

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.

Referencia: c. De trabajo. Convenios colectivos. Expte. 06/2005. Ag.

Código convenio: 2301510.

En el expediente al margen referenciado, ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Villacarrillo, recibido en esta Delegación Provincial, en fecha 9 de febrero de 2005, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 29 de diciembre 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 2 de marzo de 2005.- El Delegado Provincial de Empleo, DAVID AVILÉS PASCUAL».

Jaén, a 2 de marzo de 2005.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLACARRILLO

Acta de la Comisión Negociadora del Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Villacarrillo.

Asistentes:

Representantes del Ayuntamiento:

D.ª María Teresa Vega Valdivia, Alcaldesa-Presidenta.

D.ª María Rosario Peralta Olivas, Concejala.

Representantes de las Organizaciones Sindicales:

Por Comisiones Obreras (CC.OO.):

D. Antonio Ruiz García.

D. Salvador Huertas Medina

Por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.):

D.ª Etelvina Cardosa Fuentes.

D. Antonio Sánchez Rodríguez

En el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Villacarrillo, siendo las once horas y treinta minutos del día 29 de diciembre de 2004, se reúnen los anteriormente relacionados, miembros de la Mesa de Negociación del Convenio de personal laboral del Ayuntamiento de Villacarrillo.

Tras la negociación llevada a cabo en el seno de dicha Mesa, los reunidos conciertan el Convenio del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Villacarrillo, conforme al texto anexo

No siendo otro el objeto de la reunión, se da por finalizada la misma, siendo las doce horas, firmando la presente Acta todos los asistentes.



Título I. Ámbitos, condiciones más favorables y comisión de vigilancia interpretación del Convenio

Artículo 1. Ámbitos.

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y artículos 32, 35 y siguientes de la Ley 9/87, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (con las modificaciones introducidas por la Ley 7/90 de 19 de julio), regula las condiciones de trabajo del personal laboral que presta servicios para el Ayuntamiento de Villacarrillo.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos.

El presente Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias, y serán de aplicación a todos los empleados y empleadas de la Corporación con régimen laboral, tanto con carácter fijo como eventual, siempre que cuente con financiación a partir del Capítulo I de los Presupuestos Municipales o de aquellos Organismos Autónomos, Instituciones y Empresas Públicas dependientes del Ayuntamiento en cuyo ámbito sea de aplicación el presente Convenio.

Igualmente será de aplicación al personal laboral de Organismos Autónomos, Instituciones y Empresas Públicas dependientes del Ayuntamiento, en cuyo acuerdo de constitución así lo exponga de forma explícita.

Igualmente en lo que respecta al ámbito se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias del presente Acuerdo.

Artículo 2. Duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2007. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004.

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

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya





continuará en vigor el presente Convenio.

No obstante, las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del primero de enero de cada año.

Artículo 3. Condiciones más favorables e indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas, y constituyen un todo orgánico, unitario e indivisible para su aplicación práctica, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables para los trabajadores.

De este carácter unitario e indivisible se exceptúa la inaplicabilidad de los títulos y/o artículos que así lo establezcan a aquellas con una antigüedad inferior a un año en los últimos dos, y siempre en el ámbito de este convenio, o con un contrato con un tiempo inferior también al año.

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

En el supuesto que establece el párrafo anterior y hasta tanto se negocie la correspondiente adaptación, se estará a lo que el texto vigente a la firma del presente hubiera establecido en el caso que así fuera.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

Los firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por 10 miembros, 5 en representación de la Corporación y 5 en representación de los sindicatos firmantes, en proporción a su representatividad, considerándose la existencia de suplentes en su composición, pudiendo ser convocada por la mayoría de cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

La Comisión se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias.

Las reuniones ordinarias se convocarán semestralmente, y las extraordinarias cuando así lo requiera alguna de las partes.



En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

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

Los acuerdos de la comisión, válidamente adoptados, con mayoría en ambas partes, serán recogidos en actas, las cuales serán públicas, vinculando a las partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexará.

Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto o en la interpretación de algún artículo del presente Convenio se recurrirá a la mediación y arbitraje de una persona u órgano que será nombrado, de común acuerdo, por los miembros de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se dotará de un presidente/a, que ostentará la representación de la Corporación y un secretario/a, que ostentará la representación sindical.

La Comisión Paritaria podrá ser asesorada por personas conocedoras de la materia propuestas por las partes.

Título II. Jornada, horario, vacaciones y licencias.

Artículo 5. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo del personal del ámbito de este Convenio será, en cómputo anual de 1.530 horas.
2. El personal tendrá derecho a los permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la normativa sobre Función Pública de la Comunidad Autónoma y/o del Estado, así como los recogidos en el presente Convenio.
3. Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12 horas.
4. Con carácter general, por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso ininterrumpidos que se establecen en sábado y domingo. A esta finalidad se adaptarán paulatinamente los calendarios laborales de los servicios que hasta la fecha no lo disfrutaban, teniendo siempre en cuenta las necesidades de los servicios que se presten.
5. La jornada que deba realizarse total o parcialmente entre las 22 horas y las 6 horas tendrá la consideración de nocturna y, por lo tanto, será valorada en el correspondiente complemento específico.





6. Se establece un tiempo de descanso diario, computable como jornada de trabajo, de 30 minutos diarios.

7. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborales, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial.

En el supuesto que algunos de estos días coincidieran con sábado, domingo o el correspondiente día de descanso del personal, serán compensados con un aumento equivalente de los días de libre disposición.

Artículo 6. Calendario laboral.

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

Artículo 7. Horarios.

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

2. El horario del personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias, deberá conocer el mismo con suficiente antelación y siempre con al menos 15 días. Los criterios generales de la plantilla de estos horarios, el posible número de operativos o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas o imprevistos, deberán ser negociados con carácter anual, con los representantes del personal con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer, en su caso, las correspondientes compensaciones.

3. No obstante, los horarios del personal quedarán establecidos en la forma siguiente:

a) Servicios Administrativos:

De 08,00 a 15,00 horas de lunes a viernes.

b) Brigada de Obras y Servicios:

De 08:00 a 15:00 horas de lunes a viernes. Se establece una jornada de 08:00 a 14:00 horas de lunes a viernes y de 16:00 a 18:30 horas dos días en semana para los siguientes puestos de trabajo: un fontanero, un electricista, un conductor y una persona responsable del almacén, siendo esta jornada rotatoria, por semanas, entre el conjunto de la plantilla afectada.

c) Para el resto de personal se fijarán las correspondientes normas y cuadrantes en instrucción específica, negociada con los representantes de los trabajadores.





4. Durante el período que va del 15 de junio al 15 de septiembre se establece una reducción de una hora a la salida, siendo el horario de 08,00 a 14,00, igualmente en el período de fiestas locales (septiembre). Éstas serán negociadas todos los años.

5. Establecer modificaciones de jornada laboral según los servicios y en aquellos servicios que no se puedan acoger a dicha reducción, se negociará con los mismos dicha compensación.

Artículo 8. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales o de 22 días hábiles anuales por cada año completo de servicio, o la parte proporcional si el tiempo fuese inferior, y los empleados/as tendrá derecho a 1 día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural o 35 días naturales por año natural, surtiendo efectos en el año siguiente a su cumplimiento, debiendo disfrutarse, dichas vacaciones, dentro del año natural, y como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente. El disfrute de las vacaciones se realizará, con carácter general, en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. El/la trabajador/a, mediante solicitud razonada, podrá solicitar el disfrute de un mes distinto. Si por necesidades del servicio el período vacacional se disfrutara fuera de los meses establecidos al efecto, tendrán una duración de 40 días.

Las vacaciones, por decisión del trabajador, podrán ser disfrutadas en períodos mínimos de una semana.

La Corporación elaborará un plan de vacaciones, con fecha límite el 15 de mayo, que será negociado con los representantes de los empleados, buscándose siempre cubrir las necesidades del servicio con los intereses de los trabajadores.

Artículo 9. Permisos y licencias retribuidas.

El régimen de licencias con sueldo será el siguiente:

- a) Por asistencia autorizada a cursos de perfeccionamiento, durante el período necesario para el que estén convocados.
- b) Por matrimonio o registro como pareja de hecho, 20 días.
- c) Por nacimiento o adopción de un hijo, 7 días hábiles.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles si se produce en el ámbito de la provincia de Jaén, y 5 días hábiles si se produce fuera de la misma.



e) Por mudanza o cambio de domicilio, 3 días, tanto si es en la misma o distinta localidad.

f) Por enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge o familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad, 4 días hábiles, y 8 días hábiles si se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador.

En el caso de parentesco hasta el 2.º grado de afinidad, los días a disfrutar serán 2 días hábiles si es dentro de la localidad de residencia del trabajador, y 6 días hábiles si es fuera de la misma.

g) En el supuesto de aborto, y con carácter complementario a la Incapacidad Transitoria, hasta 10 días hábiles.

h) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, 1 día, que será el del acto civil o religioso. Si el hecho se produce fuera del lugar de residencia, 3 días. Excepcionalmente, los trabajadores que desarrollen su actividad en régimen de turnos, podrán previa solicitud autorizada y justificada disfrutar de 2 días.

i) Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración.

j) Por asistencia a congresos, cursos de formación, etc., relacionados con la actividad sindical, 9 días máximo al año.

k) Por consulta médica del empleado o pariente hasta el 1er grado de consanguinidad, el tiempo imprescindible para ello, debiéndose justificar con parte médico.

l) Para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, el tiempo indispensable.

m) Permiso extraordinario retribuido, 7 días al año.

n) Por otros motivos particulares, previa instancia razonada y autorización del órgano competente.

Todas las licencias se entenderán otorgadas por días naturales salvo las expresamente consideradas en otros términos.

Los permisos se solicitarán con una antelación mínima de 6 días, salvo razones de urgencia debidamente justificadas, debiendo contestarse con una antelación de 48 horas como mínimo, considerándose concedidos de no existir respuesta en contrario. Si el permiso solicitado es para la asistencia a cursos de formación, la antelación mínima será de 15 días. En caso de no cumplirse los plazos de solicitud, los días de permiso disfrutados se computarán con cargo a los siete días de



permiso extraordinario o a las vacaciones reglamentarias del empleado público.

Artículo 10. Permiso por maternidad, adopción o interrupción del embarazo.

En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tendrá derecho a 118 días de descanso retribuido. Para el caso de adopción, se estará a lo dispuesto en el artículo 1.º, apartado 4, párrafo 3 de la Ley 3/89, de 3 de marzo.

En el caso de parto múltiple, el descanso será de 20 semanas.

En el supuesto de interrupción voluntaria del embarazo 15 días de descanso retribuido.

Artículo 11. Permiso por lactancia.

Los empleados públicos, la madre o el padre, tendrán derecho al permiso retribuido de una hora y media diaria para la alimentación de su hijo menor de un año, que podrá dividir a su conveniencia en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada.

En el caso de parto múltiple, el permiso retribuido para la alimentación del menor será de dos horas diarias, con las mismas consideraciones que en el caso anterior.

Artículo 12. Permisos no retribuidos.

A petición del personal se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad del responsable del servicio, por un período de hasta seis meses por cada tres años trabajados, no pudiéndose acumular más de los tres últimos, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

En el caso de enfermedades graves de cónyuges y/o hijos no se estará a las limitaciones del párrafo anterior, valorándose la situación por la Comisión Paritaria a la hora de los términos del correspondiente permiso.

Título III. Provisión de vacantes y fomento del empleo.

Artículo 13. Provisión de puestos de trabajo.

Las plazas y puestos vacantes en la plantilla de la Corporación y sus Organismos Autónomos a los que les sea de aplicación el presente Convenio, se cubrirán mediante los mecanismos legalmente establecidos y fomentando la promoción de sus empleados.

Artículo 14. Oferta de empleo público.



Con anterioridad a la aprobación del presupuesto de la Corporación, y una vez examinada las vacantes existentes en la plantilla de personal, se formará, previa negociación con los representantes de los trabajadores, la plantilla presupuestaria.

Las vacantes dotadas presupuestariamente, pasarán a formar parte de la oferta de empleo público del año correspondiente. La selección del personal se realizará a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso en los que se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El Ayuntamiento de Villacarrillo se compromete a negociar con los sindicatos firmantes las fórmulas para conseguir estabilidad en el empleo del personal que viene desempeñando su trabajo con carácter temporal en puestos de carácter estructural, y dimensionar la plantilla de acuerdo con las necesidades permanentes de los servicios.

Se establecerá un porcentaje de reserva para trabajadores minusválidos no inferior al 3% con el objeto de contribuir al fomento del empleo y la inserción laboral de este colectivo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 13/82, de Integración Social del Minusválido.

Artículo 15. Promoción interna.

Mediante la promoción interna los empleados públicos podrán ascender desde cuerpos o escalas del grupo inferior a otros correspondientes de grupo superior. Las plazas vacantes o de nueva creación se cubrirán, preferentemente, por este sistema.

La promoción interna deberá hacerse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso. Para poder participar en la promoción interna, será requisito imprescindible que el trabajador tenga una antigüedad mínima de dos años dentro de su categoría de origen.

Se estará a las limitaciones legales que sobre la materia existan.

Artículo 16. Contratación del personal laboral temporal.

La sustitución del personal laboral fijo con derecho reserva del puesto de trabajo, se llevará a cabo a través de contrataciones laborales temporales. Por este sistema se cubrirán igualmente las necesidades circunstanciales y no permanentes que surjan en la Corporación.

Artículo 17. Trabajos de superior categoría.

El empleado público que realiza funciones de superior categoría, motivadas por el servicio y a instancia de la Corporación, tendrá derecho a la percepción de las diferencias retributivas complementarias entre su categoría y la asignada durante





el tiempo en que ejerza.

La decisión de la Corporación se comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

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

Título IV. Acción Social.

Artículo 18. Limitación en cuanto a la aplicación.

El conjunto de este título será inaplicable en los términos recogidos en el artículo tercero del presente acuerdo, a excepción del artículo referido a la asistencia jurídica.

Artículo 19. Extensión.

En lo sucesivo, el término cónyuge o matrimonio se hace extensivo a pareja de hecho. Para ello será preceptivo presentar documento de la inscripción de la pareja en el Registro de la Administración Pública correspondiente.

Artículo 20. Ayuda a minusválidos.

Por cada hijo o cónyuge disminuido físico, psíquico o sensorial, el empleado percibirá la cantidad de 120 euros mensuales mientras dure esta circunstancia, y siempre que la disminución imposibilite a la persona para desarrollar actividad laboral alguna.

Artículo 21. Jubilación anticipada.

La Corporación abonará a los empleados públicos que se jubilen anticipadamente las siguientes cantidades:

Para los trabajadores de 60 años: 18.781,63 euros.

Para los trabajadores de 61 años: 14.274,04 euros.

Para los trabajadores de 62 años: 10.517,71 euros.

Para los trabajadores de 63 años: 5.859,87 euros.

Estas cantidades serán solicitadas con tres meses de antelación.

La aplicación de este artículo se limita al personal de plantilla.





Artículo 22. Premio por jubilación a los 65 años.

Todos los empleados que causen baja por jubilación a los 65 años tendrán derecho a percibir una gratificación consistente en dos mensualidades del salario real.

Artículo 23. Anticipos reintegrables.

Los empleados de la Corporación, ante situaciones que lo justifique, tendrán derecho a la percepción de anticipos, hasta la cantidad máxima de 1.202,02 euros, no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que se cancele el concedido. Dicha cantidad debe ser reintegrada por el trabajador a razón de un 10% del líquido a percibir en cada nómina, sin que se generen intereses ni gastos de ningún tipo.

Esta cantidad puede ser ampliada a 3.005,06 euros si existen motivaciones de especial necesidad, suficientemente documentadas.

La devolución se efectuará en las mismas condiciones.

Los criterios de concesión serán fijados por la Comisión Paritaria y se abonarán por riguroso orden de petición y de forma continuada, mientras exista partida presupuestaria, aunque se velará por establecer cantidades trimestrales que aseguren la existencia de partida para el último trimestre el año.

Este artículo sólo será de aplicación al personal de plantilla. En caso de finalizar la relación laboral con el Ayuntamiento, sea temporal o definitiva, se retraerá del último pago la cantidad pendiente de devolución.

Artículo 24. Asistencia jurídica.

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

Artículo 25. Cobertura de riesgos.

La Corporación vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente convenio, entregándose copia de la misma a cada trabajador/a. Dicha póliza cubrirá la responsabilidad civil por los actos que realicen por razón de su trabajo, además de los supuestos de muerte por accidente e invalidez.

Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan y, como mínimo, por las cantidades que se expresan:

- a) Por muerte, derivada o no de accidente laboral: 30.050,60 euros.



b) Por incapacidad permanente absoluta, para todo tipo de trabajo, derivada o no de accidente laboral: 30.050,60 euros.

Excepcionalmente, en caso de siniestro en horario laboral y previa solicitud, se valorará por la Comisión Paritaria la indemnización por dicho siniestro.

Artículo 26. Ayuda por nupcialidad.

Se establece una ayuda por nupcialidad de 390,65 euros para los empleados/as de la Corporación.

Artículo 27. Ayuda por natalidad o adopción.

Por nacimiento o adopción de un hijo se establece una ayuda de 210,35 euros. En el caso de parto múltiple, la ayuda será de 240,40 euros.

Artículo 28. Fondo de acción social.

El Ayuntamiento de Villacarrillo dispondrá de un fondo de acción social que se cifra en un 1% de la masa salarial. Con él se financiarán los programas sociales para sus empleados que la Comisión Paritaria fije en convocatoria anual, según los siguientes criterios:

a) Programas de obligatoria inclusión:

- Ayuda para estudios de los empleados:

- Incluirá hasta el 100% de la matrícula y el 80% de la adquisición de libros.

- El importe de cualquier ayuda que pudiera percibir será restada de la cuantía a la que tuviera derecho.

- Bolsa de estudios para hijos de empleados:

- Incluirá hasta el 100% del gasto de matrícula y libros de texto.

- El importe de cualquier ayuda que pudiera percibir será restada de la cuantía a la que tuviera derecho.

- Los estudios subvencionables serían: Educación Infantil, Educación Primaria, E.S.O., F.P. y estudios universitarios.

- Se deberá adjuntar informe acreditativo de no ser beneficiario de este tipo de ayuda por otro organismo oficial y/o similar.

- Ayuda por asistencia sanitaria especial, en concreto, prótesis dentarias, oculares, ortopédicas, auditivas y ortodoncias:





- Se abonará el 30% del total del gasto, o el 100% en el supuesto de accidente de trabajo.
- Estas ayudas estarán supeditadas a no estar cubiertas por entidad pública y/o privada.
- Se establece un período de carencia de dos años.
- El importe de cualquier ayuda que pudiera percibir será restada de la cuantía a la que tuviera derecho.

b) Convocatoria anual de ayudas: La Comisión Paritaria convocará anualmente ayudas por los diferentes conceptos, donde se recogerá el fondo asignado a cada programa, los requisitos, las cuantías de ayudas, la documentación a aportar y el plazo de presentación.

Igualmente se podrá aprobar la modulación de las ayudas en función de la renta de los solicitantes.

c) Si las solicitudes superaran el crédito disponible, éstas se prorrogarían para que todas sean atendidas.

d) La resolución final de las ayudas no podrá exceder el fondo asignado, al tiempo que agotará el crédito establecido para acción social, en caso de no agotarse acumulará al año siguiente.

e) Previamente a la apertura del plazo de las solicitudes de ayuda se establecerán los criterios por parte de la Comisión Paritaria.

Título V. Servicio de disponibilidad.

Artículo 29. Guardias.

Dado el carácter de servicio público que prestan las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, se establece un sistema de guardias obligatorio. Los trabajadores que realicen dicha semana de guardia percibirán la cantidad de 180 euros mensuales.

Aquellos trabajadores que sean designados por las empresas para realizar dichas guardias, pertenecerán a un servicio de disponibilidad rotatoria que obliga a dichos trabajadores a estar, localizables y disponibles para realizar aquellas tareas que se les puedan encomendar fuera de su jornada de trabajo.

Dichas tareas supondrán la realización de aquellas que sean inherentes al sistema de guardias en cada Servicio.

Este importe incluirá todas las horas de trabajo que se deban realizar fuera de su



jornada de trabajo ordinaria.

Se acuerda que la empresa confeccionará un cuadrante donde se designará aquellos trabajadores por semana que estarán disponibles para cubrir cualquier incidencia.

Título VI. Salud laboral.

Artículo 30. Adaptación a la normativa general.

El Ayuntamiento de Villacarrillo aplicará al personal del ámbito de este Convenio la legislación estatal y autonómica que en materia de salud laboral y riesgos laborales exista e incluya su actividad en su ámbito y creará el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 31. Incapacidad temporal y baja por enfermedad.

El empleado que se encuentre en la situación de incapacidad temporal o baja por enfermedad, el Ayuntamiento le abonará el 100% de sus retribuciones íntegras, hasta la reincorporación al servicio activo o sea declarado en situación de baja definitiva por jubilación o invalidez en cualquiera de sus modalidades.

Artículo 32. Prendas de trabajo.

A los trabajadores que por la índole de su trabajo así lo requiera, se les proveerán anualmente de dos uniformes de trabajo en verano y dos en invierno. Así mismo, en los casos que sean necesarios se proveerán a los trabajadores de calzado de invierno y verano adecuado a las funciones que realicen. Si por razón de trabajo algunas de las prendas se deterioraran serán sustituidas por unas nuevas.

Artículo 33. Segunda actividad.

En aquellas circunstancias en que un empleado, por edad, enfermedad, incapacidad laboral, física o psíquica, no pueda desempeñar adecuadamente sus funciones, será destinado a otro puesto de trabajo siempre que conserve la actitud necesaria para su desempeño, respetándole el 100% de las retribuciones.

Artículo 34. Revisión médica.

Se efectuará una revisión médica voluntaria anualmente en horas de trabajo y con cargo al Ayuntamiento, incluyendo a los nuevos ingresos.

El personal que trabaje con pantalla de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.

Artículo 35. Protección a la mujer embarazada.

La empleada al quedar embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomiende otro puesto de trabajo acorde con su situación, conservando el derecho a volver a su puesto de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, tendrán derecho también a cambiar la jornada nocturna a diurna con respecto del resto de las condiciones laborales no vinculadas directamente al carácter nocturno de la prestación, previa solicitud debidamente justificada y acreditada por necesidades del menor.

Título VII. Formación Profesional.

Artículo 36. Formación Profesional.

La Corporación facilitará a los representantes de los empleados información sobre cuántos cursos de formación y reciclaje sean convocados por organismos oficiales.

El/a empleado/a público/a podrá acceder a realizar cualquier curso relacionado con su puesto de trabajo, convocado por el Ayuntamiento o algún organismo oficial, respetándose el principio de igualdad de oportunidades y debiéndose hacer pública la convocatoria.

Título VIII. Condiciones económicas.

Artículo 37. Retribuciones.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá sus retribuciones mensualmente, integradas por los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias (en los meses de junio y diciembre).
- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Productividad.

Artículo 38. Antigüedad.

La antigüedad se computa en trienios, en la misma cuantía que para los

empleados públicos de cada grupo se fije en la legislación de la Administración competente.

Artículo 39. Incrementos retributivos.

Se establece un incremento retributivo en los años de vigencia del presente Convenio, igual al que se establezca en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 40. Productividad.

Con el fin de apoyar la mejora de la prestación de los servicios públicos y de dotar de una mayor eficacia a la gestión de la Administración se crea un fondo de modernización destinado entre otros fines a la reordenación de retribuciones en ámbitos y sectores específicos, a incentivar la mejora de la productividad y a financiar la posible valoración de puestos de trabajo que se pueda elaborar.

La aplicación y distribución de este fondo estarán negociadas y acordados con los representantes de los trabajadores.

La cuantía de este fondo se negociará anualmente, siendo el compromiso de no ser inferior la cuantía económica a la del año anterior.

Para siguientes años la cuantía se referenciará en dicha cantidad.

Dentro de la valoración de los puestos de trabajo que realicen horas nocturnas se tendrá en cuenta una productividad que se valora en al menos 2,40 euros/hora.

Este fondo se entenderá compartido en las proporciones que existan con otro personal no comprendido en el ámbito de este Convenio.

Artículo 41. Exceso de jornada.

Fuera de la jornada de trabajo fijada en el presente Convenio, los empleados públicos sólo realizarán los trabajos que respondan a situaciones excepcionales y urgentes. Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias con carácter habitual.

Las horas realizadas por servicios extraordinarios se compensarán con tiempo de descanso. La correspondencia será de hora y media por hora trabajada, o de dos si es nocturna o en festivo.

En caso de ser retribuidas su valor será un 75% más que el valor de la hora ordinaria, excepto si se realiza desde las 22 horas a las 7 horas del día siguiente, que se incrementarán en un 100%.

Artículo 42. Dietas y gastos de desplazamiento.



Se establece como gasto de desplazamiento 0,20 euros por kilómetro.

Igualmente se establece como dieta única para todo el personal la cuantía de 30,05 euros y la media dieta en 15,025 euros.

Artículo 43. Valoración de los Puestos de Trabajo.

Durante el primer semestre del año 2005 se procederá a la valoración de los puestos de trabajo de la plantilla, financiando el fondo de modernización tal valoración.

A tales efectos se tendrá en cuenta, dentro de la valoración de los puestos de trabajo que realicen horas nocturnas, una gratificación especial en los términos que marca el punto 5 del artículo 5 del presente Acuerdo, gratificación que se valora en al menos 1'80 euros.

Título IX. Derechos Sindicales.

Artículo 44. Derechos Sindicales.

El Ayuntamiento de Villacarrillo y los sindicatos firmantes 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, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas.

Artículo 45. Competencias Sindicales.

1. Es competencia de los sindicatos, a través de sus secciones sindicales y de los órganos de representación, la defensa de los intereses generales y específicos de los empleados públicos y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

2. Los órganos de representación y las secciones sindicales tendrán derecho a la negociación de cuantas materias de índole económicas, de prestación de servicios, sindical, asistencial y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Específicamente serán objeto de negociación los siguientes aspectos:

- La formación de la oferta de empleo público.
- Los sistemas y bases de selección del personal de plantilla y contratado.
- Las bases y baremos de los concursos de traslado.

3. Los órganos de representación y las secciones sindicales participarán con voz y



sin voto en todas las reuniones de la Comisión Informativa de Personal, así como en las Juntas Rectoras y Consejos de Administración de Patronatos y Organismos Autónomos dependientes del Ayuntamiento en los que sea de aplicación este acuerdo y traten temas con trascendencia en la materia de personal.

4. Los órganos de representación y las secciones sindicales deberán ser informadas en materia de sanciones a empleados públicos y emitir informe con carácter previo. Igualmente, emitirán informe en un plazo máximo de 15 días en toda clase de expedientes que afecten a un representante sindical.

5. Deberán ser consultados preceptivamente en cambios de horario y turnos no transitorios, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

6. El Ayuntamiento reconoce el derecho a huelga de sus empleados conforme a la normativa. Los servicios mínimos se negociarán entre Corporación y representantes.

7. En todas las oposiciones, concursos o pruebas selectivas, tomará parte como vocal de la misma un empleado público designado por los representantes de los trabajadores.

8. Se entregará una copia de todos los contratos que se celebren por escrito en un plazo máximo de diez días desde la formalización del mismo. Igualmente se notificarán las prórrogas, todo ello de conformidad con lo establecido en la Ley 2/91, de 7 de enero, sobre derechos e información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 46. Garantías Sindicales.

Los miembros de los órganos de representación gozarán de las siguientes garantías:

1. Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros.

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

3. Ninguno de los representantes podrá ser trasladado de su puesto por razones de su actividad sindical. Si por manifiestas necesidades del servicio hubiera de ser trasladado éste, salvando su voluntariedad, será el último en serlo.

4. Disponer cada uno de los miembros de los órganos de representación, así como el delegado sindical de la sección sindical, de 30 horas mensuales para la



realización de sus funciones sindicales, con las siguientes especificaciones:

a) Queda fuera del cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación.

b) Para la utilización de este derecho se preavisará con una antelación de al menos 24 horas al jefe del servicio correspondiente.

c) Se podrá disponer de un número adicional de horas para atender convocatorias oficiales de las organizaciones sindicales, no pudiéndose incrementar en más de un 50% de las establecidas en el párrafo primero de este punto.

5. La Corporación pondrá a disposición de los órganos de representación y secciones sindicales locales, tableros de anuncios y medios materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

6. Se dispondrá de un número de 40 horas máximo anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, de las cuales, a partes iguales, corresponderán a los órganos de representación y secciones sindicales.

7. Tendrán derecho a formar secciones sindicales los sindicatos representativos, así como aquellos sindicatos que hubieran obtenido un 10% de los votos en las elecciones a los órganos de representación.

Las secciones sindicales tendrán derecho:

1. Repartir propaganda e información.

2. Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota de sus afiliados, en cuyo caso la Corporación vendrá obligada a colaborar.

3. Elegir un delegado sindical que asuma ante la Corporación la representación del sindicato, estando protegido por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los órganos de representación.

Artículo 47. Obligaciones Sindicales.

Los representantes de los empleados públicos se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.

b) Notifican a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

Título X. Régimen Disciplinario.

Artículo 48. Régimen Disciplinario.



La graduación de faltas y sanciones aplicables al personal sujeto del presente Convenio, será la tipificada en los artículos 146 y siguientes del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril («B.O.E.» de 22-04-1986), por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y Real Decreto 33/1986, de 10 de enero («B.O.E.» de 17-01-1986), por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoen a cualquier empleado, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves, igualmente se incoará un expediente con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a los representantes sindicales.

Artículo 49. Acoso sexual en el trabajo.

1. El personal al servicio de la Corporación tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.
2. Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, por parte de compañeros/as y superiores/as, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

Disposiciones transitorias.

Primera: Al personal contratado y teniendo en cuenta su antigüedad, no le será de aplicación el presente texto, hasta tanto no se incremente el porcentaje de la masa salarial de los presupuestos, previa negociación de la Comisión Paritaria.

Segunda: Al personal que no forma parte de la plantilla presupuestaria, adquirir el compromiso de, anualmente, ir incluyéndolos en las ofertas de empleo con el criterio de antigüedad, durante los años de vigencia del convenio, previa negociación de la Comisión Paritaria.

Tercera: Para el personal laboral eventual se negociará la adaptación al convenio específico de la plaza y el puesto en todas las dependencias y centros municipales.

