



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ADRA**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas que han de regir las relaciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Adra y el Personal Laboral a su servicio.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

El Convenio será de aplicación a todo el personal de régimen laboral que preste sus servicios al Ayuntamiento de Adra.

El presente Convenio será igualmente de aplicación a todos los trabajadores que han sido cedidos por el Ayuntamiento de Adra a prestar su servicio bajo esta modalidad de gestión indirecta.

Las secciones sindicales del Ayuntamiento de Adra se comprometen a no presentar alegaciones, así como a no obstaculizar el proceso de gestión indirecta de los Servicios Públicos, en virtud del acuerdo suscrito en el SERCLA publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y que se hace extensivo a la firma de este convenio.

Cuando del Ayuntamiento de Adra rescinda un contrato, tanto por las causas legales previstas por el art. 111 del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, así como las establecidas en los correspondientes Pliegos de Condiciones, con las empresas correspondientes, todos los trabajadores vuelvan a prestar sus servicios al Ayuntamiento de Adra que es de donde proceden y pertenecen.

Quedan excluidos del presente Convenio el Personal eventual o de confianza, cuyo nombramiento es por libre designación, así como los programas de las Escuelas Taller, y aquellos otros en el que las retribuciones del trabajador, sean total o parcialmente, con cargo a los fondos recibidos, procedentes de subvenciones de las Administraciones o Entidades Públicas o Privadas.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con efectos desde el 1 de Enero de 2.005. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2.009. Artículo 4. Ámbito





Territorial.

El presente Convenio afecta a la demarcación territorial del Ayuntamiento de Adra. En caso de que un trabajador pase a prestar servicios de forma voluntaria en Comisión de Servicios, se garantiza la aplicación del presente Convenio siempre que beneficie al trabajador y se acoja a él de forma voluntaria.

El personal del Ayuntamiento de Adra que preste servicios bajo la modalidad de gestión indirecta está afectado sólo y exclusivamente a la demarcación territorial del municipio de Adra.

### **Artículo 5. Denuncia.**

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

Efectuada la denuncia, las partes se comprometen a iniciar la negociación en el plazo máximo de 30 días, a contar desde aquel en que se formalice la denuncia.

### **Artículo 6. Comisión de seguimiento e interpretación.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan crear una Comisión de Seguimiento e Interpretación para la vigilancia, arbitraje, conciliación, interpretación y vigencia del mismo. En especial, la Comisión entenderá, de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, con carácter previo a la interposición del recurso correspondiente ante la jurisdicción competente.

Composición: La Comisión estará integrada por los miembros que componen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Adra  
Funciones: Las funciones específicas de la Comisión son las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Arbitraje de los problemas originados en su aplicación.
4. Estudio de la evolución de relaciones entre las partes.
5. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Dichas funciones no obstaculizarán las de carácter administrativo y contencioso, elevando consulta en caso de duda a la autoridad laboral competente.

Reuniones: En el mes siguiente a la entrada en vigor del Convenio se constituirá





la Comisión de Seguimiento. Será obligación de la Comisión reunirse, previa convocatoria de su Presidente, siempre que lo solicite alguna de las partes, en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde el día siguiente a la fecha de la petición. Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados.

Comisión paritaria. Procedimiento Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio le obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### **Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.**

Lo pactado en el presente convenio a efectos de su aplicación práctica será





considerado de forma global y conjuntamente. En el supuesto de que no haya de acudir a la jurisdicción contenciosa o laboral, será competente para el ejercicio de esas funciones la mesa negociadora. En cualquier modificación o pacto sectorial será obligatoria la presencia del representante/s y/o Comité de Empresa.

El presente Convenio es de aplicación prevaleciente sobre cualquier otra norma de igual o inferior rango, vigente a la fecha de la firma que regule materias contempladas en el presente Convenio.

### **Artículo 8. Organización y racionalización del Trabajo.**

La Organización práctica del trabajo es competencia de los Órganos de Gobierno del Ayuntamiento de Adra, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procedimientos administrativos.
- Establecimiento de la plantilla del personal.
- Definición y clasificación clara entre puesto y categoría.

### **Artículo 9. Equiparación de todo el personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Adra.**

Se equiparan todas las condiciones sociales y de trabajo de todos los trabajadores de igual nivel y/o categoría y antigüedad incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Durante los años de vigencia del presente Convenio se equiparan económicamente todos los trabajadores de igual nivel y/o categoría en un porcentaje del 65% distribuidos en la forma siguiente:

Año 2.005 15%

Año 2.006 20%

Año 2.007 20%

Año 2.008 20%

Año 2.009 25%

Siendo intención de la mesa negociadora, tanto por la parte social como por el





Ayuntamiento, de asumir el 35% restante en la próxima negociación colectiva.

## **Capítulo II Clasificación Profesional, Ingreso, Provisión De Puestos Y Plantilla**

### **Artículo 10. Clasificación Profesional.**

Los trabajadores de régimen laboral se clasifican en fijos y temporales.

A) Personal fijo: Es el contratado por el Ayuntamiento que ocupa una plaza de la plantilla de Personal Laboral.

B) Personal temporal: Es el que se contrata por tiempo determinado, para la realización de funciones de carácter temporal. Dentro de este personal se encuentran: Sustitutos: Trabajadores contratados para ocupar vacantes accidentales

### **Artículo. 11. - Definición y Categoría. Personal Laboral.**

1º) La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición, de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores.

2º) Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, hayan sido o sean contratados, en virtud de su titulación, para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de titulado superior.

Grupo B: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de 3º grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, hayan sido o sean contratados, en virtud de su titulación, para ejercer funciones o desempeñar un puesto definido como de técnico medio.

Grupo C: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional 2º grado, o equivalente, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Grupo D: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar,





Formación Profesional de 1º grado o equivalente, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Grupo E: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se exige estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente o para desempeñar puestos en razón de su experiencia laboral.

Para la adscripción a un grupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada uno de ellos. Se exceptúan los cambios de grupo que se pudieran efectuar con aquellos colectivos de trabajadores que estén mal clasificados respecto a otras Administraciones, adoptándose las medidas necesarias para que puedan ser adscritos al grupo que les corresponda, estableciéndose los cauces de promoción más adecuados.

Se adoptarán las medidas necesarias para que aquellos trabajadores o colectivos de trabajadores que realicen funciones de categoría superior, se adscriban al grupo correspondiente, estableciéndose, mediante negociación, los cauces de promoción más adecuados.

La naturaleza laboral o funcionarial de las plazas que en el futuro se creen por el Ayuntamiento de Adra, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 7/85 de 2 de abril, y en la Ley 23/1988, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, se determinará atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Todo el personal, preferentemente, será funcionario
- b) El fomento de la promoción interna a todo el personal funcionario y laboral.
- c) Se adoptarán las medidas necesarias para la conversión progresiva según las necesidades del servicio y por orden de antigüedad de los trabajadores que prestan servicio en la modalidad de contrato de fijos/as discontinuos/as para su inclusión en la oferta de empleo público correspondiente con el carácter de fijo.
- d) El Ayuntamiento de Adra se compromete a asumir de forma porcentual a todos los trabajadores cedidos para prestar servicios bajo la modalidad de gestión indirecta, como personal propio del Ayuntamiento. Para ello se hará un estudio económico y se establecerá qué porcentaje puede asumir cada año, comprometiéndose a adquirir el carácter de personal laboral fijo, previa negociación de las correspondientes bases de las convocatorias.
- e) En el caso de una autorización por la Dirección Provincial de Trabajo o cualquier otra autoridad competente, de una regulación de plantilla o regulación de empleo individual o colectiva según la legislación vigente, los trabajadores







tendrán derecho a:

- 1.- Una indemnización de 60 días de salario por año de servicio en la empresa, que le será satisfecha por la propia empresa.
- 2.- Volver a la empresa en caso de ampliación de plantilla teniendo preferencia sobre otros que no hubieran estado antes; para ello, la empresa tendrá que comunicárselo con tiempo suficiente. Los puestos a los que tendrá derecho a acceder serán: el mismo que ocupaba en el momento de la regulación, uno similar o de inferior categoría teniendo preferencia para ocupar el que tenía anteriormente.

### **Artículo 12. Ingreso**

La selección del trabajador se realizará de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través del sistema de concurso, oposición o concurso oposición libre con arreglo a la legislación vigente, garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los puestos de trabajo vacantes se proveerán por el procedimiento que para cada puesto se establezca en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo.

Antes de la celebración de los concursos, oposiciones o concursos-oposiciones para cubrir en propiedad plazas de plantilla, se determinará la dependencia o sección donde se encuentren asignados los puestos vacantes correspondientes a las plazas incluidas en la oferta.

Para el acceso al Grupo E se utilizará el procedimiento del Concurso de Méritos, además de la realización de un prueba práctica adaptada para cada puesto y/o plaza.

### **Artículo 13.Oferta de Empleo Público. Provisión de Puestos de Trabajo.**

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

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través de Sistema de Concurso, Oposición o Concurso- Oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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





La oferta de empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes.

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

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

Los Tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida, garantizándose la presencia con voz y voto de un trabajador del Ayuntamiento designado por los representantes de los trabajadores, de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir.

#### **Artículo 14. Promoción Interna**

La promoción interna, además de un derecho de los empleados fijos con plaza en propiedad, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que los empleados públicos van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa.

La promoción interna consiste en el ascenso permanente de una plaza de un grupo de titulación a otra plaza de inmediato superior (promoción interna vertical) o en el ascenso de una plaza a otra del mismo grupo de titulación, estableciéndose para ello la promoción interna de la Administración General a la Especial (promoción interna horizontal) y del Personal Laboral al Funcionario (promoción interna cruzada)

La experiencia y el enriquecimiento profesional de los empleados públicos deben hacer que la organización sea capaz de aprovechar toda la capacitación que han adquirido, facilitando su acceso al grupo de clasificación superior.

Se utilizará como sistema selectivo en los procesos de promoción interna el concurso.

Las plazas de promoción interna se ofertarán de forma separada a las de turno libre.

Con objeto de facilitar la promoción y formación profesional, el personal verá facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el







acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional,

### **Artículo 15. Movilidad funcional.**

Los traslados de un puesto a otro, que no impliquen modificaciones de las condiciones de trabajo, se realizarán mediante propuesta razonada de la Delegación de Personal, que deberá ser conocida por el interesado con un mínimo de quince días de antelación, plazo durante el cual podrá manifestar su conformidad o disconformidad.

Previo informe de los Delegados de Personal, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Adra procurará que los trabajadores que, por su edad u otra razón, tengan disminuida su capacidad para funciones de particular esfuerzo, penosidad o peligrosidad y siempre previo informe médico, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones físicas, readaptándose los puestos en la medida de lo posible.

En caso de cesión de algún servicio a empresa pública o privada, el Ayuntamiento, iniciará las negociaciones pertinentes con los trabajadores afectados y sus representantes legales que, en todo caso, dispondrán de todos los documentos que conciernan a dicha cesión para facilitar la adscripción voluntaria de los trabajadores afectados, que seguirán siendo personal de este Ayuntamiento y se registrarán por el

Presente Convenio, sus prórrogas y renovaciones, quedando el resto como personal fijo / funcionario o contratado laboral de este Ayuntamiento.

## **Capítulo III Régimen De Trabajo**

### **Artículo 16. Jornada.**

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el primero de Enero de cada año, teniendo en cuenta las necesidades y características particulares de cada área y servicio.

La jornada de trabajo se realizará de forma continuada, de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

El Personal de Oficinas y Biblioteca reducirá su horario en dos horas (una a la entrada y otra a la salida) durante: el lunes a miércoles en Semana Santa y del 24 de Diciembre al 6 de Enero. Desde el 15 de Junio hasta el 15 de Septiembre se asistirá de 8 a 14 horas, reduciéndose la jornada en una hora.

El personal de Oficios adaptará su horario de manera que pueda disfrutar de las horas de reducción sin que el funcionamiento de los servicios se vea afectado.



Cuando las necesidades del servicio lo requieran se adaptará el horario a éstas cumpliendo siempre el máximo horario por jornada establecido en este artículo.

Los trabajadores no afectados por la reducción de jornada, dispondrán de 11 días hábiles en el periodo que se realiza la reducción de jornada, 14 días hábiles si es fuera de dicho periodo, o la compensación económica si no fuera posible, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

El personal que cubre los servicios del registro general del Ayuntamiento de Adra durante los sábados de cada año natural, tendrá derecho al disfrute de una hora más de reducción en la jornada laboral del 15 de Junio al 15 de Septiembre.

A todo el personal para el que no sea posible aplicar lo anterior, se le adecuará el horario de acuerdo con los representantes de los trabajadores respetando siempre el cómputo anual que se obtiene en el presente artículo.

El trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de treinta minutos que se disfrutará en el momento más adecuado para las necesidades del servicio. Los treinta minutos de este descanso tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 17. Régimen de trabajo a turnos.**

Los turnos, en los trabajos de carácter continuado, serán, con carácter general, rotativos, mediando entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente un mínimo de doce horas.

#### **Artículo 18. Vacaciones.**

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

Se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente en periodos mínimos de cinco días hábiles. A estos efectos se considera como día hábil un día de trabajo efectivo.

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

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



anuales:

Quince años de servicio:	23 días hábiles
Veinte años de servicio:	24 días hábiles
Veinticinco años de servicio:	25 días hábiles
Treinta o más años de servicio:	26 días hábiles

También tendrán derecho a incrementar el número de días de vacaciones, independientemente de la antigüedad de la empresa, los empleados cuya edad esté comprendida:

Entre los 50 y 54 años:	1 día hábil
Entre los 55 y 59 años:	2 días hábiles
Entre los 60 y 65 años:	3 días hábiles

En el caso de que el trabajador opte por disfrutar un mes natural los días adicionales que le correspondan por antigüedad, se los puede tomar antes o después de las vacaciones en días hábiles (día de trabajo).

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de antigüedad referenciada. En el caso de baja por maternidad cuando esta situación coincida con el periodo vacacional quedará interrumpido el mismo y podrá disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de servicio por maternidad dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

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

- 1.- Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de julio, agosto y septiembre.
- 2.- La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descanso no disfrutado.
- 3.- De disfrutar las vacaciones, fuera de julio, agosto y septiembre se tendrá derecho a 5 días más de vacaciones, dependiendo en cualquier caso de las necesidades del servicio
- 4.- En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.
- 5.- La preferencia a que alude el párrafo anterior debe entenderse que no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones, recogido en el párrafo último del presente artículo, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de uno de ellos, de manera, que en los





años sucesivos si desean disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, éste será el que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

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

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

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

En caso de enfermedad común superior a seis días o no común con baja médica durante el periodo de vacaciones, se podrá solicitar la interrupción del período de vacaciones durante los días de baja, acompañando obligatoriamente a dicha solicitud la baja médica. Reanudándose dicho período el día del alta médica, siempre que no obstaculice el desarrollo del servicio, continuándose en caso contrario en otro período, que será establecido de común acuerdo entre el Jefe de Servicio y el trabajador. Si tal acuerdo no se produjese resolverá el Alcalde o el Concejal Delegado de Personal.

#### **Artículo 19. Licencias retribuidas.**

El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, 25 días naturales.

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

b) Por nacimiento de hijo o adopción, cinco días laborables y ampliables a 7 días laborables en caso de hospitalización, a partir del ingreso hospitalario o del nacimiento.

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

d) Por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, hijos

políticos y hermanos políticos, 3 días, salvo que con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de 100 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a 5 días.

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

e) Por traslado del domicilio habitual, 3 días laborables.

f) Para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales de carácter público y para oposiciones que se convoquen por el Ayuntamiento de Adra, un total de 7 días laborables antes de los exámenes, más el día de celebración de los exámenes.

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

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

h) Por el cumplimiento de un deber de carácter público, el tiempo necesario para realizarlo previa justificación del mismo.

i) Por matrimonio de hijo/a o hermano/a, un día laborable.

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

k) Por separación y/o divorcio, 2 días hábiles.

l) Por interrupción de embarazo, 6 días hábiles. Para la gestión de este permiso se adoptarán las medidas precisas que garanticen la intimidad de la trabajadora.

m) Ocho días para asuntos particulares, de los cuales dos se disfrutarán con carácter fijo los días 24 y 31 de diciembre (siempre que no coincidan con Sábado o Domingo).

El trabajador podrá disfrutar estos días a su conveniencia, previo informe del responsable del centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio, debiéndolo solicitar con al menos cuatro días de antelación.

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



## **Artículo 20. Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores fijos, con una antigüedad superior a un año de servicio, tendrán derecho a licencia no retribuida desde un mínimo de quince días hasta un máximo de un año, de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra 8 meses desde su reincorporación.

Excepcionalmente se podrá conceder licencia no retribuida por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada. El trabajador podrá incorporarse a su puesto de trabajo durante el período comprendido entre los dos cursos, siempre que lo notifique con, al menos, un mes de antelación.

En el supuesto anterior no se podrá hacer uso de nuevo hasta transcurridos al menos dos años.

En el momento en que se fije legalmente un nuevo régimen de licencias no retribuidas para los Funcionarios de la Administración Local, automáticamente se aplicará el mismo para todo el personal de régimen laboral.

Todas estas licencias no retribuidas tendrá derecho el trabajador a la reserva del puesto de trabajo.

## **Artículo 21. Excedencias.**

Previa solicitud del trabajador de régimen laboral, con carácter de fijo o indefinido, con una antigüedad mínima de 3 años, se le aplicará la normativa establecida para las excedencias de los funcionarios.

## **Artículo 22. Otras Causas de suspensión del contrato.**

En el supuesto de parto o adopción, la licencia tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. El período de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

## **Artículo 23. Cursos de perfeccionamiento.**

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para







incrementar la motivación y la integración de los Empleados Públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.

El personal del Ayuntamiento de Adra podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento, hasta un máximo de 40 horas anuales, relacionados con materias de su puesto de trabajo.

Las ayudas podrán concederse en concepto de gastos de inscripción, desplazamiento, manutención y alojamiento, a criterio del órgano de gobierno y solo para los cursos que sean realizados por decisión de mismo, con el siguiente desglose:

Kilometraje, 0,17 euros/Km.

Media dieta, 24 euros

Dieta entera, 85 euros

Alojamiento, 50 euros

La autorización para asistir se concederá por el responsable de personal, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Los cursos que sean realizados por decisión de los Órganos de Gobierno del Ayuntamiento de Adra serán abonados al trabajador a cuenta del Presupuesto Ordinario del mismo, donde existe una partida dedicada a este concreto fin.

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

Los Representantes Sindicales y Delegados de Personal tendrán conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores, y participarán en la elaboración del Plan de Formación del Ayuntamiento de Adra, así como a realizar encuestas para determinar las necesidades formativas de los trabajadores.

El Ayuntamiento de Adra para dar viabilidad a la oferta formativa, podrá suscribir convenios de colaboración con instituciones y organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.

## **Capítulo IV Retribuciones**

### **Artículo 24. Incremento Salarial y Cláusula de revisión salarial**

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



En cualquier caso, como mínimo, se garantizará un incremento salarial en los conceptos retributivos igual al I.P.C. registrado en el ejercicio. Este precepto está subordinado al cumplimiento de los límites legales existentes.

### **Artículo 25. Salario Base.**

El Salario Base de cada uno de los grupos, en los que se clasifican los Empleados Públicos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la establecida para el año 2.004 la siguiente:

GRUPO	S. B. MENSUAL
A	1.069,62
B	907,80
C	676,70
D	553,32
E	505,15

### **Artículo 26. Antigüedad.**

El personal afecto a este Convenio percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad, que vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo para el año 2.004 las siguientes:

Grupo	Trienio Mes
A	41,40
B	32,89
C	24,69
D	16,50
E	12,38

Esta retribución se devengará desde el día 1º del mes siguiente a la fecha que cumpla el trienio correspondiente.

Se reconocerá como antigüedad el periodo desarrollado en este Ayuntamiento como contratado temporal, una vez se adquiera la plaza en propiedad.

Para el reconocimiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Administración Pública.

### **Artículo 27. Pagas Extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en Junio y otra Diciembre, cuyas cuantías y conceptos será de una mensualidad del sueldo base y trienios y el 60% del Complemento de Destino mensual.



Los trabajadores que ingresen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe con relación del tiempo trabajado.

## **Artículo 28. Retribuciones Complementarias.**

### 1.- Complemento de destino.

Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que perciben los trabajadores, de conformidad con las cuantías aprobadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo para el año 2.004, las siguientes:

NIVEL	MENSUAL
30	958,00
29	859,31
28	807,03
27	771,59
26	676,93
25	600,58
24	565,16
23	529,74
22	494,29
21	458,91
20	426,29
19	404,52
18	382,74
17	360,96
16	339,24
15	317,45
14	295,69
13	273,91
12	252,12

### 2.- Complemento específico:

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

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

El establecimiento o modificación del complemento Específico exigirá con carácter previo, que la Corporación efectúe de una valoración de los puestos



atendiendo a las circunstancias expresadas. Efectuada la valoración, la corporación, al modificar o aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un Complemento

Específico señalando su cuantía. La valoración, así como la fijación de la cuantía del Complemento Especifico, deberá ser negociada por la Comisión Paritaria establecida en el Artículo 6º.

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

La dedicación y su aplicación, se determinarán en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá:

- La jornada en régimen de dedicación, fijándose el valor de la hora de exceso sobre la jornada normal, como servicios extraordinarios.

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

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

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

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

La penosidad y su aplicación se determinarán en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá:

- El esfuerzo requerido por el ocupante del puesto de trabajo como consecuencia



de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto de trabajo.

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

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

3.- Plus de productividad: Se abonará un Plus de productividad, al personal con más de un año continuado de antigüedad, coincidiendo en los meses de Junio y Diciembre, quedando reflejado en los anexos.

Pudiendo ser revisable en negociaciones posteriores.

4.- Plus de capataz: Se abonará un Plus de 220, € por realizar la función de capataz.

Las funciones que lleve aparejadas por el ejercicio de este puesto serán establecidas por el Concejal del Área.

#### **Artículo 29. 1. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la proporción de una hora de trabajo por una hora y tres cuartos de descanso, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La compensación de horas extraordinarias será incompatible con su percepción económica.

- El importe de las horas extraordinarias realizadas en festivos ó nocturnos se incrementaran con:

Nocturnas	3 €/h
Festivos	3 €/h
Nocturnas y festivas	6 €/h

El importe de horas extraordinarias será el siguiente;

Grupo A	19 €/h
Grupo B	17 €/h
Grupo C	15 €/h

Grupo D 13 €/h  
Grupo E 11 €/h

### **Artículo 29.2. Guardias localizadas**

Se entienden por guardias localizadas aquellas que consisten en atender cualquier urgencia que se produzca en relación a las funciones del puesto, que no hayan podido planificarse y sea urgente su realización.

La duración de las guardias localizadas será desde las 8 de la mañana de un lunes hasta las 8 de la mañana del lunes siguiente, descontando la jornada a turnos normal de trabajo.

El importe mensual de las guardias localizadas será de 160 €.

Cada festivo trabajado se compensará con un día libre que se disfrutará según las necesidades del servicio.

### **Artículo 29.3. Servicios Especiales fuera de la jornada**

Son aquellos servicios retribuidos realizados fuera de la jornada normal de trabajo, en determinadas fechas y por necesidades del área o servicio.

### **Artículo 30. Indemnizaciones por razón de servicio.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, esto es dietas y gastos de locomoción de conformidad con las condiciones señaladas por la normativa vigente.

Que serán:

Vehículo: 0,17 euros / Km.

Alojamiento: 50 euros

Manutención: 31 euros

Dieta completa: 90 euros

## **Capítulo V Régimen Disciplinario**

**Artículo 31.-En todo lo referente a régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 33/86, de 10 de enero.**





Si se produjera la circunstancia de apertura de expediente disciplinario o de despido improcedente a algún trabajador dicho expediente lo instruirá el Ayuntamiento de Adra.

Siempre que se inicie la apertura de procedimiento sancionador se elevará a consulta a la Mesa Paritaria.

## **Capítulo VI Salud Laboral**

### **Artículo 32. Salud laboral y prevención de riesgos laborales**

1. Será objetivo prioritario de la actuación municipal la promoción y conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, a través de una gestión integral, con especial incidencia en la acción preventiva de los análisis de riesgo, la vigilancia de la salud y el desarrollo de acciones formativas e informativas de signo prevencionista.

Dichas acciones serán organizadas por el Ayuntamiento de Adra.

2. Durante la vigencia del presente Acuerdo, se confeccionará un Plan de Evacuación y Emergencias para cada centro de trabajo y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuya operatividad será comprobada periódicamente.

### **Artículo 33. Comité de seguridad y salud y Delegados de prevención**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, compuesto por los delegados de prevención, de una parte, y por los técnicos designados por la Corporación, de la otra.

Los delegados de prevención serán designados por los representantes del personal con arreglo a la escala que fija la Ley. Dispondrán de 20 horas de crédito horario.

2. El Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio de Prevención, podrá proponer al Concejal Delegado de Personal que los funcionarios que, por edad u otros motivos, tengan disminuida su capacidad para el desempeño de funciones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajos adecuados a sus condiciones físicas y psíquicas, en la medida de lo posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

### **Artículo 34. Medicina laboral y seguridad**

1. Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria del personal basada en campañas salud y medicina preventiva laboral.





2. El Servicio de Prevención de este Ayuntamiento asesorará y realizará todas aquellas funciones preventivas laborales que establezca la legislación vigente, tendrá asignada la vigilancia de la salud y contará con la estructura y los medios propios adecuados.

3. Los reconocimientos periódicos serán obligatorios para aquellos trabajadores de los servicios municipales que, por su naturaleza lo precisen y, en todo caso, para verificar si la salud del funcionario puede entrañar peligro para él mismo o terceros.

Se procederá a elaborar, de forma progresiva, los protocolos de reconocimientos médicos.

## **Capítulo VII Derechos Y Garantías Sindicales**

### **Artículo 35. El Comité de Empresa**

1. El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal funcionario para la defensa de sus intereses laborales y profesionales.

2. Todos los miembros del Comité de Empresa podrán disponer de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

3. No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación en horas de trabajo ni las referidas al proceso de negociación colectiva.

Con cargo a la reserva de 20 horas mensuales, los miembros del Comité de Empresa y los delegados sindicales, dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, así como para ausentarse de sus puestos de trabajo por los motivos previstos en la normativa vigente, previa comunicación al Jefe de la Unidad correspondiente, quedando obligado éste a la concesión del permiso automáticamente y deberá comunicarse a través del correspondiente parte de ausencia al Área de Personal.

4. Los sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el Título III, Artículo 6 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizados el derecho de acción y representación sindical establecido en la misma.

### **Artículo 36. Derechos sindicales**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias: Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

En todos los asuntos de personal de esta Corporación a través del orden del día de la Comisión Informativa de Personal y Régimen Interior, que se remitirá al





Presidente de la Junta, así como del acta de la sesión anteriormente realizada, el Comité de Empresa podrá expresar periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o, por escrito a través del Delegado de Personal y Régimen Interior; aquélla podrá convocar al Presidente de la Junta para que comparezca y aclare su contenido.

Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario, y en contrataciones de personal.

Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

Emitir informe de los expedientes que se tramiten a través del Comisión de Personal y Régimen Interior, quedando constancia en dicho expedientes del informe emitido por la Comité de Empresa.

Otros derechos sindicales:

La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales un local adecuado, en cada una de las dependencias con más de 250 empleados, que reúnan las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados.

Igualmente se les facilitará el material necesario.

La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con sus representados, de modo que aquél pueda utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos y demás servicios municipales.

La utilización será libre para la Junta y las Secciones Sindicales.

Las relaciones del Comité de Empresa con el Ayuntamiento se efectuarán a través del Delegado de Personal, en cuanto a las de la Corporación y con el Jefe del Servicio de Personal en cuanto al aspecto administrativo.

### **Artículo 37. Garantías personales**

1. Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran





ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los tres años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el periodo de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.

El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

Ningún delegado, miembro del Comité de Empresa, podrá ser trasladado a otro Servicio, o cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los tres años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

Ningún miembro del Comité de Empresa, ni los delegados sindicales, podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

2. Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la Ley, los representantes del Comité de Empresa no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el periodo de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

### **Artículo 38. Derecho de huelga**

La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

### **Artículo 39. Derecho de reunión.**

1. Están legitimados para convocar una reunión:

Las Organizaciones Sindicales.

La Comité de Empresa.

El Comité de Empresa.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior.





3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

4. La Corporación, cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

5. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquélla, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

#### **Artículo 40. Secciones sindicales: liberados institucionales**

La Corporación Municipal pondrá a disposición de las secciones sindicales, constituidas en la empresa, un Liberado Institucional, por cada 100 afiliados, con descuento de nómina.

#### **Artículo 41. Derecho de las secciones sindicales**

1. La Corporación aplicará taxativamente la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los sindicatos y secciones sindicales legalmente representadas.

2. La Corporación proporcionará a estos sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral o profesional.

#### **ANEXO I. PRESTACIONES SOCIALES**

Dentro de los tres meses siguientes de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia se elaborará y aprobará el Reglamento del Fondo de Acción Social de este ayuntamiento.

El importe del Fondo de Acción Social será del 0,5% del capítulo I de presupuesto de gastos.

#### **Anexo 2. Reglamento interno de la policía local**

Dentro de los tres meses siguientes de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia se elaborará y aprobará el Reglamento Interno de la Policía Local de Adra.

#### **Disposición Transitoria**

El Ayuntamiento de Adra ha solicitado a las diversas empresas estudios





Andalucía

**Ayuntamiento de Adra**  
BOP , 22 de marzo del 2005  
Página 26 de 28

económicos para suscribir una póliza de accidentes para los trabajadores del Ayuntamiento de Adra con cargo al 1 de enero del 2005, que se adjuntará.





de accidentes para los trabajadores del Ayuntamiento de Adra con cargo al 1 de enero del 2005, que se adjuntará.

## PLANTILLA PERSONAL LABORAL

### A) PERSONAL LABORAL INDEFINIDO:

#### 1.- RETRIBUCIONES BASICAS:

GRUPO	SUELDO EUROS	TRIENIO EUROS
A	1.069,62	41,10
B	907,80	32,89
C	676,70	24,69
D	553,32	16,50
E	505,15	12,38

#### 2.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

Personal Laboral	Grupo	Nivel	Destino	Especifico
Ingeniero Técnico	B	25	600,58	312,12
Asistente Social	B	22	494,29	362,65
Aux. Notificador	D	16	339,24	283,06
Cond. Rec. Basura	D	16	339,24	291,56
Conductor Maquinaria	D	16	339,24	291,56
Electricista	D	16	339,24	308,55
Oficial Albañil	D	16	339,24	281,93
Oficial Jardinero	D	16	339,24	281,93
Peón	E	14	295,69	225,14
Peón Rec. Basura	E	14	295,69	357,14
Limpiadora	E	14	295,69	225,14
Asistente Infantil	D	16	339,24	300,00
Educadora Cocinera	D	16	339,24	300,00
Educ. Infantil	C	18	382,74	400,00
Administrativo Guardería	C	18	382,74	400,00

C) El personal funcionario o laboral que sea designado por la Sra. Alcaldesa para



Andalucía

**Ayuntamiento de Adra**  
BOP , 22 de marzo del 2005  
Página 28 de 28

desempeñar las funciones de Jefe de Unidad, recibirán durante el periodo que desempeñen el puesto un complemento mensual de 220 euros. Dejando de percibirlo cuando se produzca el cese de los mismos.

