



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VIATOR

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2004 al 2007 de la empresa AYUNTAMIENTO DE VIATOR, PERSONAL LABORAL, expediente 0158, código convenio 0401702, suscrito con fecha 6 de febrero de 2004, de una parte por la representación del Ayuntamiento de

Viator y de otra por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores, de conformidad con el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo

ACUERDA :

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir un ejemplar del texto al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 3 de junio de 2004

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^a Luisa Gálvez Moreno.

Convenio Colectivo Del Personal Laboral Del Excmo. Ayuntamiento De Viator.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de VIATOR y los trabajadores de régimen laboral del mismo.

Artículo 2. Ambito de Aplicación

Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que presta servicios al



Excmo. Ayuntamiento de VIATOR.

Las retribuciones de los contratados en prácticas serán del ochenta y cinco por ciento, respecto a las retribuciones fijadas en este Convenio para el puesto que desempeñe el contratado.

Las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de Convenios establecidos con otras Entidades Públicas, mediante subvenciones, los salarios serán en función al acuerdo y a la cuantía subvencionada, que se establezca en el mismo, siéndoles de aplicación las demás condiciones de trabajo recogidas en este Convenio.

Artículo 3. Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería. No obstante, sus efectos económicos se aplicaran desde el primero de enero de 2004. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007.

Todas las mejoras acordadas para los Empleados Públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales, vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración Pública y las Centrales Sindicales, serán objeto de estudio y negociación por la comisión Paritaria, para su aplicación al personal de este Excmo. Ayuntamiento, conforme al principio de norma más favorable o al principio de condición más beneficiosa.

Artículo 4. Equiparación de Todo el Personal que presta servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Viator

Se equiparan las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos los Empleados Públicos de igual nivel y/o categoría y antigüedad, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 5. Denuncia

Las partes firmantes podrán denunciar, este Convenio, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Si no fuese denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan crear una Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor.

Composición: La Comisión estará compuesta por dos miembros de la Corporación



y dos representantes de los trabajadores, pudiendo ser asesorados por los técnicos que consideren necesarios para el informe y desarrollo de los asuntos a tratar.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas originados, por su aplicación.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Estas funciones no obstaculizarán las de carácter administrativo y contenciosos, elevándose consulta, en caso de duda, a la autoridad laboral competente.

Reuniones: Esta Comisión deberá reunirse, con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinaria, a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión en un plazo de cinco días hábiles, contado desde el día siguiente a la fecha de la petición.

Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados, siendo vinculantes por las partes firmantes, debiendo entrar en vigor, en la fecha que así se establezca.

Cuando los acuerdos adoptados supongan una modificación sustancial del Convenio, se incorporarán al texto del mismo, sin perjuicio del cumplimiento de los trámites establecidos legalmente.

Capítulo II. Ingreso

Artículo 7. Ingreso de los trabajadores en el Excmo. Ayuntamiento

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas establecidas con carácter general en el Reglamento de Selección del personal del Excmo. Ayuntamiento de Viator.

Por parte de la Corporación, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la proliferación de la contratación temporal. En todo caso, en la siguiente Oferta de Empleo Público, se deberá incluir el plazo correspondiente, previa su creación.

Una vez examinadas las vacantes existentes en la plantilla de personal, se preparará la Oferta de Empleo Público, siendo objeto de negociación, con los Representantes Sindicales, la preparación y diseño de la misma, la reserva de plazas para promoción interna y la determinación de programas y ejercicios, para las pruebas selectivas de promoción interna.





Se entregará copia básica de los contratos que se efectúen a los Representantes Sindicales, así como se les notificará a los contratos que se extingan.

En el plazo de tres meses se negociará un Reglamento de Selección, adecuado a las disposiciones vigentes, en especial en lo relativo a la promoción interna, profesional y realización de trabajos de distinta categoría.

Artículo 8. Periodo de Prueba/prorroga de Contratos

La duración máxima del periodo de prueba será:

- Personal titulado:	Tres meses
- Resto de personal:	Quince días

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

En caso de que no se proceda a prorrogar un contrato de trabajo, se comunicará a los Representantes Sindicales, la intención de no proceder a la prórroga y los motivos. Se exceptúan, los casos de contratos efectuados para trabajos concretos cuya duración esté prevista en el mismo.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 9. Clasificación Según Permanencia

Los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Viator se clasifican en:

- a) Personal fijo.- Es el contratado por tiempo indefinido, que ocupa una plaza de la plantilla de personal laboral.
- b) Personal temporal.- Es el contratado, por tiempo determinado.

Dentro de este personal se encuentran los interinos, que pueden ser:

- Sustitutos.- Trabajadores contratados para ocupar vacantes accidentales, es decir, sustituyen a trabajadores con derecho a la reserva de plaza/puesto.
- Trabajadores contratados para ocupar puestos/plazas vacantes hasta que se cubran en propiedad o se amorticen.

Artículo 10. Categorías

En caso de creación o contratación para puestos no previstos en la relación de



puestos de trabajo, sus funciones serán fijadas por la Comisión Paritaria, hasta tanto se reflejan en Convenio.

Se adoptarán las medidas necesarias para que, una vez definida la plantilla, las vacantes producidas puedan ser cubiertas por trabajadores fijos del Excmo. Ayuntamiento, mediante los adecuados procesos de promoción horizontal e interna.

Artículo 11. Proceso de Funcionalización

La Corporación, conjuntamente con la parte social, se compromete a iniciar el proceso de funcionarización del personal laboral, con el nombramiento de una Comisión de este Convenio. Dicha Comisión de Estudios será propuesta por la Mesa General de Negociación.

Capítulo IV. Régimen de Trabajo

Artículo 12. Jornada

1.- Se establece una jornada laboral en computo anual de 1.521 horas, distribuidas en 35 horas semanales.

El personal del Ayuntamiento de Viator, tendrá el siguiente horario: de ocho de la mañana a tres de la tarde, de lunes a viernes.

2.- Cuando la jornada normal se realice de forma continuada, el trabajador tendrá dentro a un periodo de descanso de treinta minutos, considerándose dicho tiempo de trabajo efectivo.

3.- El Excmo. Ayuntamiento de Viator adoptará las medidas de control que estime oportunas para el cumplimiento del horario, previa consulta a los representantes sindicales.

Artículo 13. Calendario Laboral

El Excmo. Ayuntamiento de VIATOR facilitará anualmente el calendario laboral, en el plazo de quince días, desde que se conozca el calendario de fiestas laborales estatales, autonómicas y locales.

Artículo 14. Régimen de Trabajo a Turnos

Con carácter general, estarán sometidos a régimen de trabajo a turnos, los trabajadores que presten servicios en centros o dependencias del Excmo. Ayuntamiento, cuya actividad se desarrolle durante las veinticuatro horas al día o en periodos que abarquen total o parcialmente dos o más de los turnos habituales de mañana, tarde o noche.



Artículo 15. Vacaciones

1.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de un mes o de la parte proporcional que corresponda, en función del tiempo trabajado durante el año natural.

2.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, salvo que, voluntariamente, elijan otros meses.

En cualquier caso deberán disfrutarse dentro del año natural, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

3.- Se contratarán sustitutos para el personal sometido a régimen de turnos.

4.- El trabajador tendrá derecho a distribuir sus vacaciones en dos periodos de 15 días como mínimo cada uno.

5.- La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones, si ocasiona la hospitalización o incapacidad temporal durante, al menos, un treinta por ciento de la duración de las vacaciones, genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descenso no disfrutado.

6.- Turno de vacaciones: se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los trabajadores, de forma que queden cubiertas las necesidades del mismo.

En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones.

7.- En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Excmo., Ayuntamiento de Viator, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

8.- Si por exigencias del servicio y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirlo por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a 7 días de incremento de sus vacaciones, que podrá sumarse al periodo interrumpido.

Artículo 16. Licencias Retribuidas

El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, 15 días naturales.

b) Por nacimiento de hijo o adopción, una semana natural.





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

d) Por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, hijos políticos y hermanos políticos, 3 días, salvo que con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de 100 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a 5 días.

e) Por traslado del domicilio habitual, 2 días.

f) Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y cualificación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

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

g) Para formalizar matrícula en Centros Oficiales que exijan, inexcusablemente, la presencia del interesado, un día.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a una compensación económica.

i) Para acudir el trabajador o acompañar a un hijo o a su cónyuge a revisión médica fuera de la localidad de residencia oficial, hasta cuatro días naturales, todos justificados.

j) Por matrimonio de hijo/a o hermano/a, un día laborable anterior o posterior a la fecha del matrimonio, ampliable a otros días más, si el desplazamiento es de más de 100 kilómetros.

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

l) Ocho días para asuntos particulares, que no estén recogidos en los apartados anteriores. Se podrán disfrutar durante el año, sin que en ningún caso puedan acumularse a las vacaciones anuales. De los ocho días anteriores, dos se disfrutarán con carácter fijo, el 24 y 31 de Diciembre, (siempre que no coincidan con sábado o domingo), salvo en los trabajos en que su propia naturaleza impida disfrutar los días fijos, por tener que estar el servicio permanentemente.

El personal podrá disfrutar estos días a su conveniencia, previa autorización del





responsable del centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio.

Artículo 17. Licencias no Retribuidas

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

Asimismo, podrá concederse licencia por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

Con carácter excepcional, podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de las pareja sea trasladado, forzoso, a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación.

En los supuestos de los párrafos segundo y tercero de este artículo no se podrá hacer uso de una nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del que sea titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas del Excmo. Ayuntamiento de Viator, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los empleados Públicos se les aplicarán a los trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 18. Excedencias y Otras Causas de Suspensión de Contrato

En esta materia ambas partes se someten a lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Suspensión de Contrato por Maternidad o Adopción y Reducción de Jornada.

1.- En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo nacido. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento o abandono de la madre.





En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 17 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será asimismo de 17 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

2.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, tendrán derecho durante el periodo de diez meses, contado a partir de la finalización de la baja maternal, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada normal en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En caso de parto múltiple el tiempo de ausencia se incrementará en treinta minutos, por cada uno de los hijos, a partir del segundo lactante.

Artículo 20. Formación y Perfeccionamiento Profesional

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los Empleados Públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.

El personal del Excmo. Ayuntamiento de Viator podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.

Con objeto de fomentar el perfeccionamiento de los Empleados Públicos se dotará un fondo en el presupuesto para conceder ayudas a los que realizan estos cursos.

Las ayudas podrán concederse en concepto de gastos de inscripción, desplazamiento, manutención y alojamiento.

La autorización para asistir se concederá por el responsable de personal, en aplicación de los criterios objetivos establecidos a propuesta de la Comisión de Formación.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento se abonará a todo el personal la

cuantía de las dietas del Grupo A.

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

Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional celebrados fuera de los cursos contemplados en el Plan de Formación elaborados por la Comisión de Formación y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

Los representantes Sindicales tendrán conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores.

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

Capítulo V. Retribuciones

Artículo 21. Incremento de las Retribuciones y Revisiones Salariales

A partir del 1 de enero 2004, el Excmo. Ayuntamiento de Viator, aplicará a su personal una revisión salarial, en caso de que el I.P.C. previsto sea superado por el I.P.C. registrado a 31 de diciembre de 2004.

Para la aplicación de dicha revisión se reunirá la Comisión Paritaria y su resolución se incluirá en la nómina del personal del mes de enero, y será consolidable a todos los efectos.

Artículo 22. Salario Base

El Salario Base de cada uno de los grupos, en los que se clasifican los Empleados Públicos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya.

Artículo 23. Antigüedad

El personal fijo de plantilla percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad, que vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya.

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

Se reconocerá como antigüedad el periodo desarrollado en este Excmo.



Ayuntamiento como contratado temporal, siempre que lleguen a formalizarse en contrato con carácter indefinido.

Para el reconocimiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Administración Pública, tanto en calidad de trabajadores de carrera, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

Artículo 24. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre, cuyas cuantías serán equivalentes a una mensualidad completa.

Cuando el tiempo de servicio prestados hasta el día en que devenguen la paga extra, no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de Junio o Diciembre, el importe de la paga extra se reducirá proporcionalmente.

Artículo 25. Retribuciones Complementarias

1.- Complemento de destino.

Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que percibe el personal laboral en la cuantía indicada de conformidad con el nivel alcanzado y en función de la cuantía establecida en la Ley Presupuestos Generales del Estado.

2.- Complemento Específico.

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

En ningún caso podrá asignarse mas de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración, conjuntamente, dos o mas de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

La valoración, así como, la fijación de la cuantía del Complemento Específico, deberá ser negociada con los Representantes Sindicales.

B) La relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento a los que se le puede retribuir la especial dedicación, tendrán el siguiente régimen:

En función de las necesidades del servicio el Excmo. Ayuntamiento de VIATOR, determinará libremente los puestos de trabajo que deben tener asignado el factor



de especial dedicación para fijar la cuantía global del complemento específico.

El desempeño de un puesto de especial dedicación no originará ningún derecho del trabajador a continuar en el mismo régimen, ya que compete al Excmo. Ayuntamiento, en ejercicio de las facultades de autoorganización determinar, en cada momento los puestos de trabajo a los que se les asigna especial dedicación.

3.- Complemento de Productividad.

Su regulación estará a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y legislación complementaria de aplicación.

4.- Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 27% sobre el Salario Base.

5.- Plus de Turnicidad.

Al personal que preste servicios en turno rotativo (mañana- tarde-noche) se le abonará una cuantía mensual de 36 y si es de (mañana-tarde) una cuantía de 24 €.

Artículo 26. Compensación de Domingos y Festivos Trabajados

Al personal que preste servicios en domingos y festivos se les abonará, por cada uno de ellos una compensación de 60 €, cuando en la jornada se realice un trabajo de 4 horas a 6 horas, en el supuesto de trabajar en la jornada menos de 4 horas, se cobrará a razón de hora trabajada/hora extraordinaria, en los términos previstos en el artículo 28.

Artículo 27. Servicio Fuera de la Jornada

1.- Se suprime el pago de los servicios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, de forma que dichos servicios serán compensados por tiempo de descanso, hasta completar días de asuntos particulares.

La realización de servicios fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo causa de fuerza mayor.

Artículo 28. Horas Extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias.



El importe de las horas extraordinarias se abonará en base al salario hora con el incremento del 75%.

Artículo 29. Indemnizaciones por Razón de Servicio

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, esto es, dietas y gastos de locomoción de conformidad con las condiciones señaladas por el Decreto 54/89 y Decreto 190/93 de la Junta de Andalucía.

La indemnización por utilización de vehículo propio se establece en 0.17 € por kilómetro.

Indemnizaciones:	
- Alojamiento	60
- Manutención	45
- Dieta entera	90

Capítulo VI. Prestaciones Sociales

Artículo 30. Complemento de Incapacidad Temporal

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal, desde el primer día en que se encuentran en la misma y hasta un máximo de doce meses, el Excmo. Ayuntamiento de Viator les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzarse el 100% en todos los conceptos retributivos fijos.

En caso de que la Seguridad Social, prorrogue la situación de Incapacidad Temporal hasta 18 meses, se prorrogará en el mismo periodo el Complemento aportado por este Excmo. Ayuntamiento.

Los trabajadores están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente, que lo trasladará al Excmo. Ayuntamiento dentro de las 48 horas siguientes a la falta en el puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la puntuación del correspondiente parte de baja.

Artículo 31. Servicio Militar. (Sin Contenido)

Artículo 32. Fondo de Acción Social





Tiene por objeto atender distintas necesidades de carácter social, y su régimen de funcionamiento y prestaciones se atenderá a un reglamento elaborado por los representantes sindicales y ratificado por el Equipo de Gobierno.

La cuantía de dicho Fondo será del 1'5% del importe correspondiente al Capítulo I del Presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de VIATOR. Este Fondo se retribuirá en dos grupos:

- Ayuda de estudios.
- Gastos médicos, no incluidos por la Seguridad Social.

Artículo 33. Seguros

El Excmo. Ayuntamiento de Viator suscribirá las pólizas colectivas concertadas con Compañías de Seguro, que amparan a todo el personal afectado por este Convenio.

1º.- Seguros de accidentes individuales:

Garantías. Capital Asegurado

Fallecimiento por accidente..... 20.000 €

Fallecimiento por accidente de circulación... 20.000 €

Invalidez Permanente total por accidente..... 40.000 €

Invalidez Parcial por accidente Según Baremo

Incapacidad temporal. Excluido

Beneficiarios: Los herederos legales o testamentarios, sin perjuicio de la legítima y los designados por los asegurados en la parte de libre disposición. El Excmo. Ayuntamiento hará las gestiones necesarias para que los trabajadores puedan modificar libremente los beneficiarios.

Quedan garantizados los riesgos por accidentes, sea cualquiera la causa que los produzca, tanto los accidentes laborales, como los extralaborales. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Los capitales asegurados antes indicados se revalorizarán anualmente, en el porcentaje de incremento del índice de precios al consumo. (I.P.C)

Se facilitará a cada trabajador un folleto con el resumen de las características de dicha póliza, así como el domicilio social de las Delegaciones.





2º.- Seguro de responsabilidad civil:

a) Designación de riesgo: Responsabilidad de los empleados del tomador en el desempeño de sus funciones.

Situación de riesgo: Territorio nacional

b) Garantías del seguro:

- Responsabilidad civil por siniestro: 300.000 €.
- Fianza judicial incluida hasta el límite de: 300.000 €.
- Limitadas a . 150.000 € por víctima y 600.000 € por año.
- Fianza carcelaria incluida hasta el límite de:300.000 €.

c) Franquicia: Regula en las condiciones especiales de póliza:

- La garantía fijada por siniestro constituye el límite máximo a pagar por la suma de todas las indemnizaciones, intereses, fianzas y gastos correspondientes a un siniestro.

- Los gastos de defensa jurídica en aquellos supuestos en los que el asegurado elija libremente al procurador y abogado, quedarán limitados hasta 7.000 €.

3º.- Seguro de Vida:

Capital asegurado individual: 20.000 €.

Garantías cubiertas:

- Principal: Fallecimiento.
- Complementarios. Excluidos.

Artículo 34. Renovación Carnet de Conducir

La renovación de carnet de conducir de cualquier clase, que se efectué por los trabajadores y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, será por cuenta del Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 35. Privación del Carnet de Conducir

El trabajador que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Excmo. Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con sus funciones,





conservando su antigüedad y salarios durante un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

Artículo 36. Crédito Vivienda

El Excmo. Ayuntamiento de VIATOR, gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas un sistema de crédito a un interés preferencial que permita a los trabajadores municipales, obtener préstamos para la adquisición de vivienda habitual, así como para la reforma y mejora de la misma.

Artículo 37. Anticipos Reintegrables

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio podrán solicitar un anticipo por importe de una o dos mensualidades líquidas de sueldo base, trienios y complementos de destino. También podrán solicitar anticipos de cien, doscientas o trescientas mil pesetas.

Estos anticipos se concederán sin interés y se comenzarán a descontar en la nómina del mes siguiente al de su abono.

El plazo para su devolución se fija en 14 meses.

Los anticipos que se soliciten serán concedidos por resolución de la Alcaldía, según orden de solicitud y a la consignación prevista en el presupuesto para tales fines.

A estos efectos se establece que el capital circulante de los anticipos será el importe correspondiente al 0.8% del Capítulo I del Presupuesto.

Artículo 38

El Excmo. Ayuntamiento de Viator adelantará el 100% de las pensiones de viudedad, orfandad y jubilación, hasta que el beneficiario perciba la liquidación de la Seguridad Social.

Artículo 39. Premios por Años de Servicio

Los trabajadores que cumplan o tengan cumplidos veinticinco años de servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Viator serán premiados con una paga en cuantía de 1.200 y de 1.800 € a los treinta y cinco años de servicio.

También se abonará éste premio a los trabajadores que cumplan dichas fechas en el año de su jubilación.

Artículo 40. Ayudas Económicas Fijas por Minusválidos.

El Excmo. Ayuntamiento abonará a los trabajadores una ayuda económica fija y

mensual, por minusvalías físicas o psíquicas (Esposa/o e hijos) por una cuantía de:

- Minusválido físico o psíquico parcial: 30 €/mes. (Como mínimo deberá justificar documentalmente una minusvalía del 33%).
- Minusválido físico o psíquico total: 60 €/mes. (Como mínimo deberá justificar documentalmente una minusvalía del 65%).

Artículo 41. Jubilación Anticipada

El trabajador, con motivo de su jubilación voluntaria, percibir á una cantidad en metálico por una sola vez, en función de los meses de servicio en este Excmo. Ayuntamiento.

Será requisito indispensable que la jubilación voluntaria se produzca, al menos, con un año de antelación a la fecha prevista para la forzosa. A tal fin se habilitará en el Presupuesto la cantidad correspondiente.

ESCALA:

- Con antelación a cinco años: 76 por mes de servicio.
- Con antelación a cuatro años: 60 € por mes de servicio.
- Con antelación a tres años: 46 € por mes de servicio.
- Con antelación a dos años: 30 € por mes de servicio.
- Con antelación a un año: 16 € por mes de servicio.

El trabajador que se jubile tendrá derecho a la paga extraordinaria completa correspondiente al semestre en que se produzca la jubilación.

Artículo 42. Premios

Los trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras con las siguientes recompensas:

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diploma o mención honorífica.
- c) Anulación de notas desfavorables en su expediente.
- d) Propuesta de los organismos competentes para recompensas honoríficas.

La concesión de los premios se hará por la Alcaldía, oídos los representantes



sindicales.

Artículo 43. Vestuario

El Excmo. Ayuntamiento de Viator proporcionará a los trabajadores, cuando las características del puesto de trabajo lo requiera, ropa adecuada a las funciones a desempeñar.

Al entrar en el Plantilla se le proporcionarán a cada trabajador dos equipos de invierno y dos de verano, y cada año se entregará un equipo completo de invierno en octubre y otro completo de verano en mayo, salvo que, excepcionalmente y por las características del puesto de trabajo, hubiera que ampliar esta dotación, previo informe del responsable del servicio.

Deberá existir uniformidad de vestuario para todo el personal, siempre que las características del puesto de trabajo lo haga necesario o conveniente.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario

Artículo 44. Faltas

Se estará a las normas del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo será de aplicación la clasificación y enumeración de faltas leves, graves y muy graves, establecidas para los funcionarios de Administración Local.

Artículo 45. Sanciones

Las sanciones que se podrán imponer en función de la calificación de faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres años.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis años.
 - Despido.

Se comunicará a los representantes sindicales las sanciones que se impongan por la Comisión de faltas leves. Se solicitará informe a los representantes sindicales, con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Este informe deberá emitirse en el plazo de cinco días naturales.

Cuando se tome declaración al inculpado, si éste lo desea, podrá acompañarle un



representante sindical.

Capítulo VIII. Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 46. Competencias Sindicales

Los representantes Sindicales tendrán las competencias reflejadas en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Garantías Sindicales

Los representantes Sindicales tendrán las garantías sindicales reflejadas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones de representación, los Representantes Sindicales dispondrán de 25 horas mensuales.

Quedan fuera de este cómputo las horas utilizadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

Se podrán acumular de forma mensual y/o anual el crédito horario, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación. Para el uso de crédito horario se deberá comunicar al responsable del servicio, con 48 horas de antelación, en casos excepcionales, y con una semana en condiciones normales.

Los Representantes de los Trabajadores que ostenten cargo sindical en organizaciones de ámbito provincial, autonómico o nacional, podrán disponer de un número de horas adicional, autonómico o nacional, podrán disponer de un número de horas adicional para atender dicha representación y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias de las actividades, para las que sean citados oficialmente.

La Corporación facilitará a los Representantes Sindicales los medios necesarios y suficientes para el desarrollo de sus funciones.

En todos los Centros de trabajo, dependientes del Excmo. Ayuntamiento de VIATOR se dispondrá de tabloneros sindicales, de dimensiones suficientes y en lugar visible para la información sindical.

Capítulo IX. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 48. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, tiene como objeto la salvaguardia de la integridad física del trabajador, mediante la prevención.



Se configura, por lo tanto, como una referencia legal mínima, en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta ley introduce un nuevo enfoque en la prevención, basando sus valores en dos premisas para la mejora de las condiciones de trabajo:

- El derecho de los trabajadores a una protección eficaz.
- El deber de protección del empresario.

Artículo 49. Delegado de Prevención

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo, y se elegirán entre ellos, en el ámbito de los Órganos de Representación.

Funciones.- Las reflejadas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Garantías.- Como representantes legales de los trabajadores, tienen las mismas garantías, que se reflejan en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Crédito horario.- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como crédito de horas mensuales retribuidas.

No se computará en dicho crédito:

- Las reuniones de los Delegados de Prevención.
- Las reuniones convocados por el Excmo. Ayuntamiento.
- Las actividades formativas.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo.

Formación.- El Excmo. Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Sigilo profesional.- El Delegado de Prevención deberá guardarán sigilo profesional respecto de la información a que tenga acceso como consecuencia de su actuación en el Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 50. Asistencia Sanitaria





- 1.- Ningún trabajador será admitido en el Excmo. Ayuntamiento de VIATOR sin un reconocimiento médico previo.
- 2.- Todo trabajador será reconocido cuando menos una vez al año.
- 3.- Previo informe de los representantes sindicales, el Excmo. Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, será reubicado en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le corresponda.

