

## **DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA**

### **SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

**Código convenio: 29100252012012.**

Visto el texto de Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Macharaviaya para los años 2010, 2013 y 2014, recibido en REGCON con fecha 12 de septiembre de 2012, código de convenio número 29100252012012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Macharaviaya para los años 2012, 2013 y 2014, en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.

3º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL**

### **DEL AYUNTAMIENTO DE MACHARAVIAYA PARA LOS AÑOS**

#### **2012, 2013 y 2014**

#### **Capítulo I.**

##### **Artículo 1. Objeto.**

El presente acuerdo, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, RDL 20/2012, de 13 de julio y Ley 3/2012,



de 7 de julio, tiene por objeto regular las relaciones laborales internas y contar para el futuro con una base para acuerdos colectivos que sucesivamente vayan mejorando las condiciones de trabajo del personal adscrito al Excmo. Ayuntamiento de Macharaviaya.

En todo aquello que no esté recogido en el presente acuerdo se aplicarán las disposiciones legales que dicte la Comunidad Autónoma o el Estado, en razón de sus competencias.

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

### **2.1. Personal.**

Se regirá por el presente convenio colectivo el personal laboral, incluidos los adscritos a Programas con subvención que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Macharaviaya, cuando la resolución o acuerdo de subvención establezca mejores condiciones salariales que las recogidas en este convenio se aplicarán las de la subvención. Si la subvención recoge menores retribuciones salariales que las del presente convenio el trabajador percibirá las establecidas en el presente acuerdo, para igual jornada y funciones.

### **2.2. Temporal: vigencia, duración y denuncia.**

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2012 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2.014. Antes del 31 de diciembre de 2014, cualquiera de las partes deberá denuncia el mismo, con quince días de antelación a la fecha indicada, ante la Autoridad Laboral.

A tales efectos la parte denunciante, preavisara la fecha de inicio de las conversaciones y plataforma objeto de las mismas, manteniendo su vigencia el presente convenio hasta la finalización de las negociaciones, sea cual sea la duración de las mismas.

Las discrepancias surgidas durante la negociación, así como el desacuerdo de la Comisión de Interpretación y Seguimiento, deberán ser resueltas por el S.E.R.C.L.A. Comprometiéndose las partes a aceptar dicha mediación y/o Arbitraje.

## **Artículo 3. Comisión de Interpretación y Seguimiento.**

Los firmantes del presente acuerdo constituirán una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, Estará formada por 2 miembros en representación de la Corporación y 2 miembros en representación de los trabajadores y 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.





En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente acuerdo.

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

Cada parte podrá estar asistida de los asesores que crea conveniente, que actuarán con voz pero sin voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer a instancia de parte el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo que pueda afectar a su contenido.
- d) Arbitraje de los problemas originados por su aplicación.

Se deberá levantar acta de los acuerdos adoptados, y en su caso de no existir acuerdo entre las partes, el acta será enviada al Organismo que legalmente corresponda, para su interpretación sometiéndose ambas partes a su dictamen.

Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

#### **Artículo 4. Vinculación de lo pactado.**

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico indivisible en el conjunto de su texto, y a efecto de su aplicación práctica serán considerados global e individualmente, pero siempre con preferencia a cada puesto de trabajo en sus respectivas categorías y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el convenio colectivo deberá ser modificado por acuerdo de ambas partes a aquello que no se ajuste a las normas vigentes, el resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

### **Capítulo II.**

#### **Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la Corporación, 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.

### **Artículo 6. Mantenimiento del puesto de trabajo.**

En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no se considerará su ausencia al puesto de trabajo injustificada si con posterioridad resultase absuelto o se archivase el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se tendrá derecho a las retribuciones integrales correspondiente a dicho periodo.

Ante la detención con culpabilidad de cualquier trabajador, la Corporación antes de iniciar el expediente, recibirá informe preceptivo del Delegado de Personal.

Igualmente se le reconoce al trabajador detenido el derecho de disfrute de licencias, sin sueldo o excedencia voluntaria, durante el periodo de privación de libertad, siempre que dichos derechos no estén limitados por la instrucción del expediente disciplinario.

En caso de despido de un trabajador, con sentencia firme que lo declare improcedente, será facultad del trabajador la incorporación a su puesto o la aceptación de la correspondiente indemnización.

### **Artículo 7. Discriminación en el trabajo.**

Ningún trabajador será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes y dimanantes del mismo por razones de sexo, religión ideología o afiliación política o sindical. En la contratación de los trabajadores se prohíbe cualquier tipo de discriminación de las enumeradas en el párrafo anterior.

### **Artículo 11. Clasificación profesional.**

Teniendo en cuenta la actual distribución del trabajo en el Ayuntamiento de Macharaviaya se establece la clasificación profesional recogida en el anexo 1 que tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupados los trabajadores de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen, por ello el personal que actualmente está empleado como el que sea objeto de futura contratación, será clasificado en función con los puestos que desempeña.

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos. La Relación de Puestos de Trabajo es pública.

## **Capítulo III.**

### **Artículo 8. Retribuciones económicas.**





Las retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento tendrán la misma estructura que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública y son las que se expresan en la tabla retributiva anexa al presente acuerdo.

Las retribuciones establecidas en la citada tabla para cada categoría o empleo tienen el carácter de retribución bruta consolidada.

El personal será retribuido, por los siguientes conceptos:

a) El sueldo base y trienios que correspondan el grupo de titulación al que se pertenezca. Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del día en que se cumplan tres años de servicios y serán reconocidos de oficio por la cuantía del grupo de pertenencia.

Cuando un trabajador o trabajadora cambie de empleo o categoría profesional, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo puesto ocupado.

b) El complemento específico, que corresponda al nivel y funciones del puesto que se desempeñe.

c) Complemento de destino. Corresponderá a los trabajadores que desempeñen su trabajo a la intemperie y horario partido, concretamente: Oficiales, peones y mantenimiento.

c) Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año, dichas pagas serán igual al salario base más la antigüedad.

Las pagas extras se prorratearán en cada una de las mensualidades del ejercicio.

d) Para el caso de finalización de contratos temporales los trabajadores tendrán derecho las indemnizaciones que la legislación establezca para cada tipo de contrato.

f) Para el caso de desempeño de otras funciones acumulables a cualquier trabajador municipal, que signifiquen actividad distinta y con mayor responsabilidad o competencia en la jornada laboral propia, se establece un complemento de actividad que se recoge en el anexo.

### **Artículo 9. Incremento de retribuciones.**

El incremento de retribuciones durante los años de vigencia del convenio se calculará aplicando a la masa salarial bruta el porcentaje previsto en el Presupuesto de la Corporación.

### **Artículo 10. Negociación de las condiciones retributivas.**

La Corporación negociará con la representación sindical las modificaciones de





complementos de destino asignados a los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta las modificaciones legales que puedan producirse.

### **Artículo 11. Indemnizaciones y suplidos.**

El personal 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 y otros eventos que hayan sido aprobadas por la Corporación y previa justificación, de conformidad con los conceptos siguientes:

**1. Dietas.** Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual.

Corresponderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso, y dieta reducida si se pernocta en la residencia habitual.

Las cuantías a percibir serán las reguladas por el presupuesto anual de la Corporación y nunca superiores a las reguladas por el Ministerio de Hacienda en las tablas correspondientes.

**2. Gastos por desplazamiento.** Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte.

La indemnización por Km la establecerá el presupuesto anual de la Corporación y nunca superiores a las reguladas por el Ministerio de Hacienda en las tablas correspondientes.

Las indemnizaciones se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se originó el gasto.

En aquellos supuestos en que el personal sea designado por la Corporación para ostentar la representación de ésta en cualesquiera actos a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

En el supuesto de accidente de automóvil en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, su caso, que no estén cubiertas, por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación previa comprobación de los justificantes presentados al efecto.

## **Capítulo IV.**

### **Artículo 12. Jornada de trabajo.**

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo realizarán una jornada normal de lunes a viernes, en los turnos de mañana, en horario que se establezca.







Los trabajadores de biblioteca, monitor deportivo, aula de informática y museos tendrán la jornada de acuerdo a las necesidades del servicio, sin que se superen el máximo legal de 40 horas semanales u otro que lo sustituya.

Los trabajadores de limpieza, obras, mantenimiento tendrán desde el 1 de septiembre hasta el 30 de junio jornada laboral de lunes a jueves de 8:00 a 18:00 horas, con un descanso para comer de una hora (de 14:00 a 15:00 horas) y desde el 1 de julio al 31 de agosto, jornada intensiva de 7:00 a 15:00 horas.

En todas las jornadas el trabajador tendrá derecho a media hora para desayuno que se considera como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores de oficinas municipales y de mantenimiento tendrán derecho al 50 % de los puentes del año, establecidos según las necesidades del servicio y no pudiendo estos trasladarse a otros días.

### **Artículo 13. Calendario laboral.**

Será el que las Administraciones Central y Autonómica determinen.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso diario mínimo de 12 horas desde el cese de su jornada hasta la reanudación de la misma.

Serán días inhábiles, a efectos laborales, las fiestas patronales del municipio, trasladándose de día en caso de coincidir en festivo. Dicho carácter de inhábil será extensible a todos los servicios, si bien aquellos que por su índole lo requieran se prestarán obligatoriamente, concediéndose en otro día acumulable a las vacaciones o hábiles cuando las necesidades del centro o servicio lo permitan.

Los días 24 y 31 de diciembre y 22 de mayo se considera como no laborales.

### **Artículo 14. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutará en los meses de junio a septiembre ambos inclusive, en periodos mínimos de quince días hábiles consecutivos, salvo que medie solicitud por escrito del interesado y lo apruebe la Corporación. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

Si llegado el periodo vacacional correspondiente a un trabajador este se encontrase en situación de baja laboral aquellas quedarían suspendidas hasta que el trabajador obtenga el alta médica. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural y del mes de enero del año siguiente.



**Artículo 15. Permisos y licencias retribuidos.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, con las modificaciones o actualizaciones que en su día se establezcan.

**Artículo 16. Asistencia jurídica.**

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia a todos los trabajadores en cualquiera de los procedimientos judiciales en el orden de lo penal o civil que se les incoe, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes o derechos del Ayuntamiento.

En los supuestos anteriormente mencionados y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, el Ayuntamiento se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso la fianza que se solicite.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga el Ayuntamiento en su plantilla o concertarse los servicios profesionales del derecho libre, cuando carezcan de los mismos.

Asimismo, se obliga al Ayuntamiento el asesoramiento en derecho a todos los empleados en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, para evitar de las actuaciones sus procedimientos que se ha hecho alusión en el primer párrafo del articulado.

**Capítulo V. Régimen disciplinario.****Artículo 17.**

La competencia sancionadora corresponde a la alcaldía, y será de aplicación lo establecido al efecto en el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007 de 12 de abril.

**Artículo 18. Acoso sexual en el trabajo.**

1. El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

2. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.







## **Capítulo VI. Derechos y deberes sindicales.**

### **Artículo 19. Derechos y garantías personales.**

Los delegados de personal tendrán las siguientes garantías:

Ser oídos preceptivamente en el supuesto de que se incoe expediente disciplinario a uno de los trabajadores. Los delegados del Ayuntamiento conocerán de los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyan a los trabajadores una vez redactada la propuesta de resolución y previamente a su remisión al órgano sancionador.

En general se estará a lo dispuesto en la L.O.L.S., y demás disposiciones competentes en la materia.

## **Capítulo VII. Formación y promoción interna.**

### **Artículo 20. Cursos de formación.**

Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación que sean organizados por la Corporación o por centros de trabajo públicos como privados, al objeto de obtener una mas esmerada prestación de servicio y mejor promoción de todos aquellos. Así mismo el tendrá derecho, a que le sean costeados los gastos de matriculación, desplazamientos y estancia, en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera del Municipio previa solicitud del interesado y siempre que la disponibilidad presupuestaria y necesidades del servicio lo permita.

Siempre que la situación económica lo permita el Ayuntamiento se obliga a incluir disponibilidad presupuestaria para este capítulo.

### **Artículo 21. Promoción.**

En lo relativo a la promoción de los trabajadores se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables.

## **Disposición final**

El presente convenio se adecuará a las condiciones que la legislación nacional y/o autonómica establezca para la totalidad de la función pública en el desarrollo de sus competencias.

## **Anexo I. Clasificación profesional del personal laboral.**

Se establecen las siguientes categorías para el personal laboral del Ayuntamiento de Macharaviaya.

1. Técnico Municipal: Aparejador, Arquitecto, Técnico OP y/o equivalente. (A)

Tiempo parcial).

2. Monitor Deportivo. Licenciado INEF, Maestro EF o Técnico en actividad físico deportiva. Socorrista y/o entrenador del deporte a realizar. (A) Tiempo parcial.

3. Auxiliar de Museo. Graduado en ESO o equivalente. Idiomas Español e Inglés al menos. (A)Tiempo parcial.

4. Auxiliar administrativo. Formación Profesional, Graduado en ESO o equivalente.

5. Auxiliar administrativo. Formación Profesional, Graduado en ESO o equivalente. (A) Tiempo parcial.

6. Auxiliar de informática y biblioteca. Formación Profesional, Graduado en ESO o equivalente: Formación y /o experiencia específica en informática y/o bibliotecas.

7. Responsable de mantenimiento. Formación Profesional o equivalente. Titulación y/o experiencia en mantenimiento general de entornos urbanos.

8. Oficiales varios. Formación Profesional o equivalente. Titulación y/o experiencia para cada oficio necesario (ejemplo: albañil, electricista, jardinero, etc.).

9. Peón. Sin formación específica. Experiencia en oficios demandados (de jardinería, de obra, de pintura, etc.).

10. Limpiador/a. Sin formación específica. Experiencia en oficios demandados.

### Tabla retributiva

<b>Grupo</b>	<b>Sueldo Base</b>	<b>Antigüedad 1 trienios</b>	<b>Compl Especifico</b>	<b>Compl. Destino</b>
1	479,49	34,77	269,24	
2	360,01	26,31	481,83	
3	199,75	17,90	95,74	
4	599,25	17,90	445,34	
5	299,62	17,90	261,21	

6	599,25	17,90	445,34	
7	548,47	13,47	543,74	400
8	548,47	13,47	588,83	400
9	548,47	13,47	425,08	400
10	548,47	13,47	400,08	200

**(A) Tiempo parcial.** Los salarios reflejados a tiempo parcial se aplican con la actual jornada de cada uno/a de los trabajadores. Para jornadas inferiores y/o superiores se aplicarán de forma proporcional.

**(B) Complementos de actividad.**

Por desempeño de funciones en Juzgado de Paz	200 € mensuales
Por disponibilidad horaria	250 € mensuales