JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Delegación Territorial en Huelva

RESOLUCIÓN de 2 de octubre de 2012, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALVERDE DEL CAMINO.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALVERDE DEL CAMINO de Huelva, que fue suscrito con fecha 17 de septiembre de 2012 entre las representaciones legales de la citada Entidad y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su depósito.

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

Delegado provincial

Eduardo Manuel Muñoz Garcia

CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL 2012-2016

INDICE DE MATERIAS

Capítulo I. Disposiciones generales.

Articulo 1. Objetivo y norma supletoria.

Articulo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.

Articulo 3. Ámbito temporal.

Articulo 4. Comisión paritaria y de negociación.

Articulo 5. Indivisibilidad del Reglamento y adhesión al SERCLA.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Articulo 6. Organización del trabajo.

Articulo 7. Trabajos de superior categoría.

Capítulo III. Retribuciones e indemnizaciones.

Articulo 8. Normas generales publicidad.

Articulo 9. Conceptos retributivos.

Articulo 10. Sueldo.

Articulo 11. Trienio.

Articulo 12. Paga extraordinaria.

Articulo 13. Complemento de destino.

Articulo 14. Complemento especifico.

Articulo 15. Complemento de productividad.

Articulo 16. Complemento de especial dedicación.

Articulo 17. Complemento de puesto superior.

Articulo 18. Incremento de retribuciones y fondos adicionales.

Articulo 19. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Articulo 20. Indemnizaciones por razón de servicio.

Articulo 21. El recibo del salario o nomina.

Capítulo IV. Formación y perfeccionamiento profesional.

Articulo 22. Formación y perfeccionamiento profesional.

Articulo 23. Planes de formación.

Capitulo V. Jornada. Horarios y permisos.

Articulo 24. Jornada de trabajo y Horarios.

Articulo 25. Vacaciones.

Articulo 26. Permisos y licencias retribuidos.

Articulo 27. Permisos no retribuidos.

Articulo 28. Excedencias.

Capítulo VI. Ayudas sociales.

Articulo 29. Aplicación.

Articulo 30. Anticipos reintegrables.

Articulo 31. Ayudas de estudio.

Capítulo VII. Protección del trabajador y régimen disciplinario.

Articulo 32. Incapacidad temporal. Licencia por enfermedad.

Articulo 33. Protección trabajadora embarazada.

Articulo 34. Acoso en el trabajo.

Articulo 35. Segunda actividad.

Articulo 36. Asistencia jurídica.

Articulo 37. Régimen disciplinario.

Capítulo VIII. Salud laboral.

Articulo 38. Reconocimiento médico.

Articulo 39. Material y vestuario de trabajo.

Capitulo IX. Derechos y garantías sindicales.

Articulo 40. Derechos y garantías sindicales.

Disposiciones finales disposición derogatoria.

Anexo I. Tablas Salariales para el año 2012

Artículo 1. Objetivo y normas supletoria.

1.1.- 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 junio 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 y las ayudas sociales del personal laboral, que tenga un antigüedad superior a un año.

1.2.- En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los Convenios de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación municipal y la Representación Sindical de los Empleados Municipales. En lo sucesivo, siempre que se haga referencia a la representación sindical de los empleados municipales, se entenderá tanto a los órganos unitarios del Personal, como a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

1.3.- Se consideran incorporados al presente Convenio los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos más representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) y la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), en aquellos aspectos no regulados en el presente convenio, que sean de derecho necesario o que no siendo de derecho necesario, mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal.

2.1.-El presente Convenio se extiende a la plantilla del Ayuntamiento de Valverde del Camino y serán de aplicación:

A todo el personal laboral del Ayuntamiento de Valverde del Camino y a todo el personal en todos los ámbitos de actividad del Ayuntamiento de Valverde del Camino y sus organismos autónomos; así como los que pudieran crearse en el

futuro, aunque tanto unos como otros no estuvieran ubicados en el término municipal de Valverde del Camino, y serán de aplicación a todos los trabajadores de la Corporación con régimen jurídico de derecho laboral, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la Legislación vigente, con una antigüedad superior a un año, siempre que su contrato sea a jornada completa.

Artículo 3. Ámbito temporal.

3.1.- El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en Boletín Oficial de la Provincia, una vez firmado por ambas partes y aprobado en Pleno, si bien a todos sus efectos, se aplicaran a partir del 15 de Septiembre y su vigencia será desde dicha fecha hasta el 15 de Septiembre de 2016.

3.2.- Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con tres meses de antelación.

3.3.- Una vez denunciado y hasta en cuanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente Convenio en todas sus clausulas, tanto normativas como obligacionales, aplicándosele las disposiciones legales de Derecho necesario que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma o que, no teniendo tal carácter, mejoren lo aquí acordado.

3.4.- Asimismo, serán revisables anualmente las cuantías económicas, aplicándosele las disposiciones legales que dicte el Estado de la Comunidad Autónoma y las cuantías publicadas en los Presupuestos Generales del estado.

Artículo 4. Comisión paritaria y de negociación.

4.1.- Los firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por los representantes sindicales o y miembros del Comité en representación de los trabajadores (Delegados de Personal) y representantes de la Corporación (designados por la misma). Ambas partes podrán estar asistidas por sus respectivos asesores, gozando de igualdad total en el número de votos independientemente de las personas presentes.

4.2.- Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo.

4.3.- Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Se convocará de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos

por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas, y los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

4.4.- En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en este Convenio, y se constituirá formalmente a los 15 días de la entrada en vigor del mismo.

4.5.- Serán objeto de informe previo y preceptivo en el seno de la Comisión Paritaria:

a) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área ó programa y su asignación individualizada, así como el complemento específico a reconocer a cada puesto de trabajo.

b) El establecimiento de la jornada laboral, en función del calendario laboral aprobado anualmente, horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.

c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

d) La clasificación de puestos de trabajo.

e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.

f) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados.

g) Las propuestas de derechos sindicales y de participación.

h) Medidas sobre salud laboral.

i) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, Carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los empleados y cuya regulación exija norma con rango de Ley.

j) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados y sus Organizaciones Sindicales con la Administración.

4.6.- Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con los representantes de los trabajadores citados en este convenio, o ante petición expresa de cualquiera de las partes. En estos casos, los

representantes citados que asistan a las mismas dispondrán de permisos considerados como de jornada efectiva de trabajo.

4.7.- Para entender de asuntos especializados, está Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión, serán vinculantes para ambas partes.

Artículo 5. Indivisibilidad del Reglamento y adhesión al S.E.R.C.L.A.

5.1.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, asimismo, serán Respetadas las circunstancias más beneficiosas que por común acuerdo, uso o costumbre vinieran disfrutando el personal al que se hace referencia en este Convenio por lo que la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulan para que obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con el mismo.

5.2.- No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto o modificase alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del Reglamento, precediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Comisión Paritaria y de Negociación.

5.3. Las firmantes del presente Convenio, en referencia y según Ley al personal laboral perteneciente al Ayuntamiento, se adhieren al sistema extrajudicial de resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional, para su constitución del 3 de Abril de 1.996 y Reglamento de desarrollo de 11 de Mayo de 1.998, como sistema de resolución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Ayuntamiento de Valverde del Camino, con el personal laboral a su servicio.

5.4 Son conflictos susceptibles de ser sometidos al SERCLA todos aquellos de naturaleza colectiva que ofrece al personal laboral de esa administración, ya se trate de conflictos jurídicos o de intereses, pudiendo comprender todos los conflictos laborales previstos en la estipulación 3ª del citado acuerdo y el art. 2 de su reglamento de desarrollo, cuyo contenido es el siguiente :

- Las funciones inherentes al procedimiento de conciliación-mediación en los conflictos laborales, tanto de intereses como de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresas, (dicho procedimiento, para los supuestos establecidos en el art. 151.1del R.D. 2/95, del 7

de julio, texto refundido de la ley de procedimiento laboral, al sumirse y cumplirse las funciones de trámite procesal sustitutorio del sistema conciliatorio administrativo Tendrá carácter obligatorio, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 63 y 164.1 del citado texto legal).

- Los procedimientos de solución en los periodos de consulta surgidos con ocasión de la aplicación de las previsiones contenidas en los arts. 39-movilidad funcional-,40-movilidad geográfica-,41-modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo-, 47-suspensiones por causas objetivas-, y 51-extinciones colectivas de las relaciones de trabajo-, del R.D. Leg 1/95 de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

- La resolución de los conflictos causantes de convocatoria de huelga, así como de los suscitados por la determinación de los Servicios de Seguridad y Mantenimiento.

- Cualquier otro procedimiento de solución de conflictos que le sea encomendado por las partes firmantes del presente acuerdo.

- El procedimiento de arbitraje, tanto en los conflictos sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas, cono en los conflictos de intereses.

- Podrán solicitar la intervención del SERCLA: Ayuntamiento de Valverde del Camino a través del representante que designe, la representación de los trabajadores y, expresamente, para el caso de conflictos colectivos jurídicos, todos aquellos que, conforme a la ley, puedan promover una demanda de conflicto colectivo.

5.5 La tramitación de los procedimientos queda sujeta a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento del SERCLA. La avenencia en mediación-conciliación deberá ser refrendada por el Pleno del Ayuntamiento cuando así sea preceptivo. A este fi n las partes en conflicto, en caso de alcanzarse acuerdo y firmar con avenencia de acta, consensuarán el plazo para que el Pleno desista de cualquier otra vía para la solicitud del conflicto que se estuviera llevando a cabo al momento del refrendo del acuerdo.

5.6. El acuerdo alcanzado en mediación-conciliación con avenencia ratificada por el Pleno, o a través de laudo arbitral, producirá los mismos efectos vinculantes que un Convenio, acuerdo o pacto colectivo, para lo cual serán objeto de registro y publicación oficial cuando la normativa así lo requiera.

Cuando dicho acuerdo se refiera al pago de cantidades adeudadas a los trabajadores, habrá de ejecutarse en plazo no superior a tres meses debiendo la Corporación efectuar las modificaciones presupuestarías que fueran procedentes en tal sentido, y habilitar anticipos por importe no inferior al 50% de las mencionadas cantidades para satisfacerlas a los trabajadores afectados,

entretanto se tramitasen dichos expedientes.

Artículo 6. Organización del trabajo.

6.1.- La organización del trabajo es facultad de la Corporación, que la ejercerá dentro del límite establecido por la Legislación vigente, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios así como la flexibilidad funcional y movilidad funcionarial, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

6.2.- Los cambios organizativos colectivos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se someterán al informe previo y preceptivo de la Comisión Paritaria y de Negociación.

6.3.- Asimismo se reconoce la necesidad de consenso de las partes firmantes del Convenio, tanto gestores públicos como representantes sindicales, para conseguir la plena eficacia de las medidas que se adopten. Para ello, se establecerán cauces de participación adecuados en esta materia.

6.4.- Se contemplara el fomento de la segunda actividad, siempre que las circunstancias económicas y de restructuración lo permitan.

Artículo 7. Trabajos de superior categoría.

7.1.- Las distintas dependencias podrán habilitar para desempeñar puestos de superior categoría a los trabajadores de la categoría inferior, por necesidad del servicio, bajo la responsabilidad del Delegado de Personal comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

7.2.- Mientras dure el desempeño de dichas funciones de superior categoría se le retribuirá en igual cuantía a la que esté recogida en el Convenio para dicha categoría, dicha retribución finalizará una vez finalice el desempeño de esas funciones, sin que se pueda convertir en un derecho adquirido, refiriéndose este párrafo solo a las retribuciones complementarias, no incluyéndose las básicas ni las partes de pagas extraordinarias relacionadas con el sueldo ni los trienios.

7.3.- El Delegado de Personal comunicara tal situación a la persona encargada de incluir en nomina el total de la diferencia salarial en todos sus complementos.

Capítulo III. Retribuciones e indemnizaciones.

Artículo 8. Normas Generales y Publicidad.

8.1.- El personal laboral sólo será remunerado por el Ayuntamiento según los

conceptos y en las cuantías que se determinan en la Ley y en este convenio.

8.2.- La ordenación del pago de los gastos de todo el personal del Ayuntamiento, según el ROF.

8.3.- Las retribuciones básicas y complementarias del personal citado en este Convenio al servicio del Ayuntamiento son las que se expresan en los presupuestos municipales aprobados de cada año y tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la función pública.

8.4.- A los empleados municipales que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, realice una jornada de trabajo reducida experimentará una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básica como complementarias.

8.5.- Las retribuciones percibidas por el personal citado en este convenio gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Artículo 9. Conceptos retributivos.

9.1.- Las retribuciones del personal citado en este convenio al servicio del Ayuntamiento se clasifican en básicas y complementarias y tendrán la misma estructura que las establecidas con carácter básico para todo el Personal Laboral.

9.2.- Son retribuciones básicas:

a) Sueldo.

b) Trienios.

9.3.- Son retribuciones complementarias:

a) Complemento de destino.

b) Complemento específico.

c) Complemento de productividad.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Artículo 10. Sueldo.

10.1.- El importe del sueldo será el que determine cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los cinco Grupos/Subgrupos en que se clasifican los funcionarios públicos.

Artículo 11. Trienios.

11.1.- Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente en que cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos y serán reconocidos de oficio por la cuantía del grupo en que se haya perfeccionado dicho trienio.

11.2.- Los derechos económicos reconocidos por la Ley 70/1978 de 26 de diciembre, en cuanto al reconocimiento de los servicios prestados en cualquier Administración pública, como interino, laboral indefinido o temporal, serán de aplicación previa solicitud, a todo el personal que preste sus servicios en la Corporación.

Cuando el personal citado en este convenio cambie de puesto, percibirá los trienios conforme a lo establecido legalmente.

11.3.- El valor del trienio de cada uno de los grupos/ subgrupos será el que determine, cada año, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos.

Artículo 12. La paga extraordinaria.

12.1.- Las pagas extraordinarias serán dos al año y tendrán la cuantía que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

12.2.- Dichas pagas extraordinarias se devengarán los días uno Junio y uno de diciembre, salvo en los siguientes casos:

- Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente de una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.

- Los empleados en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

- En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha. Su cuantía será proporcional al tiempo de servicios prestados.

Artículo 13. Complemento de destino.

13.1.- Será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, según lo dispuesto en el catálogo o relación de puestos de trabajo vigente y la cuantía será la que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales o, en su caso,

norma que lo sustituya.

13.2.- La clasificación y los intervalos para cada grupo serán los establecidos legalmente. No obstante se podrán percibir complementos de destinos superiores durante el tiempo que se realicen trabajos de superior categoría.

13.3.- Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, son los siguientes.

Cuerpo o Escala	Nivel mínimo	Nivel máximo
Subgrupo A1	20	30
Subgrupo A2	16	26
Subgrupo C1	11	22
Subgrupo C2	9	18
E (Ley 30/1984) y		
Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	7	14

Artículo 14. Complemento especifico.

14.1.- Es el instrumento establecido para retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y (cualesquiera otros conceptos que comporten condiciones especiales de los puestos de trabajo. Dicho /complemento se regulará o modificará a través de la Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.).

14.2.- El complemento específico anual se percibirá en catorce pagas iguales, de las que doce serán de percibo mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensualidad, en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

14.3.- Cualquier modificación de los mismos o negociación individual o colectiva se hará a través de la Comisión Paritaria y de Negociación.

Artículo 15. Complemento de productividad.

Retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los representantes de los trabajadores. Las cuantías serán las que se determinen anualmente por el equipo de gobierno en lo presupuesto general de este Ayuntamiento, dichos importes y objetivos tendrán

carácter anual.

Artículo 16. Incremento de retribuciones y fondos adicionales.

16.1.- El incremento de retribuciones para los años 2.012 al 2.016 será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado más el incremento o decremento de retribuciones establecido por la Junta de Andalucía para sus empleados.

Artículo 17. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

17.1.- Tiene la consideración de Servicio Extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

17.2.- Se garantiza un mínimo de horas extraordinarias:

- Cuatro (4) horas cuando sea prolongación de la jornada laboral.

- Ocho (8) horas si son realizadas en días de descanso.

17.3- Los servicios extraordinarios se realizaran aplicándose sistemas rotativos entre el personal, y el cómputo de horas será anual, teniendo preferencia el personal que menos horas tenga realizada y a su vez no se encuentre de permiso.

17.4.- La cuantía económica que suponga la realización de servicios extraordinarios en un mes natural, serán abonados en la nómina del mes siguiente al de su realización.

17.5- Cuando exista una jornada de trabajo extraordinaria ininterrumpida coincidiendo con el horario del almuerzo o cena, el personal tendrá derecho a la dieta o el Ayuntamiento garantizara la manutención del trabajador.

17.6.- La Corporación Municipal, junto con la representación sindical de los empleados municipales, buscará fórmulas para reducir o suprimir al máximo este tipo de servicio, al objeto de crear empleo. Con este objetivo, se evaluara las posibilidades de creación de empleo estable por cada 800 horas de servicios extraordinarios.

17.7.- En todo caso tendrán carácter excepcional y responderán siempre a necesidades originadas no previsibles ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas.

17.8.- Para que una hora extra cuente como tal, deberá ser solicitada por escrito con antelación al Delegado de Personal, explicando los motivos por los que se debe aumentar el servicio normal de trabajo, a no ser que fuera necesario

efectuarlo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificaran una vez realizados y en un plazo no superior a cinco días laborables.

17.9.- Si se solicita, estas horas extras podrán ser compensadas por tiempo de descanso, del 50 % de las horas extras, de la siguiente forma:

- 1 hora extra de trabajo = 1 hora y 30 min., de descanso.

17.10.-Dichos servicios se abonaran como mínimo según el cuadro siguiente:

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	Hora Extra Servicio
A1	26,50
A2	23,25
C1	20
C2	16,75
E	13,50

Artículo 18. Indemnizaciones por razón del servicio.

18.1.- El personal del ayuntamiento citado en este convenio tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación u otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación de conformidad con los conceptos siguientes:

a) Dietas: Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual, y su cuantía estará regulada por las siguientes cantidades:

- Alojamiento.- 53,34 €

- Manutención.- 26,67 €

Estas cantidades serán abonadas, previa presentación de las correspondientes facturas, en la nomina siguiente a la presentación de las mismas.

b) Gastos de desplazamiento: Cantidad destinada a compensar los gastos

ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. Se establece la cantidad de 0.19€/km.

18.2.- Las indemnizaciones abonarán en el momento de producirse el gasto. En aquellos supuestos en el que el personal afectado por este convenio sea designado por la corporación para ostentar la representación de esta en cualesquiera actos a celebrar, se le abonaran todos los gastos que esta participación ocasione. Dichas cantidades podrán ser anticipadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización.

Artículo 19. El recibo del salario o nomina.

19.1.- La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes. El personal y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, antes del día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado de hasta el 50% de la liquidez de su nómina mensual. Debiendo realizarse la solicitud de dicho anticipo hasta el día 15 de cada mes. Siempre que la situación económica y financiera de las arcas municipales lo permitan.

19.2.- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

- Nombre, DNI, Cuerpo y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de afiliación a la seguridad social, grupo de cotización y número de registro.

- Nombre de la Corporación, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de inscripción de la Seguridad Social de la empresa; número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

- Fecha, período de abono y total de días retribuidos.

- Todos y cada uno de los conceptos por lo que se percibe la retribución y cuantía.

- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.

- Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

- Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

Capítulo IV. Formación profesional.

Artículo 20. Formación y perfeccionamiento profesional.

20.1.- Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación ‘del presente

Reglamento, tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las Administraciones Públicas, siempre que éstos estén homologados por las mismas; comprometiéndose el Ayuntamiento a conceder permisos retribuidos a sus empleados a tales efectos.

20.2.- Estas oportunidades de formación son derecho del personal citado en este convenio y puntuarán como mérito profesional en las correspondientes baremaciones de concursos.

20.3.- El acceso a tales cursos se hará en condiciones de igualdad, mérito y capacidad. Sólo por causa justificada ser denegadas las peticiones.

20.4.- Para el personal que realicen cursos fuera de la jornada de trabajo se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Todos los cursos que no sean organizados por el Ayuntamiento a través de sus propios servicios sino que sean realizados por el personal municipal por propia iniciativa han de ser autorizados por el Ayuntamiento expresamente, una vez admitido el empleado municipal en el curso correspondiente, acompañando los datos de identificación del curso, materia, calendario, lugar de realización, etc.

b) En relación con estos cursos no municipales se dará preferencia a los cursos que se realicen fuera de la jornada laboral sobre los que se desarrollen dentro de la misma.

c) Las materias preferentes para cursos externos serán las siguientes: Informática al nivel de Usuario, Atención al público y aquellos propios de cada departamento.

d) Para el personal de oficinas se dará preferencia además a los cursos relativos a los procedimientos administrativos.

e) Para el personal de oficinas de atención al público: cursos sobre atención al público.

20.5.- La asistencia a los cursos que se autoricen por el Alcalde, y se realicen dentro de la jornada ordinaria de trabajo se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 21. Planes de Formación.

21.1.- Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación este Reglamento tiene el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente, para el mejor

desempeño de sus funciones y la mejora del Ayuntamiento de Valverde del Camino.

Por ello, el Ayuntamiento velará porque el personal citado en este convenio pueda compaginar el eficaz desempeño de

sus ocupaciones y de sus responsabilidades familiares, con la participación en las necesarias actividades formativas.

21.2.- Para facilitar la eficacia de las acciones formativas, esta son programadas y realizadas siguiendo una secuencia de cuatro fases:

a) Análisis de las necesidades de formación.

b) Derecho y programa de la formación.

c) Ejecución de las acciones formativas.

d) Evaluación de los resultados de la formación.

21.3.- Se constituirán itinerarios formativos para cada puesto de trabajo que posibiliten la mejora de las condiciones, del personal en relación con su carrera profesional.

Capítulo V. Tornada. Horarios y permisos.

Artículo 22. Jornada de trabajo y horarios.

22.1.- La jornada máxima de trabajo efectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Valverde del Camino no será inferior a 37,30 horas semanales, de lunes a viernes, siendo el horario de 8,00 a 15,30 horas con una tolerancia de 10 minutos al comienzo. El Delegado de personal tendrá la posibilidad ante el reiterado incumplimiento del horario de trabajo a imponer sanciones leves sin tener que recurrir a la instrucción de expedientes.

22.2.- Se tendrá derecho a un período de descanso de 30 minutos en la jornada de trabajo, el cual se considerará como trabajo efectivo, teniendo en cuenta que este descanso no podrá servir para disminuir el horario de trabajo.

De igual manera esta pausa comenzará a contar desde la salida del lugar de trabajo hasta la vuelta del mismo.

22.3.- Por cada periodo semanal, y siempre que el servicio lo permita, se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen en Sábados y Domingos, no obstante la jornada laboral en computo de horas al año será como mínimo de 1600 horas.

22.4.- Por necesidades de servicios y avisando con cinco días de antelación se podrá realizar jornadas de trabajos comprendidas fueras de la jornada habitual, hasta un máximo del 10%, que serán compensadas por días de vacaciones.

22.5.- De un turno de trabajo a otro mediará como mínimo un descanso de 8 horas.

22.6.- Se tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de carácter oficial, relacionados con el puesto de trabajo desempeñado u otros cursos de formación sindical o perfeccionamiento individual (ESO, bachillerato, FP, Universidad...) si el servicio lo permite.

22.7.- La jornada que se realice entre las 22:00 y las 06:00 horas tendrá la consideración de nocturna. Artículo 23. Vacaciones.

23.1.- Todo miembro del Ayuntamiento incluido en este convenio tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de un (1 mes) mes natural o veintitrés (23 días) días hábiles.

23.2.- Las vacaciones se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de Enero del año siguiente.

23.3.- El disfrute de las vacaciones durante un mes natural, a solicitud del trabajador, se realizara de forma continuada durante un mes, desde el primero al último día de dicho mes, con independencia de que este tenga 31, 30 o 28 días. No es posible su disfrute en esta modalidad, solicitando de fecha a fecha, de modo que se incluyan unos meses diferentes, debiendo en este caso disfrutarse las vacaciones en modalidad de días hábiles.

23.4.- Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los trabajadores que se encuentren disfrutando de licencia de vacaciones. No obstante, en el supuesto de que, por ineludibles e inaplazables necesidades del servicio, fueran reclamados, generará el derecho a percibir 1,5 días hábiles poicada día de vacaciones que tuviera que prestar servicios en el Ayuntamiento con interrupción de sus vacaciones.

23.5.- Si antes del comienzo del disfrute de las vacaciones o descanso anual reglamentario programado, el trabajador padeciera accidente o enfermedad constitutiva de incapacidad temporal, que coincidiere en el tiempo con tal licencia programada, ésta quedará suspendida, debiendo el trabajador al ser dado de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular una nueva programación, compatible con las necesidades del servicio.

23.6.- Las vacaciones podrán acumularse al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda. Asimismo se reconoce este derecho en el caso de adopción y

acogimiento.

23.7.- Si coincide la baja por maternidad con el periodo vacacional quedara interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso de maternidad.

23.8.- Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

23.9.- En el caso de que el empleado municipal cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, sea separado del servicio, cese por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen tendrá derecho a que se incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

Artículo 24. Permisos y licencias retribuidas.

Se aplicará lo establecido en el estatuto del empleado públicos, incluyendo además los siguientes supuestos:

a) Tres días de Asuntos propios.

b) Por actos de tipo social v religioso, hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad un día, el del acto.

c) Por consulta médica tanto paciente como acompañamiento a consultas medicas de hijos, pareja o personas dependientes por afinidad y consanguinidad de le grado el tiempo imprescindible, presentando justificante de asistencia médica.

d) Por hospitalización, intervención quirúrgica, o aborto. 3días dentro del primer grado de consanguineidad o afinidad, mientras dure la hospitalización y tendrán que ser comprendido entre los 5 día siguientes a la intervención.

Artículo 25. Permisos no retribuidos.

25.1.- A petición del empleado se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad del responsable del servicio, por un período de hasta tres meses cada dos años, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, excepto los derechos a prestaciones sociales, a la cual se le practicará la reducción correspondiente según el tiempo de permiso a partir del segundo mes.

25.2.- El permiso a disfrutar se solicitara de una sola vez y en su defecto en un máximo de dos, mediando entre ambas peticiones un mínimo de treinta días.

25.3.- Las peticiones de estos permisos, salvo casos de fuerza mayor, deberán ser cursadas a través del Delegado de Personal, con una antelación de, al menos, 15 días. El Delegado de Personal será la encargada de autorizar el disfrute de dichos permisos.

Artículo 26. Excedencias.

26.1.- En todo lo relativo a excedencias y situaciones administrativas del personal afectado por el presente Reglamento se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 365/95 de 10 de marzo (Art. 13 al 19), o bien ‘a Norma que le sea de aplicación en cada momento.

Capítulo VI. Ayudas sociales.

Artículo 27. Aplicación.

27.1.- Las ayudas sociales reconocidas en este capítulo serán de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Valverde del Camino.

27.2.- Las prestaciones sociales se aplicarán a los empleados referidos en el punto anterior.

Artículo 28. Anticipos reintegrables.

28.1.- El personal citado en este convenio del Ayuntamiento de Valverde del Camino, tendrán derecho a percibir como anticipo a cuenta de sus retribuciones una cantidad de hasta 1.800 €, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador hasta en 24 meses, en cantidades mensuales iguales, sin intereses de ningún tipo.

28.2.- Las solicitudes deberán dirigirse al Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de Valverde del Camino.

28.3.- No se podrá solicitar este tipo de anticipos de nuevo hasta que se haya terminado de abonar el concedido con anterioridad, ni mientras existan pendientes de concesión otras personas que no las hubieran disfrutado durante el período mencionado, salvo que por causas excepcionales así se acuerde por la Comisión Paritaria y de Negociación.

Artículo 29. Ayuda de estudio.

29.1.- Consiste en una ayuda económica que el Ayuntamiento de Valverde del Camino otorgará al personal referenciado en este convenio cuyos hijos cursen estudios de enseñanzas oficiales, estableciendo un máximo de edad de los hijos,

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

de 25 años, para poder beneficiarse de la ayuda.

29.2.- En el caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento de Valverde del Camino, sólo uno de ellos podrá ejercer el derecho de solicitar estas ayudas.

29.3.- Los beneficiarios de esta ayuda deberán encontrarse matriculados y cursando estudios oficiales en el año académico que establezca cada convocatoria.

29.4.- Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Valverde del Camino hasta el 30 de Septiembre del curso en cuestión, acompañado de la documentación necesaria.

29.5.- Estas ayudas serán abonadas en la nomina del mes de Septiembre y para el periodo de vigencia del presente acuerdo serán las siguientes:

Educación Infantil	Hasta 3 años	60 €
	De 3 a 5 años	60 €
Educación Primaria	1º - 2º Curso	80 €
	3º - 4º Curso	80 €
	5º - 6º Curso	80 €
Educación Secundaria	1º - 2º Curso	140 €
	3º - 4º Curso	140 €
Bachiller - Módulos	180 €	
Universidad		340,50 €

Capítulo VI. Protección del trabajador y régimen disciplinas.

Artículo 30. Enfermedad común (contingencias comunes).

Se le aplicará las reglas generales del Régimen General contenido en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1/1994, de 20 de Junio (TRLGSS), con las mejoras especificadas y continuación incluidas.

a) En caso de Enfermedad común y accidente no laboral, en los dos primeros días se percibirá el 50%, desde el día 3 al 20 inclusive percibirá el 60% de la base de cotización del mes anterior, y desde el día 21 en adelante el 75%.

b) Enfermedad profesional o Accidente de Trabajo, percibirá el 100%.

Artículo 31. Protección de la trabajadora embarazada.

31.1.- Las trabajadoras embarazadas que, a juicio de la Comisión Paritaria y de Negociación desempeñaran tareas que supongan riesgos para su estado, tendrán derecho a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

31.2.- Asimismo, se les concederán permisos retribuidos para asistir, a partir del séptimo mes de embarazo, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello a cursos de preparación del parto. Para ello deberá solicitarlo al Alcalde, acompañando a la solicitud informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad; debiéndose justificar en todo caso la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el centro y organismos impartidores de dichos cursos.

Artículo 32. Acoso en el trabajo.

32.1.- El personal laboral del Ayuntamiento de Valverde del Camino 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 tipo.

32.2.- Las ofensas de cualquier tipo, y el acoso en el trabajo, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Artículo 33. Segunda actividad.

33.1.- El personal citado en este convenio podrán pasar a realizar servicios secundarios en otras áreas cuando l aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados, si existe plaza vacante.

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

33.3.- El personal citado en este convenio del Ayuntamiento de Valverde del Camino, al cumplir la edad de 55 años, podrán pasar a realizar servicios secundarios dentro de la organización del propio Ayuntamiento, si existe plaza vacante, en este último caso se declararán vacantes los puestos que correspondan.

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

Artículo 34. Asistencia jurídica.

34.1.- El Ayuntamiento responderá civilmente de los daños y perjuicios que se

deriven del ejercicio profesional del personal laboral incluido en este convenio incluidos, y garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio. Las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán sufragados por la Corporación Municipal, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser el Ayuntamiento el demandante.

34.2.- El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales será considerado como tiempo de trabajo efectivo y devengarán las indemnizaciones establecidas en este convenio.

Artículo 35. Régimen jurídico.

En el ejercicio de su potestad disciplinaria, la Corporación podrá sancionar, por faltas leves, graves o muy graves, que prescribirán a los dos, seis o doce meses respectivamente, a contar a partir de su comisión. El ejercicio de

la mencionada potestad se hará en todo caso mediante la tramitación de expediente administrativo, en el que tendrán audiencia previa los representantes de los empleados.

Capítulo VIII. Salud laboral.

Artículo 36. Reconocimiento médico.

36.1.- Anualmente se realizará un reconocimiento médico al personal laboral, en el que también se incluirá su examen psicológico, con carácter voluntario, que en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe.

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

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

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

36.5.- Además del reconocimiento médico anual, a los mayores de 50 años se les hará con carácter voluntario, un examen cardiovascular cada dos años.

Artículo 37. Material y vestuario de trabajo.

37.1.- El Ayuntamiento de Valverde del Camino facilitará el material y vestuario de trabajo adecuado e indispensable para el buen funcionamiento, al menos, dos veces al año.

37.2.- Para los servicios que lo precisen:

- Guantes de trabajo

- Mono de trabajo

- Chalecos de invierno

- Camisas de invierno y verano

- Pantalones de invierno y verano

- Tabardo

- Zapatos

- Sudadera

O lo que pueda precisar cada servicio de trabajo.

Capitulo IX. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 38. Derechos y garantías sindicales.

38.1.- La Corporación garantiza el más escrupuloso respeto a los derechos sindicales, incluido el de facilitar Jibiones de anuncios en los centros de trabajo del ayuntamiento, locales, medios, etc.

38.2.- Se garantiza el acceso de los Delegados de Personal y Delegados de las Secciones Sindicales firmantes del presente Reglamento, a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal perteneciente a la plantilla del Ayuntamiento y en todo aquello que pueda afectar directa o indirectamente al personal a su servicio.

38.3.- Asimismo se facilitará, a los mismos, copia de los acuerdos o resoluciones adoptados que puedan afectar al personal incluido en el presente Convenio.

38.5.- Los Delegados de Personal tendrán un crédito horario no inferior a 180 horas anuales, consideradas como de trabajo efectivo, de cuyo cómputo se excluyen las derivadas de reuniones convocadas por el Ayuntamiento y las de negociación colectiva, el número de horas sindicales reconocidas será de 15

horas/mes, asimismo, la corporación dotará a los Delegados de Personal de medios para facilitar las labores de Representación Sindical. La designación y/o denegación de la condición de la "acumulación horaria" será otorgada por los órganos de la dirección de dichas organizaciones sindicales, quienes así lo comunicarán por escrito a la Corporación, con 48 horas de antelación, al objeto de que ésta pueda prever la sustitución y/o reincorporación de estas personas en sus puestos de trabajo.

Disposiciones finales primera.

Todos los conceptos salariales que se han recogidos en este convenio estarán a lo dispuesto en los Presupuestos Generales del Estado.

Segunda.

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita.

Tercera.

Las condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Disposición derogatoria.

La entrada en vigor de este Convenio tiene plena eficacia para esta Corporación y para la totalidad de los miembros del Personal Laboral, al servicio del Ayuntamiento de Valverde del Camino. Supone, por tanto, la sustitución de las condiciones laborales y acuerdos anteriores por estimar que las condiciones y derechos contemplados en el presente Convenio, en conjunto y globalmente considerados, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados afectados por su ámbito personal. Por tanto, el Convenio que se venía aplicando con anterioridad queda derogado en toda su extensión.

Anexo I

Tablas salariales para el año 2012

Sueldo.

Según los términos que se determinan en el Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes una materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, se percibirá, en concepto en sueldo, las siguientes cuantías para el año 2012, referidas a doce mensualidades:

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	Sueldo	Mensualidad
A1	13.308,60 €	1.109,05 €
A2	11.507,76 €	958,98 €
C1	8.640,24 €	720,02 €
C2	7.191,00 €	599,25 €
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	6.581,64 €	548,47 €

Trienios.

Según los términos que se determinan en el Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, se percibirá, en concepto de Trienio, las siguientes cuantías para el año 2012, referidas a doce mensualidades:

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	Trienio	Mensualidad
A1	511,80 €	42,65 €
A2	417,24 €	34,77 €
C1	315,72 €	26,31 €
C2	214,80 €	17,90 €
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	161,64 €	13,47 €

Paga Extraordinaria.

Según los términos que se determinan en el Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, se percibirá, en concepto de paga extraordinaria para el año 2012, además de una mensualidad del complemento de destino que corresponda, las cuantías en concepto de sueldo y, en su caso, trienios:

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	Sueldo	Trienios	C. Destino
A1	684,36 €	26,31 €	582,92 €
A2	699,38 €	25,35 €	473,35 €
C1	622,30 €	22,73 €	394,79 €
C2	593,79 €	17,73 €	327,44 €
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	548,47 €	13,47 €	282,53 €

Complemento de Destino

Según los términos que se determinan en el Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, se percibirá, en concepto de Complemento de destino, las siguientes cuantías para el año 2012, referidas a doce mensualidades:

Nivel	Importe	Mensualidad	Nivel	Importe	Mensualidad
30	11.625,00 €	968,75 €	15	3.929,28 €	327,44 € *(C2)
29	10.427,16 €	868,93 €	14	3.660,12 €	305,01 €
28	9.988,80 €	832,40 €	13	3.390,36 €	282,53 €*(E)
27	9.550,20 €	795,90 €	12	3.120,84 €	260,07 €
26	8.378,40 €	698,20 €	11	2.851,44 €	237,62 €
25	7.433,64 €	619,47 €	10	2.582,28 €	215,19 €
24	6.995,04 €	582,92 €*(A1)	9	2.447,64 €	203,97 €
23	6.556,92 €	546,41 €	8	2.312,52 €	192,71 €
22	6.118,08 €	509,84 €	7	2.178,00 €	181,50 €
21	5.680,20 €	473,35 €*(A2)	6	2.043,24 €	170,27 €
20	5.276,40 €	439,70 €	5	1.908,48 €	159,04 €
19	5.007,00 €	417,25 €	4	1.706,52 €	142,21 €
18	4.737,48 €	394,79 €*(C1)	3	1.505,04 €	125,42 €
17	4.467,96 €	372,33 €	2	1.302,84 €	108,57 €
16	4.199,16 €	349,93 €	1	1.101,00 €	91,75 €

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía