

Art. 41.- Vacaciones.

Art. 42.- Permisos y Licencias Retribuidas.

Art. 43.- Permisos no retribuidos.

#### CAPITULO VI

Art. 44.- Formación y Perfeccionamiento Profesional.

Art. 45.- Planes de Formación.

#### CAPITULO VII





Art. 46.- Jubilación.

Art. 47.- Plan de Pensiones.

Art. 48.- Incapacidad Temporal. Licencia por enfermedad.

Art. 49.- Cobertura de Riesgos.

Art. 50.- Anticipos Reintegrables.

Art. 51.- Bolsa de Estudios.

Art. 52.- Prestaciones Sanitarias.

Art. 53.- Otras ayudas.

Art. 54.- Asistencia Jurídica.

#### CAPITULO VIII

Art. 55.- Salud Laboral.

Art. 56.- Comité de Seguridad y Salud.

Art. 57.- Reconocimiento Médico.

Art. 58.- Capacidad disminuida.

Art. 59.- Ropa de trabajo.

#### CAPITULO IX

Art. 60.- Régimen Disciplinario.

Art. 61.- Enfermedad Mental.

Art. 62.- Plan de Drogodependencias.

Art. 63.- Acoso sexual en el trabajo.

#### CAPITULO X

Art. 64.- Información Sindical.

Art. 65.- Tablón de Anuncios.

Art. 66.- Garantías sindicales.





Art. 67.- Derechos de los afiliados.

Art. 68.- Delegados Sindicales.

Art. 69.- Derecho de reunión.

Art. 70.- Local Sindical.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

Segunda.

Tercera.

Cuarta.

Quinta.

Sexta.

ANEXOS

Primero

Segundo

## **CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE PUNTA UMBRIA Y EL PERSONAL LABORAL PARA EL AÑO 2005/2006.**

### **Artículo1. Objeto y Norma Supletoria**

El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical y artículos 82, 83 y concordantes del R.D. 1/95 de 24 de Marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo del personal contratado laboral que presta servicios para el Ayuntamiento y establece sus propios sistemas de aplicación.

En todo aquello que no este recogido en el presente Convenio se aplicaran las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.

Se consideraran incorporados al presente convenio los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos y la FEMP (Federación





Española de Municipios y Provincias), o de la Federación de Municipios y Provincias de la Comunidad Autónoma respectiva en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

## **Artículo 2. Ámbito Funcional y Personal**

El presente convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias, y serán de aplicación a todos los empleados y empleadas de la Corporación con contrato indefinido.

Aquellos trabajadores con contratos temporales que haya trabajado 14 meses en períodos de dos años anteriores a la solicitud, tendrá derecho a la parte proporcional de las ayudas recogidas en el presente convenio. Todo aquel personal subvencionado por las distintas Administraciones, aunque el contrato corra por parte de este Ayuntamiento, total o parcialmente, y que no figuren incluidos en ningún otro convenio tendrán derecho a la parte proporcional de las ayudas recogidas en el presente convenio.

Igualmente, será de aplicación al personal de organismos autónomos, instituciones y empresas públicas dependientes de Ayuntamiento.

## **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de Enero de 2005 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2006.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresada de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente convenio.

## **Artículo 4. Comisión de Interpretación y Seguimiento**

Los firmantes del presente Convenio Colectivo del personal laboral constituirán una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por cuatro miembros en representación de la Corporación y cuatro en representación de los sindicatos firmantes en proporción a su representatividad y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento.

En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación



de lo dispuesto en el presente Convenio.

La Comisión se considerará formalmente constituida a las 15 días de la entrada en vigor del Convenio.

### **Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción Administrativa y/o Laboral, en el ejercicio de sus facultades, dejará sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, éste deberá adaptarse a las mismas facultándose para ello a la Comisión de Interpretación y Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del Convenio.

### **Artículo 6. Garantías Personales**

Se respetaran las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" mientras no sean expresamente compensadas por convenios futuros.

## **Capítulo II**

### **Artículo 7. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la Corporación, estableciéndose los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios. Su aplicación corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se someterán al dictamen previo de la Mesa de Negociación regulada en este Capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá a informe de esta Mesa, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

### **Artículo 8. Clasificación Profesional**

La clasificación tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes

grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupados los trabajadores de acuerdo con la titulación o formación exigida el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

La categoría profesional define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en el Art. 25 de la Ley 30/84 se establecen cinco grupos de clasificación cuya ordenación por empleos o categorías y retribución mínima se acuerda en la Anexo 2, unido al presente Acuerdo.

El ingreso en la plantilla de una categoría o empleo distinto de los previstos en la tabla anexa que se cita, requerirá su consideración previa por la Mesa General de Negociación a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas y nivel o grado.

El personal con relación laboral indefinida tiene derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional y nivel, y a percibir las retribuciones asignadas al mismo.

### **Artículo 9. Relación de Puestos de Trabajo**

Es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

- a) Denominación y características esenciales (actv. profesional, funciones) etc...
- b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c) Naturaleza laboral y empleos o categorías.
- d) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.

Código numérico de identificación.

- e) Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

La elaboración y modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical del personal.



Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Anualmente la Corporación procederá actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo, en el marco de la mesa de negociaciones prevista en el artículo siguiente y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos.

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 90 de la Ley 7/1985, artículo 126 y ss. del RD Legislativo 781/ 1986 y artículo 32 de la Ley 9/1987 y legislación concordante.

La relación de Puestos de Trabajo es pública.

### **Artículo 10. Mesa General de Negociación**

En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se constituirá una Mesa General de Negociación que estará formada por los representantes sindicales en la proporción que corresponda a su representatividad, y, por las personas que la Corporación designe para que actúen en su representación.

La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcancen en base a esta negociación, serán de plena aplicación al personal régimen laboral, tras su aprobación por el Pleno de la Corporación.

La Mesa de Negociaciones se reunirá al menos una vez al año, y previamente a la aprobación por el Pleno de la Corporación de la Relación de Puestos de Trabajo y/o plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

- a) Actualización de la plantilla (clasificación de puestos).
- b) El plan anual de provisión y/o promoción de puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- d) El diseño y aprobación de Planes de formación.
- e) Las retribuciones complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- f) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.





Igualmente, será convocada la Mesa General de Negociación para negociar:

- La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.
- El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen de disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- Los reglamentos de prestación de servicios.
- Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones Sindicales con la Corporación.
- Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

La denuncia de la vigencia del presente acuerdo por cualquiera de las partes será motivo para su convocatoria en el plazo máximo de un mes.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con las Organizaciones sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas.

Para entender de asuntos especializados, esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionalmente de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

### **Artículo 11. Comisión Paritaria del Personal**

Se constituye una Comisión Paritaria de personal compuesta por ocho miembros, de los cuales la mitad representarán a la Corporación y la otra mitad a la representación sindical elegido. Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, siendo responsabilidad de esta levantar acta de las reuniones.

Las funciones de esta Comisión serán las de conocer e informar, con carácter previo y preceptivo a la adopción de acuerdos, en los supuestos siguientes:

- a) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal.
- b) Bases y convocatorias de promoción y de cursos de formación profesional.
- c) Bases y convocatorias de provisión de puestos.
- d) Supuestos de redistribución de efectivos.





Asimismo será competente esta Comisión para:

a) La mediación en las reclamaciones individuales, o de conflicto de intereses, en los supuestos de disfrute del período vocacional, días por asuntos propios y licencias, cumplimientos horarios, clasificación y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio.

b) Conocer y dictaminar informes trimestrales de la Corporación sobre contratación, absentismo y cumplimiento horario, accidentes laborales, horas extraordinarios y en general todos los supuestos previstos en el artículo 64 del R.D. Legislativo 1/95, de 24 de Marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo máximo de 15 días a contar desde la aprobación del presente convenio y deberá reunirse a petición de cualquiera de sus miembros.

Las reuniones de esta Comisión se convocarán de forma ordinaria con 3 días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con 1 día de antelación en ambos casos por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes.

Las actas serán públicas.

Para entender de asuntos especializados, esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes, y de obligado cumplimiento.

### **Artículo 12. Registros Administrativos de Personal**

En la Corporación existirá un Registro de Personal, además del preceptivo libro de matrícula, en el que se inscribirá a todo el personal laboral, y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del empleado.

El personal tendrá libre acceso a su expediente.

### **Capítulo III**





### **Artículo 13. Retribuciones Económicas**

Las retribuciones básicas y complementarias al servicio del ayuntamiento tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la función Pública y son las que se expresan en el Anexo 2 adjunto al presente convenio.

Las retribuciones establecidas en la citada tabla para cada categoría o empleo tienen el carácter de retribución bruta mínima consolidada.

El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

a) El sueldo y trienios que correspondan al grupo de titulación al que se pertenezca. Sus cuantías serán las que cada año vengan reflejadas en la Ley de Presupuestos de cada año. Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del día en que se cumplan tres años de servicios, y serán reconocidos de oficio por la cuantía del grupo de pertenencia.

Los derechos económicos reconocidos por la Ley 70/ 1978 de 26 de Diciembre, en cuanto al reconocimiento de servicios prestados en cualquier administración pública, como laboral, serán de aplicación, previa solicitud, a todo el personal que preste servicio en la Corporación.

Cuando un trabajador o trabajadora cambie de empleo o categoría profesional, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo puesto ocupado.

b) El complemento de destino que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos del Estado.

No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

c) El complemento específico retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo. Estas condiciones pueden ser las siguientes:

A.- De especial dificultad técnica. Todos los puestos tiene asignada al menos, esta condición.

B.- De responsabilidad o mando que se asigna a aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura o una especial responsabilidad.

C.- De penosidad y peligrosidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúna alguna de estas circunstancias.





- 1.- Realizar su jornada laboral a la intemperie.
- 2.- Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, etc...
- 3.- Exposición a riesgos físicos.
- 4.- Realicen labores de vigilancia o custodia uniformados y portando defensa personal.

D.- De dedicación:

- 1.- De turnicidad y/o nocturnidad que se asigne a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos, días festivos o en régimen de jornada partida.
- 2.- De plena dedicación que se asignará a aquellos puestos de trabajo que excepcionalmente deban realizar en computo anual, equivalente a 40 h. semanales. La asignación de este específico será incompatible con la realización de horas extraordinarias.

E.- De incompatibilidad que se asignará aquellos puestos de trabajo incompatibles con el desempeño de actividades profesionales privadas.

La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares o factores conforman el complemento específico, con el valor que para cada uno de ellos viene determinado en la Tabla Retributiva del Complemento Específico Anexa.

La asignación a cada puesto de trabajo de cada una de estas condiciones particulares se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

d) Las pagas extraordinarias tendrán cada una de ellas la cuantía de sueldo base, trienios y 20% de complemento de Destino.

e) Se establece un Complemento de Convenio de tipo A (igual al importe del complemento de destino) y un Complemento de Convenio de tipo B (igual al importe del complemento específico), según la categoría de cada trabajador, pagaderas en los meses de Junio y Diciembre.

El personal en período de prácticas, interino o temporal, en cualquiera de sus modalidades percibirá las mismas retribuciones que el personal laboral fijo de su misma categoría y puesto de trabajo.

El personal interino o temporal a la expiración de su contrato tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos días de salario por cada mes o fracción trabajado.

e) Se establecen asimismo, una bolsa de vacaciones y una compensación





económica, pagadera en el mes en el cual se disfruten éstas, que tendrán las siguientes cuantías:

- Durante el período comprendido entre el 15 de Junio al 15 de Septiembre 210.00 Euros.

- Durante los meses de Abril, Mayo, del 1 al 15 de Junio, del 15 al 30 de Septiembre y Octubre 485.00 Euros.

- Durante los meses de Enero, Febrero, Marzo,

Noviembre y Diciembre 520.00 Euros.

Para que el trabajador pueda disfrutar de la compensación de los 15 días más de vacaciones, deberá disfrutar éstas en dos períodos: el primero deberá disfrutarse entre el 1 de Enero al 15 de Junio y el segundo entre el 15 de Septiembre al 31 de Diciembre. Pudiéndose unir los 15 días de compensación bien a un período u otro. Cuando se disfrute de esta compensación, las cantidades de los dos últimos párrafos se verán reducidas, percibiendo únicamente la de 210.00 Euros en concepto de bolsa de vacaciones.

Asimismo, se perderá esta compensación reflejada en los dos últimos párrafos, exceptuando la cantidad de 210.00 Euros, cuando se produzcan las siguientes circunstancias y durante el período comprendido entre el 15 de Junio al 15 de Septiembre:

- Por disfrutar de más 5 días de vacaciones o asuntos propios.

- Por faltar hasta 5 días injustificada o justificadamente al trabajo, por motivos de asistencia al médico, debiendo presentar justificante con la hora de salida de consulta y debiendo incorporarse al puesto de trabajo, si la hora de salida estuviera dentro de la jornada laboral. Se exceptúa la visita al médico cuando se tenga cita previa.

f) Se establece mensualmente un complemento para el personal del Servicio de Ordenanzas y Servicio de Electricidad, en compensación a la disponibilidad para cubrir el servicio, establecidas para éstos en turnos rotatorios, de la siguiente forma:

- Servicio de Ordenanzas, la cuantía correspondiente en horas extraordinarias más el equivalente a un punto del complemento específico.

- Servicio de Electricidad, la cuantía correspondiente a tres puntos del complemento específico más las horas extras necesarias para ejecutar los trabajos que se produzcan durante la guardia.





f) Se establece las siguientes gratificaciones a los servicios prestados:

1.- Quince años de Servicios.- Al cumplir el trabajador quince años de servicios en el ayuntamiento, percibirá con cargo a la corporación la cantidad de 300,00 euros en un solo pago.

2.- Veinte años de Servicios.- Al cumplir el trabajador veinte años de servicios en el ayuntamiento, percibirá con cargo a la corporación la cantidad de 600,00 euros en un solo pago.

3.- Treinta años de Servicios.- Al cumplir el trabajador treinta años de servicios en el ayuntamiento, percibirá con cargo a la corporación la cantidad de 700,00 euros en un solo pago.

4.- Cuarenta años de Servicios.- Al cumplir el trabajador cuarenta años de servicios en el ayuntamiento, percibirá con cargo a la corporación la cantidad de 800,00 euros en un solo pago.

#### **Artículo 14. Incremento de Retribuciones Para 2005-2006**

Teniendo en cuenta el Acuerdo suscrito entre la Administración del Estado y los Sindicatos, y el firmado por la FEMP y los sindicatos del sector, el incremento de retribuciones durante estos años será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Este incremento se aplicará al personal laboral de la Corporación en la forma que se establezca mediante negociación, en función de sus propias peculiaridades y, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, será igual al incremento del IPC.

Para cada ejercicio se prevé la constitución de un Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo con las características previstas en el Artículo siguiente.

#### **Artículo 15. Fondo Para El Mantenimiento del Poder Adquisitivo**

1.- Se generará un Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo si, a 31 de Diciembre de 2005 - 2006, el crecimiento del IPC resultara superior a lo previsto a esa fecha y la masa salarial del personal de la Corporación incluido en al ámbito de este Acuerdo, en términos homogéneos de efectivos y antigüedad, hubiera crecido por debajo de dicho índice durante 2005 - 2006, y ello en consonancia con lo que se disponga para el personal al servicio de la Administración del Estado.

2.- Será pagadera mediante una paga única, a percibir en el mes de Febrero del ejercicio siguiente.

#### **Artículo 16. Negociación de las Condiciones Retributivas**



La Corporación negociará con la representación sindical las modificaciones de complementos de destinos y complementos específicos asignados a los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta las modificaciones legales que puedan producirse y, en su caso, los acuerdos que se alcancen en la Mesa de Administración Local.

1.- Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computaran como de servicio activo a todo los efectos.

### **Artículo 17. Programas Sobre Ordenación de las Retribuciones**

1.- Durante 2005-2006 se llevará a cabo un estudio sobre las retribuciones complementarias, por si fuera conveniente su reordenación a fin de conseguir una adecuada distribución de cuantías retributivas entre los distintos conceptos.

2.- Específicamente en este programa, se incluirá el estudio de los puestos de niveles mínimos determinados para colectivos que presenten desequilibrios retributivos respecto de otros puestos de área correspondiente.

### **Artículo 18. Programa de Aumento de Productividad**

1.- A fin de determinar el incremento anual de retribuciones para 2005/2006 y su diferente aplicación, se estará a lo dispuesto por la Ley de Presupuestos correspondiente y se tendrán en cuenta los proyectos o programas que se elaboren en la Corporación para aumentar la calidad de los servicios públicos que presten, o las iniciativas que desarrollen para aumentar la eficiencia y, especialmente, para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos a través de Planes de empleo.

2.- Los proyectos y programas a que se refiere el apartado anterior concretarán los objetivos que persigan y establezcan parámetros e índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

### **Artículo 19. Incremento Global De Retribuciones Para El Periodo 2005/2006 Relacionado Con Programas De Aumento De La Productividad.**

1.- Teniendo en cuenta que durante el período 2005/ 2006 se está produciendo un cambio de tendencia con crecimiento sostenidos del PIB, se debe considerar la participación de los empleados públicos en las mejoras generales que se derivan de esta nueva situación, en función de la mejora de productividad en el empleo público, de acuerdo con las previsiones que en cada caso se hagan en las sucesivas Leyes de Presupuestos.

2.- En este sentido se procederá a la revisión global de los incrementos retribuidos del personal al final del período 2.005-2006. El calculo de dicha revisión se hará considerando, por una aparte, la masa salarial del conjunto de los

empleados públicos de la Corporación incluidos en el ámbito del Convenio a 31 de Diciembre de 1997, actualizada con la evolución acumulada del IPC real a 31 de Diciembre de 2.005-2006, y por otra, la masa salarial real de dicho colectivo a esta última fecha.

La diferencia se aplicará en los términos previstos para el Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo.

3.- Teniendo en cuenta que entre los objetivos del Acuerdo Administración/Sindicatos, se persigue que no se produzca pérdida de poder adquisitivo al final del período se planteara a la Corporación la situación específica de aquellos colectivos respecto de los que no se alcance esta previsión.

### **Artículo 20. Indemnizaciones y Suplidos**

El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones, las cuales se reflejarán en la nómina de cada trabajador, para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con los conceptos siguientes:

1.- Dietas. Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual.

Corresponderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso, y dieta reducida si se pernocta en la residencia habitual.

Se establecen las siguientes cuantías para los grupos A Y B.

Por estancia.	58.90 Euros
Por manutención.	36.66 Euros
Por dieta completa.	95.56 Euros
Y para los grupos C, D Y E	
Por estancia.	44.47 Euros
Por manutención.	27.65 Euros
Por dieta completa.	72.12 Euros

2.- Gastos por desplazamiento. Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por utilización de cualquier medio de transporte.

Se establece una indemnización de 0.17 Euros por kilómetro. Las indemnizaciones se abonarán por anticipado, en los casos de urgencia.

En aquellos supuestos en que el personal sea designado por la Corporación para ostentar la representación de esta en cualquier acto a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro del vehículo, serán abonados por la Corporación.

3.- Se establece la siguiente ayuda previa solicitud del trabajador y presentación de factura. Unas indemnizaciones por asistencias a Cursos, Jornadas, Comisiones de servicios etc..., para los grupos A y B: hasta (31,10 € por alojamiento y 13,34 € por manutención) y para los grupos C, D y E: hasta (45,53 € por alojamiento y 22,35 € por manutención). Este apartado se hará efectivo cuando las cuantías superen lo establecido según Ley excepto las diferencias de grupo.

### **Artículo 21. Servicios Extraordinarios**

Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

En todo caso responderán siempre a necesidades en periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras del personal.

Las horas extras realizadas serán registradas día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo, y firmadas por el trabajador, facilitándole copia de la citada ficha al mismo. Esta dicha estará a disposición del trabajador. Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los representantes de los trabajadores.

Su cuantía vendrá determinada por la siguiente tabla:

GRUPOS	A	B	C	D	E
NORMALES	14.71	14.71	13.49	13.49	13.18
NOCT. Y FEST.	17.78	17.78	16.55	16.55	16.20

### **Artículo 22. El Recibo del Salario o Nomina**

La liquidación o pago del salario se efectuara dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo, haciendo constar los diferentes conceptos retributivos.

## Capítulo IV

### Artículo 23. Planes y Ofertas de Empleo

1.- La planificación integral de los recursos humanos y del empleo de la Corporación, se desarrollará, en su caso a través de los Planes de Empleo, especialmente lo previsto en el Título 1, Capítulo III del R. D. Legislativo 1/95, de 24 de Marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La planificación de recursos humanos y del empleo estará vinculada a la planificación de actividades y tareas del ámbito a que se refieran.

2.- Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas.

- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- Medidas de carácter cuantitativo, y especialmente cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.

Las previsiones y medidas de los Planes de empleo, se reflejarán en una memoria justificativa que contendrá las referencias temporales que procedan, en un período máximo de 12 meses. Esta memoria se remitirá a los representantes sindicales, para su negociación en la Mesa General de Negociaciones, con una antelación mínima de 15 días.

3.- El conjunto de vacantes existentes en la Relación de Puestos de Trabajo conforman la Oferta de Empleo.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por personal fijo de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva por permiso excedencia o incapacidad Permanente.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre el personal fijo que reúna los requisitos señalados en la relación de puestos de trabajo para dichos puestos:

- Reingreso del personal excedente.



- Provisión de puestos mediante concurso de méritos o libre designación, en su caso, entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación.
- Promoción interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior.
- Oferta Pública de Empleo.

4.- De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante, se proveerá al personal afectado otro puesto de trabajo, al menos, de la misma categoría o equivalente y nivel, en los términos previstos para la redistribución de efectivos y, en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias.

5.- Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones del último puesto desempeñado.

#### **Artículo 24. Selección de Personal**

1.- Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional cursos de formación o contratación se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

2.- Salvo que mediante norma específica se disponga expresamente un criterio diferente, se garantiza la presencia de un miembro como mínimo designado por el Comité de empresa, con voz y con voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en el Ayuntamiento.

En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio prevista en el R.D. 236/88.

3.- Las convocatorias de acceso, provisión, promoción y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán informadas por la Comisión Paritaria de Personal.

#### **Artículo 25. Provisión de Puestos de Trabajo**

1.- Los puestos de trabajo se proveerán se acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos que es el sistema normal de provisión, o el de libre designación, de conformidad con lo que dispongan las Relaciones de Puestos de Trabajo.

2.- Cuando las necesidades de servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán





cubrirse mediante redistribución de efectivos.

3.- Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los puestos previstos en el presente Convenio.

4.- Las convocatorias por concurso se ajustaran a los siguientes criterios:

a) Concurso de Méritos, en el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especificados en la Relación de Puestos de Trabajo y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante un concurso específico. Este concurso constará de dos fases, en la primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el Art. 45 del R.D. 364/1995 de 10 de Marzo.

El personal de la Corporación deberá permanecer un mínimo de dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

El personal que acceda a un puesto de trabajo de acuerdo con el procedimiento de concurso de méritos, podrá ser removido del mismo conforme a lo establecido en el Art. 50 del mencionado RD 364/1995.

b) Libre Designación, se podrán cubrir por este sistema los puestos de carácter directivo asimilables a jefe de servicio o superior y los de secretario/a particular de la Alcaldía.

El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional, conforme a lo previsto en el artículo 58 del citado R.D.

5.- Con una periodicidad al menos anual se convocarán a concurso de traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional.

6.- Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo que se declarasen desiertas, conjunta y subsidiariamente se convocarán a promoción interna.

7.- Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

8.- En las convocatorias podrá participar personal de otras administraciones si así



se acuerda en la Comisión Paritaria de Personal.

### **Artículo. 26. Adscripciones Provisionales**

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto obtenido por concurso de méritos o de libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o período de lactancia.

### **Artículo 27. Comisiones de Servicio**

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, en su caso, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas a las concretas de su puesto de trabajo, en los supuestos siguientes:

- a) Por razones técnicas de los servicios a prestar que exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.
- b) Para la realización de tareas a causa de su mayor volumen temporal y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.
- c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión.

1.- La asignación de funciones o la adscripción provisional se realizará mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación a los representantes de los trabajadores y por el tiempo imprescindible, o en todo caso, un plazo máximo de tres meses.

Su duración podrá prorrogarse por acuerdo en este sentido, en la Comisión Paritaria de Personal.

2.- Para la adscripción de un trabajador a funciones de categoría superior será necesario Decreto de la Alcaldía, ordenando dicha adscripción, así como el informe previo de la representación legal de los trabajadores, quienes podrán exigir la rotación, y el cumplimiento de todo lo establecido en este artículo.

El tiempo máximo de adscripción será de 30 días de forma continuada y de 45 días de forma discontinua al año, abonándose la diferencia retributiva, con la categoría superior, y con el obligado informe del Jefe del Servicio correspondiente, cuando se realicen funciones superiores.

3.- En defecto de acuerdo mutuo entre el trabajador y la Corporación, el cambio provisional podrá producirse por necesidades del servicio que manifiestamente no permitan su cobertura de acuerdo con lo previsto en el art. 1, en cuyo caso, la designación del trabajador afectado se hará por orden inverso de antigüedad entre los de la misma categoría o empleo y en segundo lugar el de mayor proximidad geográfica, si la adscripción fuera a otro centro de trabajo.

Cada trabajador no podrá ser designado mas de una vez a través de un nombramiento provisional o comisión de servicios, y al menos hasta que no haya finalizado la rotación completa del personal de la misma categoría.

En caso de disconformidad, en el plazo de cinco días el interesado o los representantes de los trabajadores podrán acudir a la comisión paritaria de personal para que emita el informe correspondiente. La resolución se dejará en suspenso hasta que la citada comisión se pronuncie.

4.- Las sustituciones que hayan de efectuarse por motivos de vacaciones solo darán lugar al derecho a diferencia retributiva, cuando se produzca una sustitución real en toda su extensión y responsabilidad y como en el párrafo anterior con informe previo de la representación legal de los trabajadores. A tal efecto se establece un escala en porcentajes de sustitución sobre el puesto de categoría superior de 25%, 50%, 75% y 100%.

No podrán computarse los servicios prestados mediante nombramiento provisional o comisión de servicios, a efectos de méritos o consolidación del grado o categoría personal.

### **Artículo 28. Movilidad Funcional del Personal por Redistribución de Efectivos**

La redistribución de efectivos conlleva la movilidad del personal entre puestos de trabajo vacantes de una misma categoría o empleo, nivel, complemento específico y centro de trabajo.

Podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización de lo servicios y requerirá que con carácter previo, se eleve una propuesta razonada a la Comisión Paritaria de Personal. La redistribución de efectivos comporta la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

En el marco de esta Comisión se pactarán las compensaciones a que hubiera lugar, si como consecuencia de la misma se pudiera producir un modificación de horarios, retribuciones, aumento de los desplazamientos habituales al puesto de trabajo, asignación de nuevas responsabilidades o de las expectativas de calificación profesional.

En el supuesto de disconformidad se aplicará lo previsto en el artículo anterior



punto 3 para las adscripciones provisionales involuntarias.

### **Artículo 29. Segunda Actividad**

El personal podrá pasar a realizar servicios sedentarios o secundarios en otra áreas del Ayuntamiento por motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados.

En cualquier caso, conservarán las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional, además de los complementos correspondientes a los servicios que venían desarrollando.

El pase a la segunda actividad se tramitará previa solicitud de los interesados, a través de la Comisión Paritaria de Personal, podrá ser temporal o definitiva y comporta en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

### **Artículo 30. Carrera Profesional**

A los efectos de carrera administrativa, así como de retribuciones, los puestos de trabajo se clasifican en los distintos niveles de complemento de destino que se establezcan en el Anexo 2, de categorías profesionales o empleos, anexa al presente convenio.

Todo el personal posee un grado personal que se corresponde con el nivel de su categoría inicial. No obstante, el personal que obtenga por procedimientos reglamentarios un puesto con un nivel superior, consolidará por cada dos años de servicios ininterrumpidos o tres con interrupción, el grado correspondiente a este nivel, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al puesto desempeñado.

El grado personal superior, podrá consolidarse también, mediante la superación de cursos específicos y otros requisitos, objetivos específicos que se determinen por el

Pleno de la Corporación, mediante acuerdo con la representación sindical.

El procedimiento de acceso a estos cursos se realizará mediante concurso atendiendo a criterios de mérito y capacidad.

### **Artículo 31. Promoción Profesional**

1.- La promoción profesional consiste en el ascenso desde una categoría de un grupo de titulación inferior a otro superior, o bien de una categoría profesional a otra distinta dentro del mismo grupo.

2.- A los efectos de promoción profesional el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso con sujeción a los principios de igualdad mérito y capacidad,





entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o empleo superior.

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C, desde categorías afines del grupo D, con una antigüedad de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria de Personal.

En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad; en todo caso, el personal quedara exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en su oposición de ingreso a la función pública.

3.- La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, y según los puestos vacantes.

4.- Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

### **Artículo 32. Oferta Pública de Empleo**

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por el personal de la Corporación constituirán la oferta pública de empleo.

1.- El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustaran 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.

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

3.- Para el personal de nuevo ingreso se realizarán cursos de formación para garantizar una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo.

Este curso se desarrollará, en todo caso dentro de la jornada laboral y expresamente sustituye el período de prueba regulado en el Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

Durante este período percibirán el 100% de las retribuciones correspondientes al



puesto que hayan o vayan a resultar adscritos. Si este curso se realizara fuera del término municipal percibirán las correspondientes dietas por desplazamiento y manutención, en su caso.

4.- Para facilitar la integración social del minusválido se estará a lo dispuesto en la Ley 13/82, de 7 de Abril, en cuanto a la selección y contratación de dicho personal y muy especialmente respecto de lo regulado para la reserva de plazas.

5.- La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, y Seúl los puestos vacantes.

### **Artículo . 33. Conversión De Plazas Temporales En Fijas**

1.- Durante el período 2005/2006 se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

2.- La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se podrá llevar a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada. Estas plazas podrán crearse con el carácter de a extinguir.

Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá plantearse un Proyecto donde se analice globalmente el empleo en la Corporación. Este Proyecto deberá formar parte del Plan o de la Oferta de Empleo correspondiente.

3.- Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su plazo temporal.

4.- El personal de carácter temporal y el personal interino podrán continuar prestando sus servicios durante este período de tres años salvo que, teniendo en cuenta las cargas de trabajo de la unidad correspondiente, dejen de ser necesarios sus servicios o pudieran ser sustituidos por personal fijo o de nuevo ingreso.

Para dar efectividad a la continuidad se podrán utilizar las figuras jurídicas que procedan en cada caso.

### **Artículo 34. Selección de Personal Interino o Temporal**

1.- La contratación de personal temporal o la selección del personal interino, sólo podrá realizarse por causas sobrevenidas o sustituciones, con una duración máxima de un año o mientras sea efectiva la sustitución, o interinidad.



2.- La contratación temporal de personal laboral se limitará a las formas previstas en el R.D. 2720/98 de 18 de Diciembre y, para sustituir al personal que opte por adelantar la edad de jubilación a las previstas en el R.D. 1194/85.

3.- Las condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder como personal fijo.

4.- En los supuestos de personal desempleado para la realización de obras o servicios mediante subvención de otras administraciones, en el marco de la Comisión Paritaria de Personal, se informará de los proyectos a realizar y de los criterios de selección del personal. Los listados del personal a contratar serán públicos.

### **Artículo 35. Seguimiento de la Contratación**

1.- Los contratos laborales serán visados por los representantes sindicales de los trabajadores a los que se entregará una copia literal o fotocopia de los mismos, así como a los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos representativos. Igualmente se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan.

2.- Trimestralmente, al menos, la Corporación informará por escrito a los representantes sindicales del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral, contratación de servicios con carácter mercantil y de las asistencias técnicas, de acuerdo con lo previsto en el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, fijándose a continuación los criterios de selección y la modalidad de contratación en la Comisión Paritaria de Personal.

3.- Las subcontratas, asistencias técnicas y contratos de naturaleza mercantil serán informados con carácter semestral en el marco de la Comisión Paritaria de Personal, con la finalidad de considerar su eficacia, costes y condiciones de trabajo de este personal.

### **Artículo 36. Funcionarización**

1.- La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñadas por personal funcionario, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/88, de 28 de Junio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas a que se adscriben dichos puestos.

2.- A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo los siguientes criterios:

- Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.
- Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.
- Se facilitará a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

3.- Los Planes de Empleo podrán establecer criterios específicos sobre funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y las pruebas selectivas.

### **Artículo 37. Excedencias**

1.- Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria al personal fijo, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicio en Organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el punto 4, del presente artículo.

2.- Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria al personal que lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios durante un año al menos en la Administración. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a un año, ni superior al número equivalente de años que se acredite de servicios en la Administración, con un máximo de 15.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

El reingreso se efectuará por adscripción provisional, condicionada a las necesidades de los servicios y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.

3.- Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia.

El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal, reserva del puesto de trabajo y derechos pasivos.



4.- será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador o trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical de ámbito provincial o superior y el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria equivalente.

Esta excedencia da derecho al reingreso automático previa petición del trabajador o trabajadora- al computo de la antigüedad- y su percibo, si esta no le fuera abonada en su nueva situación- grado personal y derechos pasivos mientras dure y la reserva del puesto de trabajo.

5.- Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y un máximo de quince, cuando el cónyuge o conviviente resida en otro municipio, por haber obtenido destino definitivo en la Administración o Entidad Pública, como laboral o funcionario.

6.- Podrá concederse excedencia voluntaria incentivada, cuando el trabajador o trabajadora se encuentre afectado por un plan de empleo.

La excedencia voluntaria tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos en el sector público bajo ningún tipo de relación jurídica.

Quienes pasen a esta situación tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

### **Artículo 38. Suspensión y Extinción del Contrato**

1.- Los contratos se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, así como por cese del servicio o actividad de forma definitiva fundamentado en causas tecnológicas o económicas.

En los supuestos de suspensión temporal de los contratos con consecuencia de las causas previstas en los apartados y) y j) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, así como por cese de actividad por reforma o cualquier otra causa, la Corporación garantizará la percepción del salario normal.

En estos supuestos, se estará a lo previsto en este convenio respecto de los planes de empleo y Relación de Puestos de Trabajo, sin perjuicio de los procedimientos fijados al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- De producirse una declaración por despido improcedente de un trabajador o trabajadora del Ayuntamiento, en los términos previstos en el punto 4 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, la opción de readmisión corresponderá en todo caso a aquel.



3.- El personal que desee cesar en el servicio deberá ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento, con un plazo de preaviso no inferior a siete días.

4.- Cláusula de estabilidad para el personal laboral fijo que impida el despido improcedente (No podrá producirse ningún tipo de despido a trabajadores con contrato laboral fijo, si antes y mediante apertura de expediente no se demuestra que el citado operario ha cometido falta muy grave que de lugar al citado despido).

## **Capítulo V**

### **Artículo 39. Jornada de Trabajo**

1.- La jornada de trabajo máxima será de 35 hora semanales.

2.- El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y se establecen los horarios, anual, diario y semanal, de trabajo de todo el personal. Anualmente se aprobará el calendario laboral de acuerdo con las presentes normas, en el marco de la Mesa General de Negociación.

3.- Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12 horas.

4.- Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen en sábado y domingo.

5.- El personal que trabaje a turnos disfrutará su descanso semanal al menos, en fines de semana alternos.

6.- La jornada que deba realizarse, total o parcialmente, entre las 22 horas y las 6 horas tendrá la consideración de nocturna y, por tanto, una retribución específica. Esta jornada no podrá exceder un promedio de 8 horas diarias, en período de 15 días.

7.- Se establece un tiempo de descanso computable como jornada de trabajo de 30 minutos diarios.

8.- Se producirá una reducción de jornada de trabajo de 9 a 14 horas durante las festividades señaladas a continuación:

Julio: reducción de jornada los días anterior y posterior al día 16 (fiesta del Carmen).

Agosto: reducción de jornada todos días de la semana (fiesta de la Asunción).

Diciembre: reducción de jornada el día 26.



Enero: reducción de jornada el día 2.

Semana Santa: reducción de jornada el día del Miércoles Santo.

Los días de reducción de jornadas coincidentes con domingos o sábados se trasladaran al lunes siguiente.

Por otra parte se disfrutará de un permiso de una semana natural coincidiendo con la semana de Navidad o Reyes.

Aquellos departamentos que no pudiesen hacer efectiva esta reducción del servicio serán recompensadas con el canje de una hora de descanso por cada hora de reducción, que serán negociadas para su descanso entre ambas partes.

9.- Los trabajadores mayores de 60 años, tendrán derecho a ser relevados de una hora de trabajo diario, bien a la entrada, bien a la salida del trabajo, a decisión del trabajador, sin merma de sus retribuciones ordinarias, aquel trabajador que obtenga esta tolerancia, no podrá realizar jornadas extraordinarias bajo ningún concepto.

#### **Artículo 40. Horarios**

1.- con carácter general la jornada laboral se realizará de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo.

2.- El horario del personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias, deberá conocer el mismo con al menos 30 días de antelación, una vez conocido éste lo mantendrán, no siendo posible su alteración, salvo urgencias no previsibles. La plantilla de estos horarios, el posible número de operarios o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas o imprevistos, deberán ser negociados con carácter anual, con los representantes del personal con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer, en su caso, las correspondientes compensaciones. No obstante, los horarios del personal quedan establecidos de la forma siguiente:

a) Servicios Administrativos

De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

b) Servicio de Ordenanzas.

De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

Los sábados de 10 a 13 horas.

c) Almacén Municipal





De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

d) Servicio de Electricidad.

De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

RETEN DE GUARDIA:

De lunes a viernes de 15 a 8 horas.

Sábados y Domingos las 24 horas.

e) Servicio de Limpieza

Desde el 1 de Enero al 30 de Mayo y desde el 16 de Septiembre al 31 de Diciembre: de 8 a 15 horas, de lunes a jueves. El viernes de 8 a 14 horas. Un sábado al mes de 8 a 12 horas.

Desde el 1 de Junio al 15 de Septiembre: de 6 a 13 horas, de lunes a domingo, descansando dos días a la semana y siendo uno de ellos los domingos alternos.

f) Servicio de Recogida.

Desde las 23 horas a las 6 horas, descansando dos días, siendo uno de ellos los domingos alternos.

g) Patronato Municipal de Deportes.

Personal Administrativo

Mañanas: de lunes a viernes de 08 a 14 horas.

Tardes: Martes y Viernes de 17'30 a 20 horas.

Personal de mantenimiento

Habrà dos turnos por cada instalación deportiva, un turno de mañana y fin de semana y un turno de tarde, rotando el personal de turno cada semana, siendo los siguientes:

Pabellón Cubierto:

Turno A:

De Martes a Viernes de 9'00 a 14'00 horas

Sábados de 9'00 a 14'00 y de 16'00 a 20'00 horas





Domingos de 9'00 a 15'00 horas

Turno B:

De Lunes a Viernes de 16'00 a 23'00 horas

Campo de Fútbol:

Turno A:

De Martes a Viernes de 9'00 a 14'00 horas

Sábados de 9'00 a 14'00 y de 16'00 a 20'00 horas

Domingos de 9'00 a 15'00 horas

Turno B:

De Lunes a Viernes de 15'30 a 22'30 horas I

Polideportivo A.G.H.

Turno A:

De Martes a Viernes de 9'00 a 14'00 horas

Sábados de 9'00 a 14'00 y de 15'00 a 21'00 horas

Domingos de 9'00 a 13'00 horas

Turno B:

De Lunes a Viernes de 15'30 a 22'30 horas

Del 15 de junio al 15 de septiembre se realizaran las siguientes modificaciones en dichos horarios:

- El Pabellón cubierto se cerrará los sábados a las 22'00 horas y los Domingos a las 13'00 horas.

- El Campo de fútbol tendrá el mismo horario que el Pabellón Cubierto.

h) Mercado Municipal.

De martes a sábados de 8 a 15 horas.

i) Casa Municipal de Cultura.



Realizarán 35 horas semanas cubriendo los horarios al público.

j) Oficina de Turismo.

Lunes cinco horas.

De martes a sábados seis horas diarias.

k) Cementerio:

De lunes a Viernes de 10 a 13 horas y de 15'30 a 18 horas.

Sábados de 9 a 13 horas y de 15 a 18 horas.

### **Artículo 41. Vacaciones**

Las vacaciones anuales tendrán la duración de un mes natural y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o víspera de estos.

Se confeccionará un cuadro de vacaciones antes del 15 de Enero de cada año; para elaborar el mismo, se atenderán en lo posible, las peticiones de los trabajadores, siempre considerando una prioridad las necesidades del servicio y la consideración a las especiales necesidades de un Municipio Turístico.

En todo caso y por necesidades del servicio de estará a lo previsto en la Resolución de fecha 17-4-95.

1.- El personal podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos.

2.- En los supuestos de baja por enfermedad o accidente se interrumpirá el computo del período vacacional y se reanudará una vez recuperada el alta por el trabajador de acuerdo con las necesidades de los servicios.

### **Artículo 42. Permisos y Licencias Retribuidas**

En los supuestos que se citan el personal tendrá derecho, desde el mismo día que se producen, a las siguientes licencias retribuidas:

a) Matrimonio:

- Por matrimonio del trabajador o trabajadora.- 15 días.
- Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos.- 1 día.

b) Por nacimiento, adopción de un hijo o practica de interrupción voluntaria o involuntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge de



la trabajadora tendrá derecho a 5 días ampliables según las circunstancias.

En el supuesto de aborto, y con carácter complementario a la ILT, hasta 5 días.

c) por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos hasta 5 días, previa acreditación documental actualizada al día que se disfruta la licencia y justificación ante el Jefe de Negociado o concejal Delegado.

Estos días podrán utilizarse alternos.

Por intervención quirúrgica con hospitalización de tíos y sobrinos 1 día.

d) Por fallecimiento del cónyuge e hijos hasta 7 días naturales.

Por fallecimiento de padres o hermanos hasta 5 días.

Por fallecimiento de abuelos y nietos hasta 2 días.

Por fallecimiento de tíos o sobrinos hasta 2 días

Todos estos permisos podrán ampliarse con relación a la siguiente clasificación:

De 200 a 500 Km	2 días
Más de 500 Km	3 días

Asimismo cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, habrán de entenderse referidos también a los parientes políticos.

Los casos excepcionales se someterán al criterio de la Comisión Paritaria.

e) De dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centro oficiales, durante el día de su celebración, o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

g) Por lactancia de un hijo menor de 1 año, al trabajador o trabajadora, en su caso, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir a su conveniencia en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada.

h) Las trabajadoras por razón de alumbramiento tendrán derecho a 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que 6 semanas





sean inmediatamente posteriores al mismo. El trabajador podrá disponer de cuatro semanas a deducir de los anteriores.

En el caso de adopción de un menor de 6 años el trabajador o trabajadora podrá disfrutar de un permiso de 60 días, y de 30 días si en mayor de 6 años. En el caso de que los dos trabajen sólo uno de ellos podrá disfrutar de este permiso.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, con justificación indicando hora de asistencia.

j) Siete días de asuntos propios, el trabajador podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso o asuntos propios no podrá acumularse al período vocacional.

1.- Los permisos y licencias de hasta diez días de duración deberán solicitarse con dos días hábiles de antelación y con cinco los de mayor duración, salvo casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento de lo citado y será suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y la posterior justificación.

2.- En caso de denegación, esta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los trabajadores en los supuestos de disconformidad de aquel.

k) Tendrán derecho a la reducción de la jornada en un tercio o un medio, siempre que se acredite que el otro cónyuge también trabaja, con reducción de sus retribuciones o recuperación del horario en jornada de tarde, quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado a:

- Un disminuido físico, psíquico y sensorial o mixto que no desempeñe actividad retribuida y
- Un menor de 9 años.

l) Los trabajadores podrán disfrutar de flexibilidad de la jornada laboral, en horario de 8 a 9 os de 14 a 15 horas, con recuperación del horario en jornada de tarde.

M) Licencia para asistencia medica propia, hijos y cónyuge, con justificante médico y para el tiempo necesario para la consulta, debiendo incorporarse al trabajo una vez finalizada la misma, la no presentación del justificante médico con la hora de salida supondrá la anulación de la licencia.

### **Artículo 43. Permisos No Retribuidos**

A petición del personal se concederán permisos no retribuidos por un período de



hasta 6 meses cada dos años, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

## Capítulo VI

### Artículo 44. Formación y Perfeccionamiento Profesional

1.- Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública, todo ello con la participación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes sindicales.

2.- El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas.

La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Cuando los cursos se realicen fuera de la jornada de trabajo y el trabajador no disfrute de la reducción total de ésta, la jornada finalizará una hora antes para la asistencia a los mismos.

La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

3.- Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos mesas redondas, y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñado o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer de hasta 10 días de permiso retribuido.

### Artículo 45. Planes de Formación

La Corporación realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal; estudio que remitirá a las secciones sindicales pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, con la finalidad de proceder a la negociación anual de un plan de formación.

El desarrollo y gestión de dicho plan se realizará con la participación de las secciones sindicales mencionadas en la párrafo anterior, a las que se dará cuenta



trimestralmente de su nivel de realización.

La Corporación directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación, en todo caso, garantizará la asistencia a estos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

Se destinará una partida presupuestaria para gastos de suscripciones, locomoción, alojamiento y manutención de los asistentes, esta partida será independiente de las restantes de locomoción y dieta de los distintos departamentos.

### **Artículo 46. Jubilación**

1.- La edad de jubilación del personal será obligatoria al cumplir 65 años de edad, sin perjuicio, en todo caso, de que el trabajador o trabajadora puedan completar los períodos de carencia para obtener el 100% de la pensión de jubilación.

2.- El personal podrá optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/85, de 17 de Junio, de contratos de relevo. El Ayuntamiento abonará, por una sola vez, una cantidad igual a la diferencia entre la pensión de jubilación y su salario, computo anual.

3.- Todos los trabajadores y trabajadoras fijos afectados por este Convenio, en concepto de ayudas de jubilación obligatoria, jubilación por invalidez o fallecimiento al producirse esta percibirán una gratificación de 300.00 Euros, por año de servicio en el Ayuntamiento de Punta Umbría.

4.- A los trabajadores que se jubilen anticipadamente y de acuerdo con la corporación y según los años de servicios prestados tendrán derecho a una compensación económica atendiendo a la siguiente formula:

$$Y = 1.000.000 (1 + t\%)$$

Siendo Y el importe a cobrar y t% el resultado de multiplicar por 4 el número de años de servicio, y 1.000.000 la base mínima.

Ejemplo.- Un trabajador con 20 años de servicio percibiría:

$$20 \times 4 = 80 = t\% \text{ es decir un importe del } 40\% \text{ sobre un millón.}$$

$$1.000.000 (1 + 80\%) = 1.000.000 \times 180\% = 1.800.000 \text{ Pts.}$$

5.- La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.



### **Artículo 47. Planes de Jubilación**

La aportación anual que el Ayuntamiento realiza en el mes de Mayo de 450.75 Euros, por trabajador del personal laboral fijo, se incrementará en la cantidad de 30.00 Euros en el año 2003.

### **Artículo 48. Incapacidad Temporal**

1.- Los trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad Temporal percibirán la prestación económica correspondiente a esta situación, que legalmente le corresponda. Si la cuantía de la misma no alcanza la del salario mensual ordinario, el Ayuntamiento complementara hasta alcanzar dicha cantidad.

2.- Aquellos trabajadores/as que, estando en situación de incapacidad temporal y sin causa justificada no acuden a los requerimientos de los servicios médicos de la Mutua y como consecuencia de ello, aquella, extinga la prestación económica, dejará de percibir esta prestación ya que la misma, si bien se abona al trabajador/a directamente por el Ayuntamiento, no es mas que un mero pago delegado. Si se produce esta situación el Ayuntamiento, además, dejará de abonarle la cantidad que como complementaria se haya establecido para igualar el salario mensual.

### **Artículo. 49. Cobertura de Riesgos**

1.- El Ayuntamiento concertará una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes, para dar cobertura a todos trabajadores afectados por este Convenio entregándose copia a cada trabajador o trabajadora, y que cumpla los siguientes requisitos:

a) En caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, como consecuencia de enfermedad o accidente no laboral, por un capital de 18030.00 Euros.

b) En caso de muerte, invalidez permanente absoluta y gran invalidez como consecuencia de accidente (laboral o no) durante las 24 horas del día, 36060.00 Euros.- (capital acumulativo al apartado anterior).

c) En caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de circulación trabajando para el Ayuntamiento, 36060.00 Euros.

d) En caso de fallecimiento, esta cantidad se abonará a sus legítimos herederos, serán compatibles todas las citadas ayudas, con las otorgables por la Seguridad Social.



e) Se mandará a los Delegados Sindicales copia del recibo de dicha póliza de seguros, en el plazo de dos meses después que se apruebe el Convenio.

f) En el caso de que la Compañía Aseguradora no admitiese las coberturas anteriormente expuestas para algún trabajador fijo, por excluirlo con razones fundamentadas, el Ayuntamiento procederá al pago de los importes citados y en las situaciones comentadas.

g) Se añadirá una cláusula de incremento de cobertura de riesgos del 10% anual.

## **Artículo 50. Anticipos Reintegrables**

### **A. ANTICIPOS DE CAJA**

El personal y con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, no considerándose una práctica habitual.

### **B. ANTICIPOS REINTEGRABLES**

El Ayuntamiento anticipará a los trabajadores que lo soliciten, siempre que estén debidamente justificados, los anticipos reintegrables por máximo de 3000.00 Euros, sin ningún tipo de interés, que será deducido del recibo salarial del trabajador en el plazo máximo de 24 meses y serán concedidos por riguroso orden cronológico. No se concederá otro anticipo mientras no haya sido satisfecho en su totalidad el anterior, no siendo posible ampliar el existente. Se efectuará un control de las solicitudes para evitar las peticiones sistemáticas por el mismo trabajador.

La cantidad máxima anticipable por el Ayuntamiento a los contratados no podrá exceder del 20 % del total de la retribución salarial que reste al trabajador durante el tiempo que falte para la finalización del contrato, en el momento de acordarse lo solicitado.

En el caso de que por el Ayuntamiento se entendiese que las causas alegadas no son justas para la concesión, será la Comisión Paritaria la encargada de resolver sobre la petición.

## **Artículo 51. Bolsa de Estudios**

1.- Todos los trabajadores recogidos dentro del ámbito del Convenio, percibirán en conceptos de ayuda de estudios, las cantidades que a continuación se relacionan, siempre que realicen estudios en centros oficiales o reconocidos por las autoridades académicas:

- 112.00 Euros por hijo en Educación Infantil o Primaria.



- 134.00 Euros por hijo en Educación Secundaria Obligatoria.
- 225.00 Euros por hijo en Bachiller o Ciclos Formativos.
- 298.00 Euros por hijo deficiente físico, psíquico, sensorial o mixto que acudan a centros especializados.

Los alumnos que repitan curso de enseñanza obligatoria, si tendrán derecho a la ayuda de estudios especificada en el párrafo anterior.

Por hijos que realicen curso de acceso a la Universidad, y cursos universitarios medios o superiores, el importe de la matrícula y 185,35 Euros de ayuda de libros, con un máximo de 660.00 Euros, previa presentación de los justificantes de pago.

Los trabajadores que realicen cualquiera de los estudios antes reseñados, percibirán las cantidades aquí establecidas, en función del tipo de estudios que realicen. Si disfrutó ayuda el año anterior, deberá presentar certificado de calificación.

Para tener derecho a esta ayuda el 2º año y siguientes, el trabajador tiene que haber superado el curso anterior, o bien aprobado las asignaturas mínimas que le dan derecho a matricularse en el siguiente. En aquellos casos en que la matrícula no se corresponda a cursos completos, se establece una ayuda proporcional a las asignaturas que se cursen.

Para tener derecho a esta ayuda, además de la solicitud, los trabajadores deberán acreditar la correspondiente matriculación en el centro oficial o reconocido, antes del día 10 de Noviembre.

Tales cantidades serán abonadas al trabajador no después de la nómina del mes de Noviembre.

Las cantidades que por este concepto percibieran los trabajadores, son compatibles con aquellas que perciban o puedan percibir de otras Entidades y/u Organismos.

En ningún caso se tiene derecho a más de una ayuda por persona. El Ayuntamiento podrá exigir en cualquier momento certificado de asistencia a clase o de seguimiento normal de los estudios y retirar o exigir la devolución de la ayuda mediante deducción en nómina en caso negativo.

## **Artículo 52. Prestaciones Sanitarias**

Con la finalidad de complementar las prestaciones sanitarias, se establece el siguiente baremo de subvenciones para el personal de la Corporación y familiares a su cargo que estén reconocidos como tales en su cartilla sanitaria:



Cristales para gafas:	68,00 €
Montura de gafas:	66,00 €
Lentillas:	119,00 €

Ortopedias no cubierta por la Seg. Social: 50% de la factura.

Prótesis auditiva (solo trabajador): 50% de la factura con un límite de 200 €.

Salud bucodental: 50% de la factura con un límite de 200 €, (no pudiéndose fraccionar la factura por tratamientos del mismo concepto durante un período de 3 meses, en caso de conflicto decidirá la Comisión Paritaria).

Estas ayudas se concederán por la Comisión de Gobierno, y será necesaria la presentación de prescripción médica oficial, así como justificante de pago.

En el supuesto de rotura de alguna de estas prótesis en accidente laboral la reposición se efectuará por el total de su valor.

### **Artículo 53. Otras Ayudas**

A partir de la entrada en vigor de las presentes normas reguladoras, la corporación abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad con un importe de 145.00 Euros, a cada trabajador o trabajadora que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo o hija. En el supuesto que los padres trabajen en la Corporación, sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

Se establecen además las siguientes ayudas:

- Por nupcialidad: 339,00 Euros.
- Ayudas por hijos minusválidos que conviven con el trabajador y a sus expensas, y sin percibo de ingresos por actividad empresarial, profesional, laboral, artística o similar: 448,00 Euros.
- Ayudas por sepelio: 200,00 Euros.
- Ayuda por hijos y cónyuge discapacitados (con una minusvalía mínima de un 33%), por cada hijo y cónyuge discapacitado, cuya situación sea acreditada por informe médico, la cantidad a abonar por el Ayuntamiento mensualmente será de: 120,00 Euros.

Estas cantidades se abonaran mediante la presentación del libro de familia.

En el caso de las ayudas por sepelio se concederán referidas a cualquier familiar que conviva con el trabajador o trabajadora, previa acreditación de dicha convivencia.



#### BOLSA DE VACACIONES:

1.- Será pagadera mediante una paga única, a percibir en el mes de Abril, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas de la corporación que estén acogidos a lo establecido en el artículo número 2 del presente convenio "AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL".

2.- Se tomará como punto de partida la cantidad de 300,00 euros, que se irá incrementando anualmente en el I.P.C. real y que será percibida igualitariamente por todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

#### **Artículo 54. Asistencia Jurídica**

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio.

Las costas y gastos que se deriven incluidas fianzas, serán sufragadas por el Ayuntamiento.

### **Capítulo VIII**

#### **Artículo 55 Salud Laboral**

1.- El trabajador tendrá derecho a una protección eficaz de su integridad física y deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto a:

a) Conocer de forma detallada y concreta, los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.

c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posibles daños originados por los riesgos a que este expuesto.

d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2.- La Corporación deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores y





trabajadoras en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores y trabajadoras de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora para o para sus compañeros, compañeras o terceros.

El trabajador es obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las practicas que se celebran durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal, tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación productos o procedimientos.

c) Elaborar, en el plazo máximo de 6 meses tras la firma del presente convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgo.

d) Informar trimestralmente sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

e) En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 56. Comité de Seguridad y Salud**

En la Corporación se constituirá un Comité de Seguridad y Salud. Su composición será de 4 miembros. La mitad será designada por la Corporación y la otra mitad por los representantes del personal a través de sus órganos de representación colectiva.

1.- Serán funciones de este Comité:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y estudiar las causas de accidente y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la Corporación las medidas a adoptar en cada caso.





d) Promover en la Corporación la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.

e) Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.

f) Proponer anualmente a la Corporación el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

2.- Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, ejercerán como Delegados de Prevención, con las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo siguientes:

a) Ser informados por la Corporación de los riesgos y resultado de las evaluaciones de prevención.

b) Informar y promover formación a los trabajadores en horas de trabajo.

c) Ser consultados previamente la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los trabajadores, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

d) Proponer a la Corporación, cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursos de formación y sensibilización de los empleados y las empleadas públicos en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

e) Paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Seguridad y Salud.

f) Ser consultados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones y gastos o modificaciones de procesos de trabajo que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos.

g) Ser informados de los seguimientos o comprobaciones de Incapacidad Permanente que se instruyen y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.

## **Artículo 57. Reconocimiento Medico**



Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador o trabajadora.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental interesado o interesada. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador o trabajadora.

### **Artículo 58. Capacidad Disminuida**

1.- Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (R.D. Legislativo 1/94 de 20 de Junio) en sus apartados 2, 3 y 4.

El personal incurso en alguno de estos apartados será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas.

2.- En el caso del personal con capacidad disminuida, que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo.

En caso de riesgo para la salud del trabajador o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuara con la participación de los representantes de los trabajadores.

3.- La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

4.- Durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, previa prescripción facultativa, del médico de empresa o de la Seguridad Social,



se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquél.

5.- En el supuesto de algún trabajador que preste sus servicios como conductor en cualquiera de los servicios del Ayuntamiento, sufriera será destinado a un trabajo de similar categoría abonándosele las percepciones económicas que venía percibiendo con anterioridad.

En la misma situación se estará cuando al trabajador le sea retirado el carnet por anomalías en a vista y otras circunstancias.

Si las causas de la retirada son debidas a la conducción temeraria o por haber ingerido bebidas alcohólicas, no operará lo establecido en el párrafo anterior.

El beneficio recogido en el párrafo primero, se aplicará a todos los trabajadores que conduzcan vehículos del Ayuntamiento, u otros por orden del mismo. También será de aplicación cuando viaje en el suyo propio puesto a disposición del Ayuntamiento o se desplace de su domicilio a su puesto de trabajo.

### **Artículo 59. Ropa de Trabajo**

Los trabajadores percibirán anualmente dos mudas completas de trabajo, adecuadas al trabajo que realicen en los distintos Servicios, así como el calzado adecuado, procurando, en aquellos casos que sean "uniformes" sea uno de verano y otro de invierno, las ropas de verano serán dos pantalones, un par de zapatos y dos camisas, y en invierno dos pantalones, un par de zapatos, dos camisas, una chaquetilla, un jersey, unas botas de agua, una ropa de agua y chaquetón de abrigo cada dos años "toda la ropa será serigrafada con el anagrama y nombre del Ayuntamiento".

Ropa de trabajo conductor - Alcaldía:

Ropa de invierno: 1 chaqueta, 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de zapatos, un jersey, 2 corbatas, 1 abrigo cada dos años.

Ropa de verano: 1 chaqueta, 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de zapatos, 2 corbatas.

Recordando a los trabajadores que la utilización de la ropa de trabajo, queda totalmente prohibida una vez finalizada la jornada laboral.

Al personal de nuevo ingreso, estas mudas se entregaran en la misma fecha de entrada el trabajo y se descontará su importe según factura si no superan el período de prueba.

Las mudas serán de color azul, y blanco en el caso de los pintores.

Se establece una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, en la



primera quincena de Mayo, y para los de invierno en la primera quincena de Septiembre.

### **Artículo. 60. Régimen Disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

1.- Graduación de las faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves.

- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se apruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea grave.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del Servicio.
- La embriaguez, fuera de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa, siempre que este haga referencia a la misma.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

b) Faltas Graves.

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
- No comunicar los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, si esta falta de comunicación causara perjuicio para la Administración Local.



- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.
- La imprudencia en el acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, siempre que no se cumplan las órdenes efectuadas y se cuente con las medidas de seguridad e higiene necesarias.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa en asuntos propios.
- La reincidencia en faltas leves (excluida la puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

c) Faltas muy graves.

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el robo o hurto, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar que implique perjuicio grave a la misma.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos con primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de al Empresa, de forma intencionada y con ánimo de causar perjuicio.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar datos de reserva obligada.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros subordinados.
- El originar riñas y pependencias con los compañeros de trabajo, si estas no han sido sancionadas con anterioridad.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Ayuntamiento.





## 2.- Régimen de sanciones:

La Imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario contradictorio, que se iniciará mediante pliego de cargos formulado por la Alcaldía y que contendrá la relación de hechos imputados.

Concederá al interesado un plazo de siete días para que presente su escrito de descargos. Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de otros siete días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos.

Los representantes de los trabajadores serán informados de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una acción sancionadora se informará a los representantes de los trabajadores en el marco de la Comisión Paritaria de Personal.

## 3.- Sanciones:

Las sanciones que podrán interponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por falta leve.- amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por falta grave.- suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por falta muy grave.- desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera clasificada en un grado máximo, siempre que fuese aceptado por la Jurisdicción Laboral.

## 4.- Cancelación de faltas:

Las faltas se cancelarán pasados seis meses de su realización.

Las faltas graves al año.

Las faltas muy graves a los dos años.

Los trabajadores solo atenderán las órdenes dimanadas de sus Jefes inmediatos, del Concejal de su servicio, del Concejal de Personal o del Alcalde, no cometiendo ninguna falta laboral de desobediencia o incumplimiento de otras personas o Concejales no relacionadas con su Servicio, siempre que tales órdenes no fueran dadas para que se evitase un daño o perjuicio a personas o bienes de la Corporación Municipal.



## **Artículo 61. Enfermedad Mental y Toxicómanas**

En ningún caso podrán ser causa justificada suficiente para la incoación de expediente disciplinario, las conductas del trabajador que tengan como origen el padecimiento de trastorno mental, señalándose expresamente las toxicomanías.

Si el trabajo desempeñado por trabajadores con las enfermedades expresadas, pudiese ocasionar riesgo para compañeros y usuarios, el trabajador, hasta su restablecimiento, será desplazado del puesto.

## **Artículo 62. Plan de Drogodependencias y Alcoholismo**

La Comisión de Salud Laboral realizará un Plan de prevención-contras las drogodependencias y el alcoholismo.

Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas:

Corporación, representación sindical, trabajadores y organismos oficiales. Las actuaciones que se establezcan Irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos de este plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras afectados y a sus familiares, con la finalidad de que puedan reinsertarse en el medio sociolaboral.
- Prevenir y reducir la siniestrabilidad laboral.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir el absentismo.
- Armonizar las relaciones laborales.

## **Artículo 63. Acoso Sexual en el Trabajo**

1.- El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección

frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

2.- Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros o compañeras y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

## Capítulo X

### **Artículo 64. Información Sindical**

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal.

Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondiente al capítulo 1, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de la nómina mensual del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

### **Artículo 65. Tablón de Anuncios**

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablones.

### **Artículo 66. Garantías Sindicales**

El número de horas sindicales reconocidas a cada uno de los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones será de 300 horas anuales.

El crédito horario reconocido puede ser acumulado en uno o varios representantes sindicales que, sin rebasar el máximo total, pueden quedar relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

1.- Los representantes de los trabajadores que tengan cargos o mandato en organizaciones sindicales de ámbito comarcal, provincial, regional o nacional, podrán disponer del tiempo necesario para atender dicha representación, sin perjuicio de las retribuciones económicas y laborales que habitualmente viene percibiendo.

### **Artículo 67. Derechos de los Afiliados**

1.- Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.



2.- En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a su Sección Sindical.

### **Artículo 68. Delegados Sindicales**

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en la Corporación podrán, cada una de ellas, designar 2 Delegados Sindicales con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados Sindicales.

### **Artículo 69. Derecho de Reunión**

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral.

### **Artículo 70. Local Sindical**

Las elecciones Sindicales más representativas y los órganos de representación dispondrán de un local, dotado con los medios necesarios, para desarrollar sus actividades sindicales.

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, telex, fax, ordenadores y otros medios técnicos que faciliten la tarea de los representantes sindicales de los trabajadores.

## **Disposiciones Finales**

### **PRIMERA.-**

La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la Comisión de seguimiento del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del convenio, para que dictamine o actúe en la forma reglamentaria prevista.

### **SEGUNDA.-**

En el ámbito de aplicación del presente Convenio, cualquier mejora otorgada al personal funcionario, será de aplicación al personal laboral, corriendo a cargo de la Comisión Paritaria la resolución de cualquier conflicto de interpretación.

### **TERCERA.-**

Con carácter general se entenderá por consolidado el grado correspondiente a los niveles de complemento de destino que, para cada puesto de trabajo fijan en la tabla anexa, salvo que con anterioridad algún trabajador del personal laboral tuviera, legalmente, reconocido un grado superior.

### **CUARTA.-**





A los solos efectos de deducciones por permisos sin sueldo, sanciones o descuentos por huelga, el calculo se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios referidos a un día: Retribuciones básicas y complementarias, referidas a un mes, dividido entre 30 días.

#### QUINTA.-

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente convenio, anualmente, tendrán, al menos, incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.

#### SEXTA.-

Todos derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el trabajador mediante petición escrita, la no contestación expresa en un período no superior a 15 hábiles, supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

#### SÉPTIMA.-

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que en ningún caso las nuevas retribuciones que este recoge, serán inferiores en computo global anual a las que venía percibiendo. No obstante las cuantías de los diferentes conceptos salariales podrán ser diferentes de las que tenla establecidas.

#### OCTAVA.-

Los gastos que se ocasionen con motivo de la representación sindical serán asumidos por el Ayuntamiento (desplazamientos, formación, telefonía, mobiliario, material de oficina, imprenta, etc...).

### ANEXO 1

Los trabajadores adscritos al servicio municipal de limpieza por sus especiales características de trabajo, tendrán las siguientes retribuciones complementarias en concepto de pluses.

#### NOCTURNIDAD:

El 25 % del salario base de los días efectivamente trabajados de noche.

#### FESTIVIDAD:

Se establece una cuantía de 8.000 pts. Por festivos realizados desde el 1 de Junio al 15 de Septiembre, por cada trabajador fijo de plantilla o con una continuidad de más de un año en este servicio, que trabajando a turnos deba hacerlo durante



domingos o festivos.

Desde el 1 de Enero al 30 de Mayo y desde el 19 de Septiembre al 31 de Diciembre la cuantía será de 5.000 pesetas por domingos o festivos trabajados para cada trabajador.

#### PENOSIDAD Y TOXICIDAD.

Se establece la cantidad del 20 % del salario base mensual, para todo el personal del servicio de limpieza, siempre que esté todo el mes en dicho servicio de forma activa. En caso contrario dejará de percibirlo, o cobrará la parte proporcional que le corresponda.

### Anexo 2.

Relación de trabajadores, servicios donde están adscritos y categoría, se acompaña al convenio en hojas aparte.

El Comité de Empresa.-La Corporación.

PUESTOS DE TRABAJO	GRUPO	COMPL. DESTINO	NIVEL ESPECIFICO
<b>PERSONAL LABORAL FIJO</b>			
<b>ADMINISTRACION GENERAL</b>			
INFORMATICO	B	20	21,50
TECNICO ESPEC. INFORMATICA	C	20	10,00
ADMINISTRATIVO	C	20	12,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
ORDENANZA CONDUCTOR	D	16	8,25
ORDENANZA	E	14	7,00
ADMINISTRATIVO	C	20	15,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
TELEFONISTA	E	14	6,50

PUESTOS DE TRABAJO	GRUPO	COMPL. DESTINO	NIVEL ESPECIFICO
ADVO. NEGOC. SANCIONES			
ADMINISTRATIVO	C	16	16,00
ADMINISTRATIVO	C	16	16,00
VIGILANTES			
COORDINADOR VIGILANTES DE BARRIO	C	16	16,00
SUBCOORDINADOR VIGILANTE DE BARRIO	E	14	8,00
VIGILANTE DE BARRIO	E	14	8,00
VIGILANTE DE BARRIO	E	14	8,00
VIGILANTE DE BARRIO	E	14	8,00



VIGILANTE DE BARRIO	E	14	8,00
VIGILANTE DE BARRIO	E	14	8,00
VIGILANTE DE BARRIO	E	14	8,00
PROTECCION CIVIL			
TECNICO DE PROTECCION CIVIL	D	14	4,50
SERVICIOS SOCIALES			
PSICOLOGA	A	26	20,50
VIGILANTE SERV. SOCIALES	E	14	8,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
TERCERA EDAD			
CONSERJE	E	14	6,50
ASISTENTE SOCIAL	B	20	13,50
PROMOCION DE EMPLEO			
LICENCIADO DESARROLLO LOCAL	A	26	20,50
TECNICO DESARROLLO LOCAL	B	20	13,50
TECNICO ORIENTADOR LABORAL	B	20	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	8,00
<b>MUJER Y JUVENTUD</b>			
ANIMADOR SOCIO-CULTURAL	B	20	13,50
<b>CONSERJE-PORTERO DE COLEGIOS</b>			
CONSERJE-PORTERO DE COLEGIOS	E	14	6,50
CONSERJE-PORTERO DE COLEGIOS	E	14	6,50
CONSERJE-PORTERO DE COLEGIOS	E	14	6,50
CONSERJE-PORTERO DE COLEGIOS	E	14	6,50
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
ESCUELA MUNICIPAL DE MUSICA			
PROFESOR DE MUSICA	B	20	12,00
PROFESOR DE MUSICA	B	20	15,00
PROFESOR DE MUSICA	B	20	12,00
SERVICIOS TECNICOS			
ARQUITECTO	A	30	23,25
DELINEANTE	C	18	9,00
ADMINISTRATIVO	C	20	11,50
ADMINISTRATIVO	C	20	10,00
ARQUITECTO	A	26	20,50
SERVICIOS VIAS PUBLICAS			
ENCARGADO SERV-ALMACEN MUNICIPAL	C	18	18,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,50
OFICIAL 1 °	D	17	11,00

PUESTOS DE TRABAJO	GRUPO	COMPL. DESTINO	NIVEL ESPECIFICO
OFICIAL 1 °	D	17	11,00
ENCARGADO SERV-ALMACEN MUNICIPAL	C	17	18,00
OFICIAL 1 °	D	17	18,00
OFICIAL 1 °	D	17	11,00
OFICIAL 1 °	D	17	11,00
OFICIAL 1 °	D	17	11,00
OFICIAL 1 °	D	17	11,00
OFICIAL 1 °	D	17	11,00
OFICIAL 1 °	D	17	11,00



OFICIAL 1 °	D	17	11,00
OFICIAL 1 °	D	17	11,00
OFICIAL 1 °	D	17	11,00
OFICIAL 1 °	D	17	11,00
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
PEON ORDINARIO	E	14	6,50
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
OFICIAL 1 °	D	17	12,25
PEON ORDINARIO-ELECTRICISTA	E	13	8,00
PEON ORDINARIO	E	14	6,50
PEON ORDINARIO	E	13	7,50
OFICIAL 1 °	D	17	12,25
OFICIAL 2° ELECTRICISTA	D	14	10,50
OFICIAL 1 ° ELECTRICISTA	D	17	12 ,25
OFICIAL 2° ELECTRICISTA	D	14	10,50
<b>PARQUES Y JARDINES</b>			
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
OFICIAL 2°	D	14	9,00
<b>CEMENTERIO Y SERV. FUNERARIOS</b>			
SEPULTURERO	D	15	11,75
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	13,00
TECNICO DE CULTURA	C	20	18,00
CONSERJE	E	14	9,50
<b>PATRONATO DE DEPORTES</b>			
GERENTE PATRONATO MUNICIPAL DEPORTES	C	18	22,50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,50
ADMINISTRATIVO	C	20	10,00
OFICIAL 2°	D	14	9,00
OFICIAL 1 °	D	17	11,00
PEON ORDINARIO	E	13	10,00
PEON ORDINARIO	E	14	10,00
TECNICO DEPORTIVO	D	14	4,00
PEON ORDINARIO	E	14	10,00
GABINETE DE PRENSA			
TECNICO SUPERIOR GABINETE DE PRENSA	A	22	20,00

PUESTOS DE TRABAJO	GRUPO	COMPL. DESTINO	NIVEL ESPECIFICO
ADMINISTRACION FINANCIERA			
ADMINISTRATIVO	C	20	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
ADMINISTRATIVO	C	20	10,00
ADMINISTRATIVO	C	20	15,00
ADMINISTRATIVO	C	20	10,00



MERCADO			
PEON ESPECIALISTA	E	14	6,50
OFICINA DE TURISMO			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
TECNICO ESPECIALISTA TURISMO	C	20	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
TELEFONISTA	E	14	6,50
LABORALES EVENTUALES			
ADMINISTRACION GENERAL			
ORDENANZA	E	14	6,50
ORDENANZA	E	14	6,50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
VIGILANTES			
VIGILANTE RECINTO GRUA	E	14	6,50
VIGILANTE RECINTO GRUA	E	14	6,50
VIGILANTE	E	14	8,00
PROTECCION CIVIL			
OFICIAL 1º CONDUCTOR	D	14	9,50
AUXILIAR PROTECCION CIVIL	E	13	3,00
TECNICO PROTECCION CIVIL	D	14	4,50
SERVICIOS TECNICOS			
DELINEANTE	C	18	9,00
<b>SERVICIOS VIAS PUBLICAS</b>			
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
OFICIAL 1º ELECTRICISTA	D	17	12,25
<b>ACCION SOCIAL-SERVICIOS SOCIALES</b>			
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	E	13	4,00
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	E	13	4,00
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	E	13	4,00
<b>PROMOCIÓN DE EMPLEO</b>			
LICENCIADO PROYECT. PESCA	A	22	13,50
TECNICO PROYECT. OPEM	B	20	10,00
ADMINISTRATIVO PROYEC. PESCA	C	20	10,00
MUJER			
ASESOR JURIDICO CENTRO MUJER	A	20	15,00
JUVENTUD			
DINAMIZADOR JUVENTUD	D	15	10,00

PUESTOS DE TRABAJO	GRUPO	COMPL. DESTINO	NIVEL ESPECIFICO
CASA CULTURA			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
PATRONATO DE DEPORTES			
OFICIAL 1º	D	17	11,00
PEON ORDINARIO	E	13	10,00
PEON ORDINARIO	E	13	10,00



PEON ORDINARIO	E	13	6,50
PEON ORDINARIO	E	13	10,00
ESCUELA MUNICIPAL DE MUSICA			
PROFESOR MUSICA	B	20	12,00
PROFESOR MUSICA	B	20	12,00
PROFESOR MUSICA	B	20	12,00
PROFESOR MUSICA	B	20	12,00
PROFESOR MUSICA	B	22	12,00
PROFESOR MUSICA	B	22	12,00
GABINETE DE PRENSA			
OPERADOR CAMARA MONTADOR	C	20	10,00
TECNICO AUXILIAR GABINETE PRENSA	C	20	10,00
ADMINISTRACION FINANCIERA			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15	10,00
TECNICO GRADO MEDIO	B	22	17,00
MERCADO			
PEON ORDINARIO	E	13	6,50
OFICINA DE TURISMO			
AZAFATAS TURISMO	D	14	10,00

