



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARJONA

«Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Arjona, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 15 de noviembre de 2004, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 8 de octubre de 2004, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, a 1 de febrero de 2005.-El Delegado Provincial de Empleo, David Avilés Pascual».

Jaén, a 1 de febrero de 2005.-El Jefe de Servicio de Administración Laboral, MANUEL M.ª MARTOS RUBIO.

Acta de reunión de la Comisión Negociadora

En Arjona, siendo las diecisiete horas del día 7 de diciembre de 2004, se reúne, en el Salón de Concejales de este Ayuntamiento, la Mesa General de Negociación, la cual está formada por una parte, y en representación del Ayuntamiento de esta localidad, la Sra. Alcaldesa- Presidenta, doña Carmen Álvarez Arazola; en representación del Personal Laboral y del sindicato de la FSP/UGT, el delegado de personal, don Gregorio Segovia Simón, y como vocales el Primer Teniente de Alcalde, don Juan Herrera Gutiérrez, y el Concejal de Hacienda, don Manuel Parras Arazola; en esta reunión se revisa el escrito recibido de la Subdelegación del Gobierno (Requerimiento art. 65 de la Ley 7/1985, de 2 de abril), debiendo modificar los artículos 10 y 15 del Convenio Económico y Social del Personal Laboral de este Ayuntamiento, los cuales quedan modificados según dicho escrito.

Acta de reunión de la Mesa General de Negociación



En Arjona, siendo las diecisiete horas del día 8 de octubre de 2004, se reúne, en el Salón de Concejales de este Ayuntamiento, la Mesa General de Negociación, la cual está formada por una parte, y en representación del Ayuntamiento de esta localidad, la Sra. Alcaldesa- Presidenta, doña Carmen Álvarez Arazola; en representación del Personal Laboral y del sindicato de la FSP/UGT, el delegado de personal, don Gregorio Segovia Simón, y como vocales el Primer Teniente de Alcalde, don Juan Herrera Gutiérrez, y el Concejales de Hacienda, don Manuel Parras Arazola, los cuales interpretan, desarrollan, acuerdan y firman de mutuo acuerdo los artículos del 13 al 53, ambos inclusive, del Convenio Económico y Social para el personal laboral del Ayuntamiento de Arjona para los años 2004 y 2005, ya que en la anterior reunión de fecha 1 de octubre se aprobaron los artículos del 1 al 12, quedando así aprobado el total de los artículos del Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Arjona.

Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Arjona

Capítulo I

Artículo 1. Objeto

El presente acuerdo establece y regula las condiciones y normas económicas, sociales y sindicales para todo el personal laboral del Ayuntamiento de Arjona.

Artículo 2. Ámbito Personal

Este acuerdo, establece las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los empleados públicos que prestan sus servicios en este Ayuntamiento. A tal efecto se considerará:

a) Centro de trabajo único, todas las dependencias y unidades de servicio establecidas en el término municipal de Arjona que, como unidad productiva, dependan del Ayuntamiento, según establece la legislación vigente.

b) Empleado público al servicio del Ayuntamiento, al laboral (en propiedad o interino) y que, con contrato escrito o sin él, preste sus servicios en cualesquiera de las unidades productivas, consideradas a todos los efectos como un solo centro de trabajo, y perciban sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para estos trabajadores en el Presupuesto General de Gastos, debiendo estar inscritos en el n.º de Patronal 23/07728/10.

c) Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo:

Primero: Los empleados públicos del Ayuntamiento de Arjona que, cumpliendo las condiciones indicadas en el apartado b) de este artículo, no estén adheridos al presente acuerdo.



Segundo: El personal que no cumpla cada uno de los requisitos del apartado b) de este artículo, y de forma expresa, el personal acogido a los programas de Fomento de Empleo u otras figuras, laborales de contratación cuyos fondos íntegramente no provengan del Ayuntamiento, los cuales se regirán por las normas específicas que se indiquen en dichos programas, conciertos, convenios o contratos que sean de aplicación en cada caso concreto.

d) La aplicación de todo el articulado de este acuerdo estará en relación proporcional a los meses de trabajo del año, salvo explicitación concreta de su extensión y aplicación.

Artículo 3. Vigencia y Duración

Este acuerdo se establece para una duración de dos años, período comprendido desde 1-01-2004 hasta el día 31-12-2005, cualquiera que sea su fecha de aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, salvo aquellos artículos en los que se establezca otra vigencia distinta.

Este acuerdo se considerará tácticamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de previos de dos meses, con respecto a la fecha que finaliza la vigencia del mismo.

Artículo 4. Naturaleza de lo Pactado

Las condiciones establecidas en el presente acuerdo tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente, quedando subordinadas a cualquier disposición general de rango superior que pudiera tener efectos más favorables para los empleados públicos.

Artículo 5. Comisión Paritaria de Seguimiento, Estudio e Interpretación.

Se creará una Comisión Paritaria de seguimiento integrada por dos representantes de la Corporación y dos representantes de los Empleados/as Públicos/as firmantes del presente acuerdo, no obstante podrá estar constituida por la presencia de dos miembros de cada una de las partes.

Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en este acuerdo, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas que pudieran existir, dentro de los límites de sus facultades y competencias.

La Corporación y los representantes sindicales se comprometen a designar los miembros respectivos en el plazo de quince días siguientes a la adopción del presente acuerdo.



Este acuerdo, una vez aprobado por el Pleno, vincula a las partes firmantes, siendo de general aplicación y obligado cumplimiento. Del mismo se dará traslado a todos los centros de trabajo, a los responsables políticos municipales, Jefes de Servicio, los cuales responden de su aplicación en lo que respecta a sus atribuciones.

En el caso de que una de las partes firmantes del acuerdo considere incumplido alguno de los asuntos que contiene y sin perjuicio del control jurisdiccional que corresponda, lo podrá plantear en la Comisión Paritaria de seguimiento, que una vez agotados todos los medios de resolución acordada podrá decidir someter la cuestión al arbitraje del órgano correspondiente, que será nombrado, de común acuerdo, y podrá formular la correspondiente propuesta.

Esta Comisión, se reunirá una vez cada dos meses, como mínimo, y cuando exista causa justificada, previa petición de una de las partes, en las 72 horas (3 días) siguientes a la petición.

Artículo 6. Legislación Supletoria

En todo lo no previsto ni regulado en este acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación y disposiciones reglamentarias vigentes sobre función pública y laboral.

Capítulo II. Condiciones Laborales

Artículo 7. Jornada Laboral

a) La jornada laboral ordinaria para los trabajadores/as del Ayuntamiento de Arjona será la que se establezca para el resto de funcionarios/as de este Ayuntamiento, por lo que la Mesa General de Negociación establecerá las instrucciones correspondientes.

Entre dos sucesivas jornadas de trabajo, habrá como norma general, un mínimo de 12 horas de descanso.

b) Esta jornada semanal de trabajo se realizará durante los cinco primeros días de la semana, en el área administrativa y de servicio.

c) La jornada será de carácter general, única, continuada y obligatoria con los horarios vigentes.

Artículo 8. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de un mes natural. Retribuidas de forma igual al mes trabajado, siempre que el empleado lleve un año de servicio, o de la parte proporcional en caso contrario.

Las citadas vacaciones se concederán preferentemente durante los meses de julio,



agosto y septiembre; así mismo, se podrán dividir en dos períodos quincenales ininterrumpidos, y siempre a petición expresa del trabajador/a.

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

- Quince años de servicio: Un día más.
- Veinte años de servicio: Dos días más
- Veinticinco años de servicio: Tres días más.
- Treinta años de servicio: Cuatro días más.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Si durante el período de vacaciones, el/la empleado/a público se encontrase de baja por Enfermedad o Accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones, siempre que la situación se haya puesto en conocimiento del Servicio de personal dentro de los tres días siguientes, a fin de que pueda disfrutar las vacaciones que le quedasen dentro del año.

Cada servicio regulará sus turnos de vacaciones dentro del mes de diciembre del año anterior a su disfrute, solucionando la Comisión Paritaria los posibles cambios que pudiesen surgir por necesidades del funcionario.

El disfrute de las vacaciones anuales es irrenunciable, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica.

Se establecerá un plan rotativo de vacaciones sin ningún tipo de privilegios.

El comienzo y terminación de las mismas será dentro del año que corresponda, no pudiendo ser acumuladas a las siguientes.

Artículo 9. Licencias

El régimen de licencias con sueldo, será el establecido según el Decreto 349/96, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario/a en la Administración de la Junta de Andalucía.

En todo caso la Mesa General de Negociación será la encargada de estudiar y establecer instrucciones para el correcto disfrute de los permisos.

Artículo 10. Permisos Extraordinarios





1. A lo largo del año, el personal afectado por este acuerdo, tendrá derecho al disfrute de 8 días de permiso retribuido, sin previa justificación.

La Mesa General de Negociación establecerá anualmente el calendario laboral que proceda.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como festivos.

Los días festivos que coincidan en domingo se disfrutaran como tales el lunes siguiente a este festivo.

2. El Ayuntamiento concederá permiso no retribuido a los/as trabajadores/as que lo necesiten, estableciendo un período máximo de tres meses cada dos años, siendo este período computable a todos los efectos.

De acuerdo con la Ley 3/1989, de 3 de marzo, se acuerda que los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando sean por naturaleza, como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que vinieren disfrutando.

Durante el año de duración de cada período de excedencia los empleados en esta situación tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo y a su cómputo, a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

Las parejas de hecho, con una antigüedad, como mínimo de dos años en la inscripción en el Registro correspondiente tendrán los mismos derechos que los matrimonios.

Artículo 11. Permiso por Lactancia

Los empleados públicos afectados por este acuerdo tendrán derecho al permiso retribuido de una hora diaria para la alimentación de su hijo menor de un año, que podrá dividirse en dos fracciones cada una de ellas de treinta minutos. En caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso será a voluntad propia, optativo para uno de ellos solamente.

Este artículo será adaptado a la nueva ley.

Artículo 12.-Permiso de maternidad.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán un permiso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables, por parto múltiple, hasta 18 semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 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, aquéllas, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrán optar por que, el padre disfrute de, hasta 4 de las últimas semanas de permiso, 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.

Este artículo será adaptado a la nueva ley.

Capítulo III. Organización Administrativa

Artículo 13. Organización Administrativa

1. La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo dispuesto en el presente acuerdo.

2. La racionalización del trabajo tendrá entre otras cosas, las siguientes finalidades:

-Mejora de las prestaciones de servicios a los ciudadanos.

-Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos y técnicos.

-Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

3. Las Plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo con expresión de cuales están reservados a funcionarios y laborales.

Para el año 2003 y sucesivos se formará una relación de puestos de trabajo existentes en la Plantilla, aprobadas presupuestariamente por la Corporación, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, características esenciales y funciones de las mismas, las retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño.

Esta relación será pública y los funcionarios tendrán derecho para hacer las oportunas reclamaciones con carácter retroactivo.

4. Cualquier modificación de plantilla, de la catalogación o de la relación de puestos de trabajo, deberá ser informada por la Comisión Paritaria.

5. Revisión bianual de los puestos de trabajo.

6. Previos los estudios pertinentes, la Corporación procederá de modo inmediato, a las reclasificaciones pendientes, empezando por los niveles más bajos.

7. La contratación del personal laboral de duración determinada tendrá lugar preferentemente para la realización de trabajos de carácter circunstancial, y que no respondan a la actividad regular, normal y permanente del Ayuntamiento.

Artículo 14. Fomento y Empleo

1. Provisión de vacantes y oferta de empleo público. Antes de ser aprobado el Presupuesto, la Corporación y los Representantes de los Sindicatos en la Mesa Negociadora negociarán la Oferta Anual de Empleo.

2. Ingreso. La selección de personal Laboral debe realizarse mediante la Oferta de Empleo Público, que se realizará a través de convocatoria pública y de los sistemas de Oposición Libre, Concurso-Oposición y Concurso, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. Otras medidas. Creación de puestos de trabajo necesarios en razón de la eliminación de horas extraordinarias.

Ningún trabajador del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en el mismo, ni en Organismos Autónomos ni Empresas concesionarias dependientes del Ayuntamiento, ni percibirá, por lo tanto, otra cantidad diferente a la que, en este Convenio y la Ley establece.

Estudio de la creación de puestos de trabajo en función del estricto cumplimiento de la normativa vigente y otras que pudieran entrar en vigor en materia de incompatibilidades en la Administración.

No se cubrirá ningún puesto de trabajo definido en el Organigrama, así como los de otros servicios que se pudieran crear en el futuro por personal no remunerado, de acuerdo a lo establecido en este Acuerdo.

Artículo 15. Servicios Auxiliares

En la Mesa General de Negociación se desarrollarán los Servicios Especiales que procedan, atendiendo a las peculiaridades del personal laboral.

Capítulo IV. Planes de Empleo y Ofertas de Empleo Público

Artículo 16. Planes de Empleo

1. La Planificación integral de los recursos humanos y del Empleo de este Ayuntamiento, se desarrollará, en su caso, a través de Planes de Empleo.

2. Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos la siguiente previsiones y medidas:

- Dimensiones y estructuras de la plantilla de personal que se considere adecuada.
- Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente cualitativo que se precisen para adoptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan de Empleo.
- Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación de puestos de trabajo.
- Establecer como fin primordial aumentar la capacidad de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos locales, a través de la asignación de un trabajo efectivo y adecuado.
- Incluirán los mecanismos necesarios para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- Podrán incluir, asimismo, los procesos de funcionalización que procedan.

3. Los Planes de Empleo, en su caso, serán negociados con los representantes sindicales de la Corporación y a los efectos de su seguimiento por los sindicatos. Una vez aprobados se dará cuenta a la Comisión Paritaria, y ésta, a su vez, donde proceda.

Artículo 17. Oferta de Empleo Público

1. Durante la vigencia del presente acuerdo, la Oferta de Empleo Público tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales que se consideren prioritarios.
2. Las necesidades y las previsiones que se contengan en los correspondientes Planes servirán, en su caso, de base para elaborar la Oferta de Empleo Público.
3. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existente serán objeto de Empleo Público.
4. En las Ofertas de Empleo Público se dará cumplimiento a la normativa en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades. La Corporación, junto con los representantes sindicales, determinará los sectores o áreas en los que resulte más factibles aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Capítulo V. Acceso a la Función Pública, Provisión de Puestos de Promoción interna y Formación Profesional

Artículo 18. Provisión de Puestos



El Ayuntamiento seleccionará su personal, ya sea funcionario, ya laboral, de acuerdo con su Oferta de Empleo Público según el artículo 14/2 de este Acuerdo.

Las pruebas de selección de personal y los Concursos para la provisión de puestos por trabajadores/as se regirán por las bases de las convocatorias que apruebe el Pleno de la Corporación. Conforme a la Ley 7/90, de 19 de julio, las bases de las convocatorias serán negociadas previamente a su aprobación con los representantes sindicales.

Artículo 19. Promoción Interna

1. Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de que la promoción debe constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera administrativa, facilitara el 100% de las plazas vacantes para dicha promoción, consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un Grupo de titulación a otros del inmediato superior.

Los trabajadores/as deberán para ello, poseer la titulación exigida, tener una antigüedad de al menos dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que establezcan las base de las convocatorias aprobadas por el pleno de la Corporación.

2. Previa negociación con los representantes sindicales, la Corporación determinará si los procesos de promoción se efectuarán separados de los de ingreso en convocatorias independientes, o bien se incluirán en las convocatorias de Oferta de Empleo Público.

En todo caso, los trabajadores/as que accedan a otros Cuerpos y Escalas por promoción interna, tendrán preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados, sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

3. La promoción interna se efectuará mediante los sistemas de oposición o concurso-oposición, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. Las convocatorias de promoción interna del Grupo E al D, se efectuarán mediante concurso-oposición.

En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad.

En la fase de oposición se exigirá fundamentalmente conocimientos especializados del área a que pertenezcan las plazas.

5. El acceso a Cuerpos y Escalas del grupo C se llevarán a cabo prioritariamente a través de la promoción desde el grupo D.





La convocatoria de promoción del Grupo D al C, se efectuará por el sistema de concurso-oposición.

En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad.

Artículo 20. Tribunales

En todos los tribunales que se constituyan al amparo de lo establecido en el presente capítulo participarán como vocal un representante sindical de los trabajadores, con voz y voto.

Artículo 21. Formación Profesional

El Ayuntamiento de Arjona, consciente de la importancia de la formación profesional, facilitará a los representantes de los trabajadores información sobre cuantos cursos de formación y reciclaje sean convocados por Organismos Oficiales, en orden a la planificación de los mismos y a la obtención de mayores niveles de eficacia en el trabajo, asumiendo de forma previa los gastos que de ello se deriven.

Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante quince días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción, que no será inferior a veinte días.

El personal podrá acceder a la realización de cursos respetándose el principio de igualdad de oportunidades, mediante el establecimiento de un sistema rotativo, que será negociado dentro del marco de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, que será la que decida qué cursos se realizarán.

Deberá hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración del curso, así como la relación de admitidos al mismo.

Dichos cursos serán como mínimo de uno al año.

Artículo 22. Trabajos de Superior o Inferior Categoría

El empleado público que realice funciones de superior categoría, motivadas por el servicio y a instancia de órganos decisorios competentes de la Corporación, tendrá derecho a la percepción de las diferencias salariales entre su categoría y la asignada durante el tiempo que ejerza, entendiéndose éstas como las básicas del Grupo a que pertenece y las complementarias del puesto que esté desempeñando.

La decisión del órgano competente se comunicará a los representantes sindicales, con indicación de la fecha de inicio de tal situación.





Transcurridos tres meses en el desempeño del puesto de superior categoría, se estudiará por la Corporación la situación de dicho puesto con el fin de su posible consideración como vacante, y en consecuencia ofrecerla a concurso o promoción interna, según proceda.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Corporación precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes sindicales.

Artículo 23. Traslado por Necesidades del Servicio

En aquellos casos en que, por necesidades del servicio, fuera necesario trasladar a un trabajador a distinto centro, servicio o negociado del de origen, la dirección de personal deberá comunicarlo en propuesta razonada al trabajador, y en caso de disconformidad de éste se dará cuenta a los representantes sindicales, que en el plazo de seis días informarán al respecto.

De persistir la disconformidad, y sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, se le dará la propuesta razonada junto con los informes a la Comisión Informativa del régimen interior y de personal, y previo dictamen de la misma se resolverá al respecto por el órgano competente.

En todo caso el tiempo máximo, será de un mes.

Capítulo VI. Beneficios Sociales

Artículo 24. Prestaciones Sanitarias

El Personal Laboral o familiares con derecho a asistencia a cargo de él, percibirán como mínimo las mismas prestaciones que otorga la Seguridad Social a sus beneficiarios; así mismo, percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias. Ésta se abonará mediante factura y justificación médica. Las cantidades que a continuación se señalan serán las máximas.

-Gafas todo uso o lentillas: 134 euros/2 años.

-Prótesis dental media: 202 euros/3 años.

-Prótesis dental completa: 370 euros/3 años.

-Pieza dental implantada: 34 euros/3 años

-Empaste dental: 20 euros/3 años.





- Ortodoncia, endodoncia y periodoncia: 40% de la factura.
- Coronas, puentes y demás prótesis dentarias: 40% de la factura.
- Prótesis auditiva: 40% de la factura.
- Audífonos: 40% de la factura.
- Aparatos de fonación: 40% de la factura.
- Silla de inválidos: Su valor por una sola vez.
- Artículos ortopédicos: 40% de la factura.

Los trabajadores/as de este Ayuntamiento y sus familiares con cargo a éstos, que padezcan alguna enfermedad crónica y necesiten medicamentos reseñados con punto negro (el cual indica que el asegurado a la S.S. paga un porcentaje menor al de otros medicamentos) pagarán el mismo porcentaje que los asegurados a la S.S.

Artículo 25. Seguro de Vida

El Ayuntamiento de Arjona suscribirá y costeará en su totalidad una póliza con la compañía que ofrezca las mejores condiciones para el personal laboral.

Los riesgos y cuantías a cubrir serán las siguientes:

- Fallecimiento por cualquier causa: 30.000 euros.
- Invalidez absoluta y permanente: 30.000 euros.

Los beneficiarios en caso de muerte, serán los designados por el asegurado o los descendientes legales, en caso de no haberse designado.

Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

Artículo 26. Plan de Pensiones

El Ayuntamiento de Arjona suscribirá un Plan de Pensiones con la compañía o empresa que ofrezca las mejores condiciones para los trabajadores del mismo.

La Mesa General de Negociación será la encargada de realizar el cálculo de aportación del Ayuntamiento a dicho plan.

Artículo 27. Incapacidad Transitoria

Al trabajador que se encuentre en la situación de I.T., el Ayuntamiento abonará a





dicho trabajador el 100% de su salario real, hasta que pase a invalidez provisional.

El trabajador, desde el 2.º día de enfermedad, deberá justificar dicha situación mediante el correspondiente parte de baja.

El personal afectado por este acuerdo presentará semanalmente parte de confirmación de baja.

Artículo 28. Póliza de Responsabilidad Civil

1. Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles de los trabajadores, por los actos y estudios que realicen por razón de su trabajo.
2. Este seguro será extensivo cuando en la prestación del servicio se utilice el vehículo particular del trabajador/a público y siempre que dicho uso haya sido autorizado por escrito por la Jefatura de Personal.
3. Dicha póliza cubrirá el 100% de los posibles daños causados.

Artículo 29. Vestuario y Otros Materiales

La Corporación proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice, el modelo de prendas, periodicidad y puesto de trabajo que se le asignen, se determinará de acuerdo con los representantes sindicales.

La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador le será entregada a éste en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año y siempre en el mes de enero.

Por lo que respecta a las prendas, serán las siguientes, así como su asignatario:

Servicio de obras.-Este colectivo recibirá al año y como mínimo las siguientes prendas:

Botas de agua según su uso, Botas reforzadas homologadas unas al año, Guantes de goma y Guantes de material los necesarios para el uso anual, Mascarillas las necesarias anualmente, Mono de trabajo dos al año, anorak uno cada dos años, Pantalón de invierno y pantalón de verano dos al año, Chaqueta de invierno y Chaqueta de verano una al año, Camisas de verano y Camisas de invierno dos al año, Impermeables completos según su uso.

Electricista: Igual que en obras, salvo que las botas de goma, que serán sustituidas por botas aislantes.

Jardinero:	Igual que en obras
------------	--------------------



Barrendero:	Igual que en obras
-------------	--------------------

Será la Comisión Paritaria la que controle y haga el oportuno seguimiento de este artículo.

El Ayuntamiento contemplará en sus presupuestos el valor total del vestuario de la plantilla; asimismo, habilitará vestuarios para el personal laboral de este Ayuntamiento.

La maquinaria, herramientas, vehículos, material de oficina, utensilios de trabajo, etc., que deba utilizar cada empleado/a para desempeñar las funciones propias de su categoría profesional serán facilitados por la Corporación Municipal, y siempre que ello sea posible serán homologados, debiendo consultarse previamente a su adquisición a los representantes de los trabajadores que vayan a hacer uso de ellas.

El personal que tenga que utilizar los nuevos sistemas de producción, maquinaria, herramientas, material, etc., recibirá las clases teórico-prácticas necesarias para su correcta utilización.

Las prendas de trabajo no podrán ser utilizadas fuera del horario de trabajo.

Artículo 30. Anticipos

Los trabajadores afectados por el presente acuerdo, tendrán derecho a la percepción de anticipos, según las siguientes modalidades:

- a) Hasta 720 euros, reintegrables en 12 mensualidades.
- b) Hasta 1.440 euros, reintegrables en 24 mensualidades.
- c) Hasta 2.163 euros, reintegrables en 36 mensualidades.

Los criterios de concesión y la cuantía de dinero a repartir para cada una de las modalidades serán los fijados por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Acuerdo.

La Corporación preverá una cantidad suficiente como para poder satisfacer la demanda de esta prestación, dicha cantidad se considera que puede ser de 4.500 euros, como mínimo.

Artículo 31. Protección a la Mujer Trabajadora

Estará regulada por la propia Ley.

Artículo 32. Guardería





El Ayuntamiento facilitará los servicios de guardería gratuitos para los hijos de los trabajadores/as fijos o al menos con un año de duración de contrato, teniendo en cuenta lo siguiente:

En el caso de que los dos cónyuges trabajen en horario de mañana, los/as hijos/as ocuparían plazas concertadas en horario de ocho de la mañana a tres de la tarde, y si sólo trabaja uno de los cónyuges los/as hijos/as ocuparían plazas no concertadas en horario de nueve de la mañana a una de la tarde.

Si el Ayuntamiento no puede facilitarle por cualquier causa este servicio, la Mesa General de Negociación estudiará la cantidad que debe de abonar al funcionario/a que tenga a su hijo/a en otra de las guarderías existentes en esta localidad, previa justificación.

En casos excepcionales, si el menor requiere cuidados especiales, hasta un máximo de 60 euros, previa justificación y estudio de cada caso.

Artículo 33. Bolsas de Estudios

A los hijos de los trabajadores/as fijos o al menos con un año de contrato del Ayuntamiento de Arjona, se les concederán anualmente y con arreglo al ciclo de educación las siguientes bolsa de estudio, en la cuantía de:

Educación Infantil:	40 euros
Primaria:	50 euros
ESO:	60 euros
FP/BUP:	70 euros
Estudios universitarios:	120 euros

Las solicitudes se presentarán durante el mes de octubre correspondiente, a la que se adjuntará certificado o fotocopia de matrícula compulsada del curso en que se encuentren matriculados.

El Ayuntamiento fijará una partida como mínimo de 3.000 euros para estos gastos.

Artículo 34. Ayuda por Defunción

En caso de fallecimiento del trabajador por accidente o enfermedad, el Ayuntamiento concederá una ayuda a los familiares que con él convivan consistente en los siguientes baremos:

-Enfermedad profesional.-Tres mensualidades de sus retribuciones completas y 550 euros en concepto de gastos de sepelio.



-Accidente de trabajo.-Cuatro mensualidades de sus retribuciones completas y 550 euros por gastos de sepelio.

-Enfermedad común.-Dos mensualidades de sus retribuciones completas y 550 euros por gastos de sepelio.

-Accidente de circulación.-Dos mensualidades de sus retribuciones completas y 550 euros por gastos de sepelio.

Artículo 35. Tarjetas de Identificación

Por el Ayuntamiento se procederá a dotar a todos sus trabajadores de tarjeta de identificación personal que acredite tal condición, gestionándolas de la forma más económica posible.

La dotación de dichas acreditaciones será dentro del año en curso.

Artículo 36. Ayuda por Natalidad o Adopción

Se establece una ayuda de 220 euros por el nacimiento o adopción de cada hijo/a de los trabajadores afectados por este acuerdo.

Artículo 37. Ayuda por Nupcialidad

Se establece una ayuda por nupcialidad del 60% del salario base para los trabajadores afectados por este acuerdo.

Dicha ayuda será de una mensualidad, la más alta en caso de matrimonio entre trabajadores de este Ayuntamiento.

Artículo 38. Asistencia Jurídica

El Ayuntamiento está obligado a prestar asistencia jurídica y penal a sus empleados en los conflictos que surjan como consecuencia de la prestación de sus servicios, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas excepto cuando reconozca en la Sentencia, culpa, dolo, negligencia o mala fe o en los casos de renuncia expresa del propio trabajador o ser el Ayuntamiento el demandante.

El tiempo que el trabajador utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.

El Ayuntamiento garantizará, sin merma económica alguna, la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a su conocimiento, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no se



aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

La Corporación asesora convenientemente en derecho a todos los trabajadores cuando en el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

Capítulo VII. Derechos Sindicales

Artículo 39. Competencias Garantías y Obligaciones

La Corporación y los representantes del Personal Laboral firmantes del presente acuerdo, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución española, en la Ley Orgánica 11/85, de 12 de agosto, de Libertad sindical, y en la Ley 9/87, de 12 de junio, de Órganos de Representación y Participación del personal al servicio de las administraciones públicas.

Artículo 40. Competencias Sindicales

1. Es competencia de los sindicatos, a través de sus secciones sindicales y de los órganos de representación, Junta de Personal y Comité de Empresa, la defensa de los intereses específicos de los empleados públicos, y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. Los Órganos de representación y las secciones sindicales deberán ser informados de las siguientes materias:

-De todas las materias que afecten a los trabajadores y que se vayan a tratar en las Comisiones Informativas de personal, si las hubiese.

A este efecto, se enviará orden del día de dichas comisiones, así como acta de la reunión anterior. El Presidente de dicha Comisión informativa recabará la presencia de los representantes sindicales (secciones sindicales y órganos de representación), para que estén presentes en ella, en la cuantía de un miembro por sección sindical y otro miembro por órgano de representación, con voz.

-De todos los asuntos en materia de sanciones a funcionarios públicos para emitir informe con carácter previo.

-De los modelos de contratos temporales o nombramientos de interinos.

-De la asignación que efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3. Las Secciones Sindicales y los órganos de representación emitirán informe en un plazo máximo de 15 días, a partir de ser requeridos, en todas las clases de



expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4. Los órganos de representación y las secciones sindicales, tendrán la capacidad jurídica que el Ordenamiento jurídico le confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.

5. Los órganos de representación y las secciones sindicales deberán ser consultadas preceptivamente en los supuestos de cambio de horario o turnos, siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla o reorganización de la misma.

El carácter transitorio no podrá exceder de un mes.

6. La Corporación reconocerá el derecho de huelga de los funcionarios públicos, conforme a la Constitución vigente.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo elaborará una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.

7. En cualquier método de acceso, concurso, concurso-oposición y oposición o pruebas selectivas, tomarán parte como vocales, los representantes de los sindicatos y órganos de representación, con voz.

Artículo 41. Garantías Sindicales

1. Audiencia de los órganos de representación y secciones sindicales en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.

2. No podrá ser discriminado en su promoción profesional o económica en razón, precisamente, del desempeño de su representación durante su mandato no dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.

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

Si por manifiestas necesidades del servicio hubiera de ser trasladado, éste, salvo su voluntad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

4. Disponer cada uno de los órganos de representación así como el Delegado o Secretario General de la sección sindical respectiva, de 20 horas mensuales en el año para la realización de actividades sindicales, con las siguientes especificaciones:

-Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros de una





sección sindical, en uno o varios de sus componentes, para posibles liberalizaciones dando conocimiento de ello, con antelación suficiente a la dirección de personal, con expresión de quién acumula y de quién procede y siempre por decisión del sindicato al que pertenecen.

-Quedar fuera de cómputo, las horas empleadas en reuniones o actuaciones convocadas por la Corporación, así como aquéllas empleadas en períodos de negociación.

-Para la utilización de este derecho se preavisará con antelación suficiente al jefe inmediato superior, 24 horas y 48 horas cuando el empleado público este en régimen de turno.

-Los miembros de la Comisión negociadora no necesitarán de dicho plazo de previos.

-Se dispone de 18 horas anuales para celebrar asambleas de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los servicios de personal, sujetándose a los artículos 41, 42 y 43 de la Ley 9/87.

-La Corporación facilitará a las SS.SS. del Ayuntamiento legalmente constituidas, los medios relativos a suscripciones, material legislativo, publicación de boletines oficiales o cualquier otro material necesario propio de la Corporación.

Las SS.SS. constituidas dispondrán de local sindical cuando haya disponibilidad para ello.

5. Los representantes de los trabajadores que tengan cargos en sindicatos a nivel provincial, comarcal, regional, o federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las que han sido citados oficialmente.

6. Además de lo expuesto anteriormente, las Secciones Sindicales tendrán garantizado el derecho a:

-Repartir propaganda.

-Proponer un procedimiento para el descuento en nomina de la cuota de sus afiliados.

-Elegir un Delegado Sindical que asuma ante la Corporación la entidad sindical de su Sindicato, estando protegido por la misma garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los Comités de Empresa.





-Negociación colectiva.

Capítulo VIII. Condiciones Económicas

Artículo 42. Retribuciones

Al personal del Ayuntamiento afectado por el presente Acuerdo recibirá sus retribuciones mensualmente, integradas por los siguientes conceptos:

Retribuciones Básicas:

- Sueldo Base.
- Trienios.
- Pagas extraordinarias.

Retribuciones Complementarias:

- Complemento de destino.
- Complemento Específico.
- Complemento de Productividad.
- Gratificaciones.

Artículo 43. Sueldo Base

Se define por el salario que el trabajador percibe en función del grupo profesional a que pertenece.

Artículo 44. Trienios

La antigüedad es computada por trienios en la misma cuantía que para los trabajadores de cada nivel que se determine en la legislación del Estado, Anexo I, con las limitaciones establecidas en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de los derechos adquiridos hasta la fecha de publicación del presente Acuerdo.

Artículo 45. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias anuales, una en junio y otra en diciembre, consistentes cada una de ellas en una mensualidad completa del Sueldo Base, Trienios.



Artículo 46. Complemento de Destino

Se determinará en función del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño. Su cuantía para el presente año será la que se especifica en el Anexo I.

La asignación de sus cuantías habrá de hacer de tal forma que en ningún caso las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al puesto de trabajo jerárquicamente superior, sean menores a las que correspondan a un puesto de trabajo inferior.

Artículo 47. Complemento Específico

El Complemento Específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

Artículo 48. Complemento de Productividad

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

La percepción de este complemento no generará derechos adquiridos a favor de los trabajadores/as afectados/as.

La Mesa General de Negociación elevará al Pleno de la Corporación los criterios correspondientes para la asignación de productividad al personal laboral, atendiendo a los máximos establecidos legalmente.

Artículo 49. Gratificaciones

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Acuerdo que realicen trabajos extraordinarios en fechas significativas o por las condiciones particulares de adscripción permanente al puesto de trabajo u otras excepcionales que se vayan produciendo, percibirán las gratificaciones por razón de los servicios prestados.

Éstas serán fijadas en la Mesa General de Negociación, siendo elevadas al Órgano que legalmente corresponda.

Los empleados/as públicos que, como consecuencia de actuaciones derivadas de su puesto, tuviesen que asistir a juicio fuera de la jornada laboral, se les compensará como horas extraordinarias.



Si el juicio es fuera de la provincia se le abonarán las correspondientes dietas y gastos de locomoción.

Artículo 50. Dietas y Gastos por Desplazamiento

Dado el carácter indemnizatorio que tienen las dietas para paliar los gastos que pudieran ocasionar al trabajador/a por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, siendo la Mesa General de Negociación la encargada de fijar las cantidades correspondientes por grupo, atendiendo lo establecido legalmente.

Para aquellos recorridos que tenga que hacer el trabajador/a con medios no facilitados por la empresa, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 0,17 euros por kilómetro recorrido. El tiempo de desplazamiento se computará como trabajo efectivo.

El pago de las dietas se realizará con antelación a la realización de las mismas y con arreglo a la legislación vigente.

En el caso de utilización de vehículo propio, los daños sufridos por el vehículo, no cubiertos por la póliza de seguro correspondiente, serán sufragados por la Corporación, salvo que hubiera existido conducción negligente o temeraria por parte del trabajador/a

Artículo 51. Servicios Extraordinarios

Queda totalmente prohibida la prolongación de la jornada por trabajos extraordinarios habituales.

Únicamente se llevarán a cabo para prevenir o reparar siniestros u otros daños y necesidades extraordinarias y urgentes (catástrofes naturales, incendios, inundaciones, riesgos para la vida de las personas y bienes, y en general, actuaciones de esta naturaleza).

Estos trabajos extraordinarios y urgentes se liquidarán mes a mes y se dará cuenta mensualmente a los representantes legales de los trabajadores/as de un resumen de los mismos, relación de trabajadores/ as, servicio o área y motivo de su realización. Su abono se hará de acuerdo con los criterios que se establezcan en la Mesa General de Negociación.

La compensación en tiempo se realizará siempre dentro de los tres meses siguientes a la realización de los trabajos.

Los trabajos extraordinarios no urgentes encomendados fuera de su jornada laboral, tendrán para el/la trabajador/a carácter voluntario, y siempre serán encomendados por escrito con la firma del/la jefe/a del servicio y el visto bueno del Concejal Delegado y dando cuenta de igual manera a los representantes





legales de los trabajadores/as.

La junta de personal y las Centrales Sindicales tendrán una relación mensual de los servicios extraordinarios que hayan realizado.

Artículo 52. Jubilación Anticipada

El Ayuntamiento incentivará a los trabajadores/as que soliciten su jubilación anticipada bien de forma voluntaria, por incapacidad por enfermedad o accidente, con una ayuda económica, previo estudio por la Mesa General de Negociación. Por ello, la Empresa realizará las previsiones oportunas para hacer menos lesiva esa situación, y en el seno de la Mesa General de Negociación se arbitrarán instrucciones en este sentido.

Artículo 53. Jubilación Obligatoria

Para aquellos trabajadores/as que hayan cumplido las condiciones de edad y años de cotización exigidos por la Seguridad Social, para poder tener derecho a la pensión de jubilación, pasarán a esta situación de acuerdo a lo estipulado en la legislación vigente.

La Corporación quedará obligada a cubrir la vacante mediante el procedimiento legalmente establecido.

Disposiciones Finales

Primera.-Durante la vigencia del presente Acuerdo, si se produjera por parte de la Administración Central el establecimiento de fondos económicos para la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores públicos, será de aplicación al personal de este Ayuntamiento en igual cuantía y a través de una nómina de incidencias, computándose dichas cantidades como masa salarial recogida en el presente acuerdo económico y social.

Segunda.-La Plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados a funcionarios y personal laboral, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 92.2 de la Ley 7/85, de Bases de Régimen Local. Los destinados a servicios auxiliares serán objeto de previa negociación con los representantes sindicales, en lo que a éstos servicios auxiliares se refieran.

Con anterioridad a la aprobación del Presupuesto de la Corporación, y una vez examinadas las vacantes existentes en la plantilla de personal, se formará la plantilla presupuestaria y la oferta de empleo público, donde se recogerán los puestos reservados a servicios auxiliares, dotándose presupuestariamente las vacantes del año correspondiente.

Serán objeto de negociación y del posible acuerdo con los representantes legales





de los trabajadores las siguientes materias:

- a) El incremento de las retribuciones del personal al servicio de la Administración, en los términos que la legislación establezca.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los trabajadores.
- c) Preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- d) Clasificación de puestos de trabajo.
- e) Determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- f) La determinación de todas aquellas materias que afecten de algún modo a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.
- g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Medidas sobre salud laboral.

Las materias de índole económica, prestación de servicios, sindical, asistencial y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones sindicales con la Administración.

El presente Convenio será de aplicación al personal proveniente de los Planes provinciales del AEPSA (antiguo PER), salvo lo establecido en el título IV del presente Convenio.

Las condiciones económicas de los trabajadores del AEPSA, serán en computo mensual idénticas a las que venían percibiendo con anterioridad, restructurándose los conceptos retributivos según lo establecido en el presente convenio.

En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Convenio General del sector de la Construcción.

El personal que provenga de Planes provinciales de Obras y Servicios,

Programas de Fomento de Empleo, o análogos, se regirán por lo establecido en dichos Planes específicos, etc.

