



CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PUNTA UMBRIA Y PERSONAL LABORAL 2012/2013

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2013, 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 Punta Umbría.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTA UMBRÍA, que fue suscrito con fecha 8 de agosto de 2012 entre las representaciones legales de la citada Entidad y de 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, Fdo.: Eduardo Manuel Muñoz García.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PUNTA UMBRIA Y PERSONAL LABORAL 2012/2013

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE PUNTA UMBRIA 2012/2013

ÍNDICE

CAPITULO I





Art. 1.-Objeto y Norma Supletoria.

Art. 2.-Ámbito Funcional y Personal.

Art. 3.-Ámbito Temporal.

Art. 4.-Comisión de Interpretación y Seguimiento.

Art. 5.-Garantías Personales.

CAPITULO II

Art. 7.-Organización del Trabajo.

Art. 8.-Clasificación Profesional.

Art. 9.-Relación de Puestos de Trabajo.

Art.10.-Mesa General de Negociación.

Art.11.-Comisión Paritaria de Personal.

Art.12.-Registro Administrativo de Personal.

CAPITULO III

Art.13.-Retribuciones Económicas.

Art.14.-Incremento de Retribuciones para 2012-2013.

Art.15.-Fondo para el Mantenimiento del Poder Adquisitivo.

Art.16.-Negociación de las Condiciones Retributivas.

Art.17.-Programa sobre Ordenación de Retribuciones.

Art.18.-Programa de Aumento de Productividad.

Art.19.-Incremento Global de Retribuciones para el Período 2012-2013.

Relacionado con Programas de Aumento de la Productividad.

Art. 20.-Indemnizaciones y Suplidos.

Art. 21.-Servicios Extraordinarios.

Art.22.-El Recibo del salario o nómina.





CAPITULO IV

Art. 23.-Planes y Ofertas de empleo.

Art.24.-Selección de Personal.

Art,25.-Provisión de puestos de trabajo.

Art.26.-Adscripciones Provisionales.

Art.27.-Comisiones de Servicio.

Art.28.-Movilidad Funcional del Personal por Redistribución de Efectivos.

Art.29.-Segunda Actividad.

Art.30.-Carrera Profesional.

Art.31.-Promoción Profesional.

Art.32.-Oferta Pública de Empleo.

Art.33.-Conversión de Plazas Temporales en Fijas.

3162 7 de Febrero de 2013 BOLETIN OFICIAL HUELVA N.º 26

Art.34.-Selección de Personal Interino o Temporal.

Art.35.-Seguimiento de la Contratación.

Art.36.-Funcionarización.

Art.37.-Excedencias.

Art.38.-Suspensión y Extinción del Contrato.

CAPITULO V

Art.39.-Jornada de Trabajo.

Art.40.-Horarios.

Art.41.-Vacaciones.

Art.42.-Permisos y Licencias Retribuidas.

Art.43.-Permisos no retribuidos.





CAPITULO VI

Art.44.-Formación y Perfeccionamiento Profesional.

Art.45.-Planes de Formación.

CAPITULO VII

Art.46.-Jubilación.

Art.47.-Plan de Pensiones.

Art.48.-Incapacidad Temporal. Licencia por enfermedad.

Art.49.-Cobertura de Riesgos.

Art.50.-Anticipos Reintegrables.

Art.51.-Bolsa de Estudios.

Art.52.-Prestaciones Sanitarias.

Art.53.-Otras ayudas.

Art.54.-Asistencia Jurídica.

CAPITULO VIII

Art.55.-Salud Laboral.

Art.56.-Comité de Seguridad y Salud.

Art.57.-Reconocimiento Médico.

Art.58.-Capacidad disminuida.

Art.59.-Ropa de trabajo.

CAPITULO IX

Art.60.-Régimen Disciplinario.

Art.61.-Enfermedad Mental.

Art.62.-Plan de Drogodependencias.

Art.63.-Acoso sexual en el trabajo.





CAPITULO X

Art.64.-Información Sindical.

Art.65.-Tablón de Anuncios.

Art.66.-Garantías sindicales.

Art.67.-Derechos de los afiliados.

Art.68.-Delegados Sindicales.

Art.69.-Derecho de reunión.

Art.70.-Local Sindical.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

Segunda.

Tercera.

Cuarta.

Quinta.

Sexta.

Séptima.

Octava.

Novena.

Décima.

Décimo primera.

Décimo segunda.

Decimotercera.

ANEXOS

Primero





Segundo

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE PUNTA UMBRÍA Y EL PERSONAL LABORAL PARA EL AÑO 2012/2013.

Artículo 1. Objeto y Norma Supletoria

El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de LIBERTAD SINDICAL y el texto refundido de la LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, regula las condiciones de trabajo del personal contratado laboral que presta servicios para el Ayuntamiento y establece sus propios sistemas de aplicación, así como la Ley 7/2007 de 12 de abril del ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

En todo aquello que no este recogido en el presente Convenio se aplicaran las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.

Se consideraran incorporados al presente convenio los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), o de la Federación de Municipios y Provincias de la Comunidad Autónoma respectiva en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2 ámbito Funcional y Personal

El presente convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias, y serán de aplicación a todos los empleados y empleadas de la Corporación.

Aquellos trabajadores con contratos temporales, así como aquel personal subvencionado por las distintas administraciones, que haya trabajado 24 meses continuados tendrá derecho a la parte proporcional de las prestaciones, gratificaciones, ayudas sociales, otras ayudas y prestaciones sanitarias recogidas en el presente convenio.

Igualmente, será de aplicación al personal de organismos autónomos, instituciones y empresas públicas dependientes de Ayuntamiento.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de Enero de 2012 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2013.





A.- Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresada de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente convenio.

B.- Igualdad de oportunidades y no discriminación, obligándose las partes firmantes de este acuerdo a:

- Promover el principio de igualdad de condiciones.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de vida familiar y laboral de los empleados públicos.

Artículo 4. Comisión de Interpretación y Seguimiento

Los firmantes del presente Convenio Colectivo del personal laboral constituirán una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por cinco (5) miembros en representación de la Corporación y (5) cinco en representación de los sindicatos firmantes en proporción a su representatividad 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 Convenio.

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

Se determina el procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de esta comisión (art. 85.2 Et), será el que determine el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), sistema que emplea tanto los procedimientos de mediación como de arbitraje.

Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un



todo orgánico y unitario, por lo que la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

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

Artículo 6. Garantías Personales

Se respetaran las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, convenios futuros. manteniéndose “ad personam” mientras no sean expresamente compensadas por

Capítulo II

Artículo .7. Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad de la Corporación, estableciéndose 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 servicios.

Su aplicación corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio.

Los cambios organizativos, individuales o 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 dictamen previo de la Mesa de Negociación regulada en este Capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá a informe de esta Mesa, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 8. Clasificación Profesional

La clasificación 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.

La categoría profesional define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en el Art. 25 de la Ley 30/84 y según lo dispuesto en el art. 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, se establecen cinco grupos de clasificación cuya ordenación por empleos o categorías y retribución mínima se acuerda en la Anexo 2, unido al presente Acuerdo.

El ingreso en la plantilla de una categoría o empleo distinto de los previstos en la tabla anexa que se cita, requerirá su consideración previa por la Mesa General de Negociación a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas y nivel o grado.

El personal con relación laboral indefinida tiene derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional y nivel, y a percibir las retribuciones asignadas al mismo.

Artículo 9. Relación de Puestos de Trabajo

Es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

- a) Denominación y características esenciales (actv. profesional, funciones) etc...
- b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c) Naturaleza laboral y empleos o categorías.
- d) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.

Código numérico de identificación.

- e) Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

La elaboración y modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical del personal.

Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo.



Anualmente la Corporación procederá actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo, en el marco de la mesa de negociaciones prevista en el artículo siguiente y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos.

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 90 de la Ley 7/1985, artículo 126 y ss. del RD Legislativo 781/1986 y artículo 32 de la Ley 9/1987, ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, así como la legislación concordante oportuna.

La relación de Puestos de Trabajo es pública

Artículo 10. Mesa General de Negociación

En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se constituirá una Mesa General de Negociación que estará formada por los representantes sindicales en la proporción que corresponda a su representatividad, y, por las personas que la Corporación designe para que actúen en su representación.

La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcancen en base a esta negociación, serán de plena aplicación al personal régimen laboral, tras su aprobación por el Pleno de la Corporación.

La Mesa de Negociaciones se reunirá al menos una vez al año, y previamente a la aprobación por el Pleno de la Corporación de la Relación de Puestos de Trabajo y/o plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

- a) Actualización de la plantilla (clasificación de puestos).
- b) El plan anual de provisión y/o promoción de puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- d) El diseño y aprobación de Planes de formación.
- e) Las retribuciones complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- f) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.

Igualmente, será convocada la Mesa General de Negociación para negociar:

- La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas en





torno a los planes de empleo en la Administración.

- El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen de disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- Los reglamentos de prestación de servicios.
- 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 del personal y sus Organizaciones Sindicales con la Corporación.
- Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

La denuncia de la vigencia del presente acuerdo por cualquiera de las partes será motivo para su convocatoria en el plazo máximo de un mes.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con las Organizaciones sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas.

Para entender de asuntos especializados, esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionalmente de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 11. Comisión Paritaria del Personal

Se constituye una Comisión Paritaria de personal compuesta por diez (10) miembros, de los cuales la mitad representarán a la Corporación y la otra mitad a la representación sindical elegida. Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, siendo responsabilidad de esta, levantar acta de las reuniones.

Las funciones de esta Comisión serán las de conocer e informar, con carácter previo y preceptivo a la adopción de acuerdos, en los supuestos siguientes:

- a) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal.
- b) Bases y convocatorias de promoción y de cursos de formación profesional.
- c) Bases y convocatorias de provisión de puestos.
- d) Supuestos de redistribución de efectivos.

Asimismo será competente esta Comisión para:

- a) La mediación en las reclamaciones individuales, o de conflicto de intereses, en



los supuestos de disfrute del período vacacional, días por asuntos propios y licencias, cumplimientos horarios, clasificación y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio

b) Conocer y dictaminar informes trimestrales de la Corporación sobre contratación, absentismo y cumplimiento horario, accidentes laborales, horas extraordinarias y en general todos los supuestos previstos en el artículo 64 del

R.D. Legislativo 1/95, de 24 de Marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo máximo de 15 días a contar desde la aprobación del presente convenio y deberá reunirse a petición de cualquiera de sus miembros.

Las reuniones de esta Comisión se convocaran de forma ordinaria con 3 días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con 1 día de antelación en ambos casos por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes.

Las actas serán públicas.

Para entender de asuntos especializados, esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y 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, y de obligado cumplimiento.

Artículo 12. Registros Administrativos de Personal

En la Corporación existirá un Registro de Personal, además del libro de matrícula, en el que se inscribirá a todo el personal laboral, y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del empleado. El personal tendrá libre acceso a su expediente.

Capítulo III

Artículo 13. Retribuciones Económicas

Las retribuciones básicas y complementarias al servicio del ayuntamiento tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico

para toda la función Pública y son las que se expresan en el Anexo 2 adjunto al presente convenio.

Las retribuciones establecidas en la citada tabla para cada categoría o empleo tienen el carácter de retribución bruta mínima consolidada. El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

a) El sueldo y trienios que correspondan al grupo de titulación al que se pertenezca. Sus cuantías serán las que cada año vengan reflejadas en la Ley de Presupuestos de cada año. 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, Los operario/as con contratos temporales o interinos que por alguna causa no se les haya convertido el contrato en fijo y tengan una antigüedad en la administración pública de tres años o más, sí tendrán derecho al percibo del concepto económico de antigüedad (trienios).

Los derechos económicos reconocidos por la Ley 70/1978, de 26 de Diciembre, en cuanto al reconocimiento de servicios prestados en cualquier administración pública, como laboral, serán de aplicación, previa solicitud, a todo el personal que preste servicio en la Corporación.

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 de destino que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos del Estado.

No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

c) El complemento específico retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo. Estas condiciones pueden ser las siguientes:

A.-De especial dificultad técnica. Todos los puestos tiene asignada al menos, esta condición.

B.-De responsabilidad o mando que se asigna a aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura o una especial responsabilidad.

C.-De penosidad y peligrosidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúna alguna de estas circunstancias.

1. -Realizar su jornada laboral a la intemperie.



2. -Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, etc...

3. -Exposición a riesgos físicos.

4. -Realicen labores de vigilancia o custodia uniformados y portando defensa personal.

D.-De dedicación:

1.-De turnicidad y/o nocturnidad que se asigne a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos, días festivos o en régimen de jornada partida.

2.-De plena dedicación que se asignará a aquellos puestos de trabajo que excepcionalmente deban realizar en computo anual, equivalente a 40 h. semanales. La asignación de este específico será incompatible con la realización de horas extraordinarias.

E.-De incompatibilidad que se asignará aquellos puestos de trabajo incompatibles con el desempeño de actividades profesionales privadas.

La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares o factores conforman el complemento específico, con el valor que para cada uno de ellos viene determinado en la Tabla Retributiva del Complemento Específico Anexa.

La asignación a cada puesto de trabajo de cada una de estas condiciones particulares se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

d) Las pagas extraordinarias tendrán cada una de ellas la cuantía de sueldo base, trienios, 100% de complemento de Destino y 100% de complemento específico (art. 27 D de la Ley 42/2006 de Presupuestos Generales del Estado).

Las pagas extraordinarias se abonarán en la nómina del mes de junio y entre los días 14 y 15 de diciembre.

Lo contenido en el presente apartado d) Pagas Extraordinarias se estará a lo dispuesto en el R.D.Ley 20/2012 de 13 de Julio de 2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

e) Se establece un Complemento de Convenio de tipo A(igual al importe del complemento de destino) y un Complemento de Convenio de tipo B (igual al importe del complemento específico), según la categoría de cada trabajador, pagaderas en los meses de junio y diciembre.

El personal en periodo de prácticas, interino o temporal, en cualquiera de sus modalidades percibirá las mismas retribuciones que el personal laboral fijo de su misma categoría y puesto de trabajo.



El personal interino o temporal a la expiración de su contrato tendrá derecho a una indemnización equivalente a un día (1) de salario por cada mes o fracción trabajado, tomando como referencia para su cálculo los conceptos de:

Salario Base, antigüedad. C. Destino y C. Específico.

f) Se establecen asimismo, una bolsa de vacaciones y una compensación económica, pagadera en el mes en el cual se disfruten éstas, que tendrán las siguientes cuantías:

Durante el período comprendido entre el 15 de Junio al 15 de Septiembre	240,00 Euros
Durante los meses de Abril, Mayo, del 1 al 15 de Junio, del 15 al 30 de Septiembre y Octubre	555,00 Euros
Durante los meses de Enero, Febrero, Marzo, Noviembre y Diciembre	595,00 Euros

Se establece una compensación de 15 días naturales, previo informe del Jefe de Servicio y con el VºBº del Concejal correspondiente, para aquellos trabajadores en los que de forma puntual y urgente no pudieran disfrutar de sus vacaciones dentro del período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

Siendo el criterio general de disfrute de las vacaciones, durante los meses de julio y agosto.

No obstante habrá servicios/Departamentos en los que se establezcan unos criterios específicos o especiales. Cuando se disfrute de esta compensación, las cantidades de los dos últimos párrafos del apart. 1º se verán reducidas, percibiendo únicamente la de 240 Euros en concepto de compensación.

En el caso, de que se den las circunstancias de la pérdida de las condiciones económicas del apartado siguiente, para la compensación económica, también se perderá el derecho al disfrute de los 15 días de compensación adicionales, de este apartado. Ahora bien, si el empleado público, hubiese disfrutado del periodo con anterioridad a los meses estivales, los 15 días disfrutados de este periodo que no debieron de ser disfrutados, por la pérdida de las condiciones, serán considerado como parte de las vacaciones anuales del/a empleado público, descontándosele la cifra de las vacaciones por disfrutar.

Asimismo, se perderá esta compensación reflejada en los dos últimos párrafos, exceptuando la cantidad de 240.00 Euros, cuando se produzcan las siguientes circunstancias y durante el periodo comprendido entre el 15 de Junio al 15 de Septiembre:

- Por disfrutar de mas 5 días de vacaciones ó 3 asuntos propios.
- Por faltar hasta 5 días injustificada o justificadamente al trabajo, por motivos de



asistencia al médico, debiendo presentar justificante con la hora de salida de consulta y debiendo incorporarse al puesto de trabajo, si la hora de salida estuviera dentro de la jornada laboral. Se exceptúa la visita al médico cuando se tenga cita previa.

En este apartado f) se acuerda el SUSPENDER todas las cuantías económicas para el periodo del 2012 al 2013.

Así mismo y para tener derecho a los 15 días de compensación, el Empleado Público una vez solicitado su permiso, tendrán que ser denegadas por necesidades del servicio dando lugar únicamente al derecho a los 15 días de compensación.

g) Se establece mensualmente un complemento para el personal del Servicio de Ordenanzas y Servicio de Electricidad, en compensación a la disponibilidad para cubrir el servicio, establecidas para éstos en turnos rotatorios, de la siguiente forma:

- Servicio de Ordenanzas, la cuantía correspondiente en horas extraordinarias más el equivalente a un punto del complemento específico.
- Servicio de Electricidad, la cuantía correspondiente a tres puntos del complemento específico más las horas extras necesarias para ejecutar los trabajos que se produzcan durante la guardia.

g) Se establece las siguientes gratificaciones a los servicios prestados:

1.-Quince años de Servicios.-Al cumplir el trabajador quince (15) años de servicios en el ayuntamiento, percibirá con cargo a la corporación la cantidad de 343,00 euros en un solo pago.

2.-Veinte años de Servicios.-Al cumplir el trabajador veinte (20) años de servicios en el ayuntamiento, percibirá con cargo a la corporación la cantidad de 687,00 euros en un solo pago.

3.-Veinticinco años de Servicios.-Al cumplir el trabajador veinticinco (25) años de servicios en el Ayuntamiento, percibirá con cargo a la Corporación la cantidad de 801,00 Euros en un solo pago.

4.-Treinta años de Servicios.-Al cumplir el trabajador treinta (30) años de servicios en el ayuntamiento, percibirá con cargo a la corporación la cantidad de 916,00 euros en un solo pago.

5.-treinta y cinco años de Servicios.-Al cumplir el trabajador treinta y cinco (35) años de servicios en el Ayuntamiento percibirá con cargo a la Corporación la cantidad de 1.030,00.-euros en un solo pago.



6.-Cuarenta años de Servicios.-Al cumplir el trabajador cuarenta (40) años de servicios en el ayuntamiento, percibirá con cargo a la corporación la cantidad de 1.144,00.-euros en un solo pago.

En este apartado g), en lo relativo a las gratificaciones por servicios prestados, se acuerda el SUSPENDER todas las cuantías económicas para el periodo del 2012 al 2013. Si bien se reconocerán, las gratificaciones por la prestación de servicios realizados en éste Ayuntamiento, en este periodo, que serán abonados por la Corporación, cuando las circunstancias económicas así lo permitan y en todo caso, antes que cualquier otro tipo de derecho económico suspendido.

Sin perjuicio de lo contenido en el R.D. Ley 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

h) Cuando el trabajador/a realice su jornada de trabajo en concepto de jornada diaria partida, recibirá un plus económico de 100 euros mensuales o la parte proporcional a los días trabajados, este plus se dejará de abonar cuando la jornada partida deje de efectuarse.

Artículo 14. Incremento de Retribuciones para 2012-2013.

Teniendo en cuenta el Acuerdo suscrito entre la Administración del Estado y los Sindicatos, y el firmado por la FEMP y los sindicatos del sector, el incremento de retribuciones durante estos años será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Este incremento se aplicará al personal laboral de la Corporación en la forma que se establezca mediante negociación, en función de sus propias peculiaridades y, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, será igual al incremento del IPC.

Para cada ejercicio se prevé la constitución de un Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo con las características previstas en el Artículo siguiente.

Artículo 15. Fondo para el Mantenimiento del Poder Adquisitivo

1.-Se generará un Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo si, a 31 de diciembre de 2012 2013, el crecimiento del IPC resultara superior a lo previsto a esa fecha y la masa salarial del personal de la Corporación incluido en al ámbito de este Acuerdo, en términos homogéneos de efectivos y antigüedad, hubiera crecido por debajo de dicho índice durante 2012 -2013, y ello en consonancia con lo que se disponga para el personal al servicio de la Administración del Estado.

2.-Los criterios de aplicación de dicho fondo se acordarán, sin perjuicio de las orientaciones que se establezcan en la mesa de negociación, entre la corporación y los representantes sindicales. Sus efectos económicos serán con efectos



retroactivos al 01 de Enero de 2012, tendrá carácter consolidable y será pagadero mediante una paga única, a percibir en el mes de mayo del ejercicio siguiente.

Se acuerda el SUSPENDER todas las cuantías económicas resultantes de la aplicación de este artículo para el periodo del 2012 al 2013.

Artículo 16. Negociación de las Condiciones Retributivas

La Corporación negociará con la representación sindical las modificaciones de complementos de destinos y complementos específicos asignados a los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta las modificaciones legales que puedan producirse y, en su caso, los acuerdos que se alcancen en la Mesa de Negociación.

1.-Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computaran como de servicio activo a todo los efectos.

Artículo 17. Programas Sobre Ordenación de las Retribuciones

1.-Durante 2012-2013 se llevará a cabo un estudio sobre las retribuciones complementarias, por si fuera conveniente su re-ordenación a fin de conseguir una adecuada distribución de cuantías retributivas entre los distintos conceptos.

2.-Específicamente en este programa, se incluirá el estudio de los puestos de niveles mínimos determinados para colectivos que presenten desequilibrios retributivos respecto de otros puestos de área correspondiente.

Artículo 18. Programa de Aumento de Productividad

1.-A fin de determinar el incremento anual de retribuciones para 2012/2013 y su diferente aplicación, se estará a lo dispuesto por la Ley de Presupuestos correspondiente y se tendrán en cuenta los proyectos o programas que se elaboren en la Corporación para aumentar la calidad de los servicios públicos que presten, o las iniciativas que desarrollen para aumentar la eficiencia y, especialmente, para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos a través de Planes de empleo.

2.-Los proyectos y programas a que se refiere el apartado anterior concretarán los objetivos que persigan y establezcan parámetros e índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Artículo 19. Incremento Global de Retribuciones para el Periodo 2012/2013 Relacionado Con Programas de Aumento de la Productividad

1.-Teniendo en cuenta que durante el periodo 2012/2013 se está produciendo un cambio de tendencia con crecimiento sostenidos del PIB, se debe considerar la participación de los empleados públicos en las mejoras generales que se derivan

de esta nueva situación, en función de la mejora de productividad en el empleo público, de acuerdo con las previsiones que en cada caso se hagan en las sucesivas Leyes de Presupuestos.

2.-En este sentido se procederá a la revisión global de los incrementos retribuidos del personal al final del período 2.012-2013. El cálculo de dicha revisión se hará considerando, por una parte, la masa salarial del conjunto de los empleados públicos de la Corporación incluidos en el ámbito del Convenio a 31 de diciembre de 1997, actualizada con la evolución acumulada del IPC real a 31 de diciembre de 2.009-2010, y por otra, la masa salarial real de dicho colectivo a esta última fecha.

La diferencia se aplicará en los términos previstos para el Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo.

3.-Teniendo en cuenta que entre los objetivos del Acuerdo Administración/Sindicatos, se persigue que no se produzca pérdida de poder adquisitivo al final del período se planteara a la Corporación la situación específica de aquellos colectivos respecto de los que no se alcance esta previsión.

Se acuerda el SUSPENDER el presente artículo para el período del 2012 al 2013.

Artículo 20. Indemnizaciones y Suplidos

El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones, las cuales se reflejarán en la nómina de cada trabajador, 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 aprobados por la Corporación, 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.

Se establecen las siguientes cuantías para los grupos A 1, A2 y B.

Por estancia	67.00 Euros
Por manutención	42.00 Euros
Por dieta completa	109.00 Euros
Y para los grupos C1, C2 y E	
Por estancia.	51.00 Euros
Por manutención	32.00 euros

Por dieta completa	83.00 Euros
--------------------	-------------

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

Se establece una indemnización de 0,30 Euros por kilómetro. Las indemnizaciones se abonarán por anticipado, en los casos de urgencia.

En aquellos supuestos en que el personal sea designado por la Corporación para ostentar la representación de esta en cualquier acto 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, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro del vehículo, serán abonados por la Corporación.

3.-Se establece la siguiente ayuda previa solicitud del trabajador y presentación de factura. Unas indemnizaciones por asistencias a Cursos, Jornadas, Comisiones de servicios etc..., para los grupos A1, A2 y B: hasta (36.00 € por alojamiento y 15.00 € por manutención) y para los grupos C1,C2, y E: hasta (52.00 € por alojamiento y 26.00 € por manutención). Este apartado se hará efectivo cuando las cuantías superen lo establecido según Ley, excepto las diferencias de grupo.

Artículo 21. Servicios Extraordinarios

Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Corporación propondrá las medidas optimas para evitar su realización.

En todo caso responderán siempre a necesidades en periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras del personal..

Las horas extras realizadas serán registradas día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo, y firmadas por el trabajador, facilitándole copia de la citada ficha al mismo. Esta dicha estará a disposición del trabajador. Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los representantes de los trabajadores.

Su cuantía vendrá determinada por la siguiente tabla:

Grupos	A1, A2 y B	C1, C2	E
--------	------------	--------	---



Normales	17,00 euros	16,00 euros	15,00 euros
Festivas o Nocturnas	22,00 euros	20,00 euros	19,00 euros
Festivas y Nocturnas (Viernes, Sábados y vísperas de festivos)	25,00 euros	23,00 euros	22,00 euros

Tabla horas desde el 15 de junio al 15 de septiembre

Grupos	A1, A2 y B	C1, C2	E
Normales	17,00 euros	16,00 euros	15,00 euros
Festivas o Nocturnas	22,00 euros	20,00 euros	19,00 euros
Festivas y Nocturnas (Viernes, Sábados y vísperas de festivos)	25,00 euros	23,00 euros	22,00 euros

Se consideran servicios extraordinarios el tiempo derivado de los retrasos en los cambios de turno o ausencias no avisadas de los mismos, siempre que sean imputables a la Administración. Si son imputables al trabajador no se entenderán como tal, todo ello siempre que dicho retraso o ausencia se produzcan en el desarrollo de un servicio extraordinario.

Por cada fracción de 20 minutos sobre la jornada extraordinaria que exceda de horas completas se abonará media hora (½) extraordinaria.

El trabajador/a que pase a servicio de Segunda Actividad no realizará servicios extraordinarios, salvo que sea necesario para el puesto que habitualmente viene desempeñando.

Tendrá preferencia para la realización de servicios extraordinarios el personal que venga realizando las funciones que demande la realización de dichas horas.

Los servicios extraordinarios se realizarán aplicándose sistemas, rotativos entre el personal que desea realizarlo, y, el cómputo de horas será el anual, teniendo preferencia el personal que menos horas tengan realizadas y a su vez no se encuentre de permiso.

El Comité de Empresa, previa solicitud, podrá acceder a la información por escrito del personal que solicita el servicio extraordinario y del que es elegido para el mismo, así como, de las horas realizadas.

La Corporación facilitará al Comité de Empresa, mensualmente, memoria explicativa sobre la realización de servicios extraordinarios, en la que se detallará: en qué puesto y en qué servicios se han realizado, cuándo, qué cantidad de horas extras realizadas y por qué causas.



Se acuerda el SUSPENDER todo lo contenido en el presente artículo por el periodo del 2012 al 2013.

No obstante y si durante el periodo comprendido del 2012 al 2013 fuese necesario, por urgencia, la realización de servicios extraordinarios, estos se compensarán prioritariamente con periodos de descanso, en el que cada hora de servicios extraordinarios tendrá la equivalencia a una hora y media de trabajo normal y la realización de servicios extraordinarios en festivo o nocturno tendrá la equivalencia a dos horas de trabajo normal.

El computo total de servicios extraordinarios a compensar por periodos de descanso, tendrá que ser disfrutado acorde con el servicio para que los mismos no se vean mermados.

En este apartado siempre se contará con la voluntariedad del empleado público.

Artículo 22. El Recibo del Salario o Nomina

La liquidación o pago del salario se efectuara dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo, haciendo constar los diferentes conceptos retributivos.

Las incidencias-variables que se produzcan se informarán antes del 15 de cada mes, al objeto de poder realizar el cierre de nóminas.

Por razones de justicia e igualdad para todos los trabajadores laborales de este Ayuntamiento, el cobro de las ayudas sociales y prestaciones que se recogen en este acuerdo colectivo, no se incluirán de manera conjunta con los rendimientos del trabajo dentro de la nómina mensual. Para ello se estudiará por los órganos competentes a este respecto las fórmulas que mejor procedan, al objeto de que todos los trabajadores, cuando perciban una ayuda o prestación por parte de este Ayuntamiento, lo hagan de modo igualitario para todos.

Capítulo IV

Artículo .23. Planes y Ofertas de Empleo.

1.-La planificación integral de los recursos humanos y del empleo de la Corporación, se desarrollará, en su caso a través de los Planes de Empleo, especialmente lo previsto en el Título I, Capítulo III del R. D. Legislativo 1/95, de 24 de Marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La planificación de recursos humanos y del empleo estará vinculada a la planificación de actividades y tareas del ámbito a que se refieran.

2.-Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán,



al menos, las siguientes previsiones y medidas.

- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- Medidas de carácter cuantitativo, y especialmente cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.

Las previsiones y medidas de los Planes de empleo, se reflejarán en una memoria justificativa que contendrá las referencias temporales que procedan, en un periodo máximo de 12 meses. Esta memoria se remitirá a los representantes sindicales, para su negociación en la Mesa General de Negociaciones, con una antelación mínima de 15 días.

3.-El conjunto de vacantes existentes en la Relación de Puestos de Trabajo conforman la Oferta de Empleo.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por personal fijo de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva por permiso excedencia o incapacidad Permanente.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre el personal fijo que reúna los requisitos señalados en la relación de puestos de trabajo para dichos puestos:

- Reingreso del personal excedente.
- Provisión de puestos mediante concurso de méritos o libre designación, en su caso, entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación.
- Promoción interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior.
- Oferta Pública de Empleo.

4.-De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante, se proveerá al personal afectado otro puesto de trabajo, al menos, de la misma categoría o equivalente y nivel, en los términos previstos para la redistribución de efectivos y, en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias.



5.-Durante el proceso de re-asignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones del último puesto desempeñado.

6.-Durante el ejercicio 2012 se procederá a aplicar lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2011 de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributarias y financieras para la corrección del déficit público, a la oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de personal.

Estableciéndose que para Enero de 2013 y así sucesivamente cada año, se volverá a reunir la Mesa de Negociación al objeto de aplicar lo contenido en el presente artículo en cuanto que, las disposiciones legales así lo permitan. .

Artículo .24. Selección de Personal

1.-Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional cursos de formación o contratación se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

2.-Atendiendo a lo establecido en el artículo 61.7 "Sistemas Selectivos" del Estatuto Básico del Empleado Público que dice, las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los Convenios colectivos fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos, esta mesa de negociación desarrolla el siguiente Acuerdo:

En todos los Tribunales y Comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en el Ayuntamiento, se garantizará un representante de los trabajadores a propuesta del Comité de Empresa, con voz y con voto, que tendrá los conocimientos y titulación mínima exigido para la plaza que se convoca, se ajustará a los principios de imparcialidad y actuará a titulo individual.

En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio prevista en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo.

3.-Las convocatorias de acceso, provisión, promoción y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán informadas por la Comisión Paritaria de Personal.

Artículo 25. Provisión de Puestos de Trabajo

1.-Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que es el sistema normal de provisión, o el de libre





designación, de conformidad con lo que dispongan las Relaciones de Puestos de Trabajo.

2.-Cuando las necesidades de servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos.

3.-Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los puestos previstos en el presente Convenio.

4.-Las convocatorias por concurso se ajustaran a los siguientes criterios:

a) Concurso de Méritos. en el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especificados en la Relación de Puestos de Trabajo y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante un concurso específico. Este concurso constará de dos fases, en la primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el Art. 45 del R..D. 364/1995 de 10 de Marzo.

El personal de la Corporación deberá permanecer un mínimo de dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

El personal que acceda a un puesto de trabajo de acuerdo con el procedimiento de concurso de méritos, podrá ser removido del mismo conforme a lo establecido en el Art. 50 del mencionado RD 364/1995.

b) Libre Designación. se podrán cubrir por este sistema los puestos de carácter directivo asimilables a jefe de servicio o superior y los de secretario/a particular de la Alcaldía.

El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional, conforme a lo previsto en el artículo 58 del citado R.D.

5.-Con una periodicidad al menos anual se convocarán a concurso de traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional.

6.-Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo que se declarasen desiertas, conjunta y subsidiariamente se convocarán a promoción interna.

7.-Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en



el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

8.-En las convocatorias podrá participar personal de otras administraciones si así se acuerda en la Comisión Paritaria de Personal.

9.-Debido a las características especiales de los trabajos que realizan y en reconocimiento de la capacitación profesional de los trabajadores y el nivel de responsabilidad que con los años se van asumiendo en el desarrollo de las funciones encomendadas, los auxiliares administrativos y operarios pertenecientes al grupo e promocionarán a la categoría superior inmediata después de cumplir la siguiente antigüedad como laboral fijo en el Ayuntamiento:

- El personal correspondiente a la categoría de Auxiliar Administrativo con 7 años de antigüedad en la Empresa, que no haya ascendido, pasará previo informe del Jefe de Servicio o de la Comisión Paritaria a la categoría profesional de Administrativo.

- Los operarios pertenecientes al grupo e con 7 años de antigüedad en la Empresa, que no hayan ascendido, pasarán previo informe del Jefe de Servicio o de la comisión Paritaria a la categoría de Oficial de Segunda.

Artículo 26. Adscripciones Provisionales

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

a) Remoción o cese en un puesto obtenido por concurso de méritos o de libre designación.

b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.

c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o periodo de lactancia.

Artículo 27. Comisiones de Servicio

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, en su caso, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas a las concretas de su puesto de trabajo, en los supuestos siguientes:

a) Por razones técnicas de los servicios a prestar que exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.

b) Para la realización de tareas a causa de su mayor volumen temporal y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.

c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión.



1.-La asignación de funciones o la adscripción provisional se realizará mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación a los representantes de los trabajadores y por el tiempo imprescindible, o en todo caso, un plazo máximo de tres meses.

Su duración podrá prorrogarse por acuerdo en este sentido, en la Comisión Paritaria de Personal.

2.-Para la adscripción de un trabajador a funciones de categoría superior será necesario Decreto de la Alcaldía, ordenando dicha adscripción, así como el informe previo de la representación legal de los trabajadores, quienes podrán exigir la rotación, y el cumplimiento de todo lo establecido en este artículo.

El tiempo máximo de adscripción será de 30 días de forma continuada y de 45 días de forma discontinua al año, abonándose la diferencia retributiva, con la categoría superior, y con el obligado informe del Jefe del Servicio correspondiente, cuando se realicen funciones superiores.

3.-En defecto de acuerdo mutuo entre el trabajador y la Corporación, el cambio provisional podrá producirse por necesidades del servicio que manifiestamente no permitan su cobertura de acuerdo con lo previsto en el art.1, en cuyo caso, la designación del trabajador afectado se hará por orden inverso de antigüedad entre los de la misma categoría o empleo y en segundo lugar el de mayor proximidad geográfica, si la adscripción fuera a otro centro de trabajo.

Cada trabajador no podrá ser designado mas de una vez a través de un nombramiento provisional o comisión de servicios, y al menos hasta que no haya finalizado la rotación completa del personal de la misma categoría.

En caso de disconformidad, en el plazo de cinco días el interesado o los representantes de los trabajadores podrán acudir a la comisión paritaria de personal para que emita el informe correspondiente. La resolución se dejará en suspenso hasta que la citada comisión se pronuncie.

4.-Las sustituciones que hayan de efectuarse por motivos de vacaciones solo darán lugar al derecho a diferencia retributiva, cuando se produzca una sustitución real en toda su extensión y responsabilidad y como en el párrafo anterior con informe previo de la representación legal de los trabajadores. A tal efecto se establece una escala en porcentajes de sustitución sobre el puesto de categoría superior de 25%, 50%, 75% y 100%.

5.-Cuando un trabajador/a realice las tareas correspondientes al jefe de servicios por motivo de vacaciones, baja médica, etc. y tenga el informe previo del Concejal del Servicio Correspondiente o del Concejal de personal se le reconocerá

un plus por acumulación de tareas equivalente al 50 por ciento del salario mensual bruto del jefe de servicios correspondiente, este plus se abonará mensualmente y mientras dure la ausencia.

En caso de conflicto resolverá la Comisión Paritaria que se reunirá en un plazo no superior a siete días desde que el trabajador haya presentado su solicitud en el Departamento de Recursos Humanos.

No podrán computarse los servicios prestados mediante nombramiento provisional o comisión de servicios, a efectos de méritos o consolidación del grado o categoría personal.

Artículo 28. Movilidad Funcional del Personal por Redistribución de Efectivos.

La redistribución de efectivos conlleva la movilidad del personal entre puestos de trabajo vacantes de una misma categoría o empleo, nivel, complemento específico y centro de trabajo.

Podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización de los servicios y requerirá que con carácter previo, se eleve una propuesta razonada a la Comisión Paritaria de Personal. La redistribución de efectivos comporta la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

En el marco de esta Comisión se pactarán las compensaciones a que hubiera lugar, si como consecuencia de la misma se pudiera producir una modificación de horarios, retribuciones, aumento de los desplazamientos habituales al puesto de trabajo, asignación de nuevas responsabilidades o de las expectativas de calificación profesional.

En el supuesto de disconformidad se aplicará lo previsto en el artículo anterior punto 3 para las adscripciones provisionales involuntarias.

Artículo .29. Segunda Actividad

El personal podrá pasar a realizar servicios sedentarios o secundarios en otra áreas del Ayuntamiento por motivos de física o psíquica, convenientemente acreditados.

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.

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

Artículo 30. Carrera Profesional

A los efectos de carrera administrativa, así como de retribuciones, los puestos de trabajo se clasifican en los distintos niveles de complemento de destino que se establezcan en el Anexo 2, de categorías profesionales o empleos, anexa al presente convenio.

Todo el personal posee un grado personal que se corresponde con el nivel de su categoría inicial. No obstante, el personal que obtenga por procedimientos reglamentarios un puesto con un nivel superior, consolidará por cada dos años de servicios ininterrumpidos o tres con interrupción, el grado correspondiente a este nivel, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al puesto desempeñado.

El grado personal superior, podrá consolidarse también, mediante la superación de cursos específicos y otros requisitos, objetivos específicos que se determinen por el Pleno de la Corporación, mediante acuerdo con la representación sindical.

El procedimiento de acceso a estos cursos se realizará mediante concurso atendiendo a criterios de mérito y capacidad.

Artículo 31. Promoción Profesional

1.-La promoción profesional consiste en el ascenso desde una categoría de un grupo de titulación inferior a otro superior, o bien de una categoría profesional a otra distinta dentro del mismo grupo.

2.-A los efectos de promoción profesional el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso con sujeción a los principios de igualdad mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o empleo superior, exceptuando lo acordado en el art. 25.-Provisión de puestos de trabajo, punto 9.

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C, desde categorías afines del grupo D, con una antigüedad de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria de Personal.

En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad; en todo caso, el personal quedara exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en su oposición de ingreso a la función pública.



3.-La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección , y según los puestos vacantes.

4.-Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

Artículo 32. Oferta Pública de Empleo

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por el personal de la Corporación constituirán la oferta pública de empleo.

1.-El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustaran en todo caso a lo dispuesto en el RD 896/91, de 7 de junio, y subsidiariamente por lo dispuesto en el RD 364/95, de 10 de Marzo.

2.-El sistema de selección será el de concurso, oposición libre y concurso oposición.

3.-Para el personal de nuevo ingreso se realizarán cursos de formación para garantizar una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Este curso se desarrollará, en todo caso dentro de la jornada laboral y expresamente sustituye el periodo de prueba regulado en el Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

Durante este periodo percibirán el 100% de las retribuciones correspondientes al puesto que hayan o vayan a resultar adscritos. Si este curso se realizara fuera del término municipal percibirán las correspondientes dietas por desplazamiento y manutención, en su caso.

4.-Para facilitar la integración social del minusválido se estará a lo dispuesto en la Ley 13/82, de 7 de abril, en cuanto a la selección y contratación de dicho personal y muy especialmente respecto de lo regulado para la reserva de plazas.

5.-La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, y Según los puestos vacantes.

Durante el ejercicio 2012 se procederá a aplicar lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2011 de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributarias y financieras para la corrección del deficit público, a la oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de personal.

Estableciendose que para Enero de 2013 y así sucesivamente cada año, se

volverá a reunir la Mesa de Negociación al objeto de aplicar lo contenido en el presente artículo en cuanto que, las disposiciones legales así lo permitan.

Artículo 33. Conversión de Plazas Temporales en Fijas

1.-Durante el periodo 2012/2013 se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo.

2.-La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se podrá llevar a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada. Estas plazas podrán crearse con el carácter de a extinguir.

Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá plantearse un Proyecto donde se analice globalmente el empleo en la Corporación. Este Proyecto deberá formar parte del Plan o de la Oferta de Empleo correspondiente.

3.-Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su plazo temporal.

4.-El personal de carácter temporal y el personal interino podrán continuar prestando sus servicios durante este periodo de tres años salvo que, teniendo en cuenta las cargas de trabajo de la unidad correspondiente, dejen de ser necesarios sus servicios o pudieran ser sustituidos por personal fijo o de nuevo ingreso.

Para dar efectividad a la continuidad se podrán utilizar las figuras jurídicas que procedan en cada caso.

Durante el ejercicio 2012 se procederá a aplicar lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2011 de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributarias y financieras para la corrección del deficit público, a la oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de personal.

Estableciendose que para Enero de 2013 y así sucesivamente cada año, se volverá a reunir la Mesa de Negociación al objeto de aplicar lo contenido en el presente artículo en cuanto que, las disposiciones legales así lo permitan.

Artículo 34. Selección de Personal Interino o Temporal

1.-La contratación de personal temporal o la selección del personal interino, sólo podrá realizarse por causas sobrevenidas o sustituciones, con una duración máxima de un año o mientras sea efectiva la sustitución, o interinidad.



2.-La contratación temporal de personal laboral se limitará a las formas previstas en el R.D. 2720/98 de 18 de Diciembre y, para sustituir al personal que opte por adelantar la edad de jubilación a las previstas en el R.D. 1194/85.

3.-Las condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder como personal fijo.

4.-En los supuestos de personal desempleado para la realización de obras o servicios mediante subvención de otras administraciones, en el marco de la Comisión Paritaria de Personal, se informará de los proyectos a realizar y de los criterios de selección del personal. Los listados del personal a contratar serán públicos.

5.-Durante el ejercicio 2012 se procederá a aplicar lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2011 de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributarias y financieras para la corrección del deficit público, a la oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de personal.

Estableciéndose que para Enero de 2013 y así sucesivamente cada año, se volverá a reunir la Mesa de Negociación al objeto de aplicar lo contenido en el presente artículo en cuanto que, las disposiciones legales así lo permitan.

Artículo 35. Seguimiento de la Contratación

1.-Los contratos laborales serán visados por los representantes sindicales de los trabajadores a los que se entregará una copia literal o fotocopia de los mismos, así como a los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos representativos. Igualmente se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan.

2.-Trimestralmente, al menos, la Corporación informará por escrito a los representantes sindicales del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral, contratación de servicios con carácter mercantil y de las asistencias técnicas, de acuerdo con lo previsto en el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, fijándose a continuación los criterios de selección y la modalidad de contratación en la Comisión Paritaria de Personal.

3.-Las sub-contratas, asistencias técnicas y contratos de naturaleza mercantil serán informados con carácter semestral en el marco de la Comisión Paritaria de Personal, con la finalidad de considerar su eficacia, costes y condiciones de trabajo de este personal.

Artículo 36. Funcionarización

1.-La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñadas por personal funcionario, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/88, de 28 de Julio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas a que se adscriben dichos puestos.

2.-A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo los siguientes criterios:

- Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.
- Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.
- se facilitará a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

3.-Los Planes de Empleo podrán establecer criterios específicos sobre funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y las pruebas selectivas.

Artículo 37. Excedencias

1.-Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria al personal fijo, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicio en Organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el punto 4. del presente artículo.

2.-Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria al personal que lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios durante un año al menos en la Administración.

Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a un año, ni superior al número equivalente de años que se acredite de servicios en la Administración, con un máximo de 15.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

El reingreso se efectuará por adscripción provisional, condicionada a las necesidades de los servicios y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.



3.-Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal, reserva del puesto de trabajo y derechos pasivos.

4.-será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador o trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical de ámbito provincial o superior y el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria equivalente.

Esta excedencia da derecho al reingreso automático-previa petición del trabajador o trabajadora-al computo de la antigüedad-y su percibo, si esta no le fuera abonada en su nueva situación-grado personal y derechos pasivos mientras dure y la reserva del puesto de trabajo.

5.-Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y un máximo de quince, cuando el cónyuge o conviviente resida en otro municipio, por haber obtenido destino definitivo en la Administración o Entidad Pública, como laboral o funcionario.

6.-Podrá concederse excedencia voluntaria incentivada, cuando el trabajador o trabajadora se encuentre afectado por un plan de empleo.

La excedencia voluntaria tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos en el sector público bajo ningún tipo de relación jurídica.

Quienes pasen a esta situación tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo.38. Suspensión y Extinción del Contrato

1,. Los contratos se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, así como por cese del servicio o actividad de forma definitiva fundamentado en causas tecnológicas o económicas.

En los supuestos de suspensión temporal de los contratos con consecuencia de las causas previstas en los apartados i) y j) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, así como por cese de actividad por reforma o cualquier otra causa,



la Corporación garantizará la percepción del salario normal.

En estos supuestos, se estará a lo previsto en este convenio respecto de los planes de empleo y Relación de Puestos de Trabajo, sin perjuicio de los procedimientos fijados al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

2.-De producirse una declaración por despido improcedente de un trabajador o trabajadora del Ayuntamiento, en los términos previstos en el punto 4 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, la opción de readmisión corresponderá en todo caso a aquel.

3.-El personal que desee cesar en el servicio deberá ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento, con un plazo de preaviso no inferior a siete días.

4.-Cláusula de estabilidad para el personal laboral fijo que impida el despido improcedente (No podrá producirse ningún tipo de despido a trabajadores con contrato laboral fijo, si antes y mediante apertura de expediente no se demuestra que el citado operario ha cometido falta muy grave que de lugar al citado despido.

5-Aplicación de la Disposición adicional vigésima. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público. Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

Capítulo V

Artículo 39. Jornada de Trabajo

1.-La jornada de trabajo máxima será de 37 horas y media, semanales, según Disposición Adicional 71ª de la Ley 2/2012, de 29 de junio de 2012 de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2012.

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

3.-Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12 horas.

4.-Por cada periodo semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con



carácter general se establecen en sábado y domingo.

5.-El personal que trabaje a turnos disfrutará su descanso semanal al menos, en fines de semana alternos.

6.-La jornada que deba realizarse, total o parcialmente, entre las 23 horas y las 7 horas tendrá la consideración de nocturna y, por tanto, una retribución específica de 20 euros/día, por jornada efectivamente realizada, en concepto de productividad. . Esta jornada no podrá exceder un promedio de 8 horas diarias, en periodo de 15 días.

Así mismo, la jornada de trabajo que se realice en sábado tendrá consideración especial y con ello una retribución específica de 20,00 euros/día, en concepto de productividad.

La jornada que se desarrolle en Domingo o Festivo, se retribuirá en concepto de Productividad con 60 Euros por días de estos, efectivamente trabajados durante todo el año.

7.-Se establece un tiempo de descanso computable como jornada de trabajo de 30 minutos diarios.

8.-Se producirá una reducción de jornada de trabajo de 9 a 14 horas durante las festividades señaladas a continuación:

Romería: reducción de jornada el viernes de romería y el martes después de romería.

Julio: reducción de jornada los días anterior y posterior al 16 (fiesta del Carmen).

Agosto: reducción de jornada todos los días de la semana (fiesta de la Asunción).

Diciembre: reducción de jornada el día 26.

Enero: reducción de jornada el día 2.

Semana Santa: reducción de jornada el día del Miércoles Santo.

Los días de reducción de jornadas coincidentes con domingos o sábados se trasladaran al lunes siguiente.

Por otra parte se disfrutará de un permiso de una semana natural coincidiendo con la semana de Navidad o Reyes, o cinco días laborables dependiendo de las características laborales del colectivo afectado, los cuales se asignarán por un cuadrante de vacaciones de Navidad, en cuya elaboración participará la Representación Sindical.

Aquellos departamentos que no pudiesen hacer efectiva esta reducción del servicio serán recompensadas con el canje de una hora de descanso por cada hora de reducción, que serán negociadas para su descanso entre ambas partes.

9.-Para aquellos trabajador/as que, por las especiales características de su puesto de trabajo, tengan que realizar su jornada laboral llevando a cabo la utilización de motocicletas o ciclomotores, y previo informe del Jefe del Departamento que lo certifique, se le abonará, siempre que dicha utilización sea llevada a cabo, por lo menos, en el 75% de su jornada mensual, una compensación económica en concepto de productividad de 53 euros mensuales, teniendo la misma la denominación de "Complemento de Motos".

10.-Los trabajadores mayores de 60 años, tendrán derecho a ser relevados de una hora de trabajo diario, bien a la entrada, bien a la salida del trabajo, a decisión del trabajador, sin merma de sus retribuciones ordinarias, aquel trabajador que obtenga esta tolerancia, no podrá realizar jornadas extraordinarias bajo ningún concepto.

Artículo 40. Horarios

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

2.-El horario del personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias, deberá conocer el mismo con al menos 30 días de antelación, una vez conocido éste lo mantendrán, no siendo posible su alteración, salvo urgencias no previsibles. La plantilla de estos horarios, el posible número de operarios o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas o imprevistos, deberán ser negociados con carácter anual, con los representantes del personal con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer, en su caso, las correspondientes compensaciones.

No obstante, los horarios del personal quedan establecidos de la forma siguiente, pendiente de aplicación la jornada de 37 horas y media para lo cual se convocará la Mesa de Negociación al objeto de poner en práctica dicho horario dentro de los servicios que se mencionan.

a) Servicios Administrativos

De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

b) Servicio de Ordenanzas.

De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

Los sábados de 10 a 13 horas.



c) Almacén Municipal

De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

d) Servicio de Electricidad.

De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

RETEN DE GUARDIA:

De lunes a viernes de 15 a 8 horas.

Sábados y Domingos las 24 horas.

e) Servicio de Limpieza

Desde el 1 de Enero al 30 de Mayo y desde el 16 de Septiembre al 31 de Diciembre: de 7,00 horas a 14,00 horas, de lunes a jueves.

El viernes de 7,00 horas a 13,00 horas.

Un sábado al mes de 8,00 horas a 12,00 horas.

Desde el 1 de Junio al 15 de Septiembre: de 6,00 horas a 13,00 horas, de lunes a domingo, descansando dos días a la semana y siendo uno de ellos los domingos alternos.

f) Servicio de Recogida.

Desde las 23 horas a las 6 horas, descansando dos días, siendo uno de ellos los domingos alternos.

g) Servicio Municipal de Deportes.

Personal Administrativo

Mañanas: de lunes a viernes de 08 a 14 horas

Tardes: Martes y Viernes de 17'30 a 20 horas.

Personal de mantenimiento

Habrà dos turnos por cada instalación deportiva, un turno de mañana y fin de semana y un turno de tarde, rotando el personal de turno cada semana, siendo los siguientes:

Pabellón Cubierto: Turno A:





De Martes a Viernes de 9´00 a 14´00 horas

Sábados de 9´00 a 14´00 y de 16´00 a 20´00 horas

Domingos de 9´00 a 15´00 horas

Turno B:

De Lunes a Viernes de 16´00 a 23´00 horas

Campo de Fútbol: Turno A:

De Martes a Viernes de 9´00 a 14´00 horas

Sábados de 9´00 a 14´00 y de 16´00 a 20´00 horas

Domingos de 9´00 a 15´00 horas

Turno B:

De Lunes a Viernes de 15´30 a 22´30 horas

Polideportivo A.G.H. Turno A:

De Martes a Viernes de 9´00 a 14´00 horas

Sábados de 9´00 a 14´00 y de 15´00 a 21´00 horas

Domingos de 9´00 a 13´00 horas

Turno B:

De Lunes a Viernes de 15´30 a 22´30 horas

Instalaciones Deportivas de El Portil Turno A:

De Martes a Viernes de 9´00 a 14´00

Sábados de 9´00 a 14´00 y de 16´00 a 21´00 horas

Domingos de 9´00 a 14´00 horas

Turno B:

De Lunes a Viernes de 15´30 a 22´30 horas

Del 15 de junio al 15 de septiembre se realizaran las siguientes modificaciones en dichos horarios:





- El Pabellón cubierto se cerrará los sábados a las 22`00 horas y los Domingos a las 13`00 horas.

- El Campo de fútbol tendrá el ,mismo horario que el Pabellón Cubierto.

- Así mismo el Personal Técnico Deportivo, realizarán 37,5 horas semanales cubriendo los horarios según los diferentes programas deportivos y necesidades del servicio, por cuadrante emitido por el Servicio Municipal de Deportes, anual, mensual o semanal.

h) Mercado Municipal.

De martes a sábados de 8 a 15 horas.

i) Casa Municipal de Cultura.-Teatro del Mar

Realizarán 37,5 horas semanas cubriendo los horarios de atención al público, por cuadrante emitido por el servicio de cultura, anual, mensual o semanal.

j) Oficina de Turismo.

Lunes cinco horas.

De martes a sábados seis horas diarias.

k) Cementerio:

De lunes a Viernes de 10 a 13 horas y de 15`30 a 18 horas.

Sábados de 9 a 13 horas y de 15 a 18 horas.

L) Servicio de Vigilantes:

Realizarán 37,5 horas semanales, cubriendo los horarios, por cuadrante emitido por el servicio de Vigilantes siendo este a turnos de mañana/tardes /noches, fines de semana o festivos, siendo la prestación de la jornada de especial consideración y percibiendo por la variables que se establezcan para el Servicio de Seguridad Ciudadana.

Todos los horarios de todos los servicios, para dar cumplimiento a la Ley 2/2012, de 29 de junio de 2012 en su Disposición Adicional 71ª , se adaptarán a la nueva jornada de 37,5 horas semanales.

Artículo .41. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán la duración de un mes natural y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o víspera de estos.

Se confeccionará un cuadro de vacaciones antes del 15 de Enero de cada año; para elaborar el mismo, se atenderán en lo posible, las peticiones de los trabajadores, siempre considerando una prioridad las necesidades del servicio y la consideración a las especiales necesidades de un Municipio Turístico.

En todo caso y por necesidades del servicio se estará a lo previsto en la Resolución de fecha 17-4-95.

1.-El personal podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos.

2.-En los supuestos de baja por enfermedad o accidente se interrumpirá el computo del periodo vacacional y se reanudará una vez recuperada el alta por el trabajador de acuerdo con las necesidades de los servicios.

3.-Los trabajadores/as tendrán derecho a un día laborable más de vacaciones por el cumplimiento de los 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicio en la administración pública, los cuales se podrán ir disfrutando desde el año natural siguiente al del cumplimiento de los citados servicios.

4.-Los operarios que desempeñen funciones que diariamente deban de ejecutarse para el buen funcionamiento de su puesto de trabajo, serán sustituidos durante el periodo de baja por otro operario, sí es necesario mediante la contratación de una persona durante el periodo que dure la ausencia del titular del puesto de trabajo.

El presente artículo queda adaptado a lo contenido en el Real-Decreto Ley 20/2012 de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Artículo .42. Permisos y Licencias Retribuidas

En los supuestos que se citan el personal tendrá derecho, desde el mismo día que se producen, a las siguientes licencias retribuidas:

a) Matrimonio:

· Por matrimonio del trabajador o trabajadora.-15 días.

· Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos.-1 día.

b) Por nacimiento, adopción de un hijo o practica de interrupción voluntaria o involuntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge de la trabajadora tendrá derecho a 5 días ampliables según las circunstancias..

En el supuesto de aborto, y con carácter complementario a la ILT, hasta 5 días.

c) por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos hasta 5 días, previa

acreditación documental actualizada al día que se disfruta la licencia y justificación ante el Jefe de Negociado o concejal Delegado.

Estos días podrán utilizarse alternos.

Por intervención quirúrgica con hospitalización de tíos y sobrinos 1 día.

d) Por fallecimiento del cónyuge e hijos hasta 7 días naturales.

Por fallecimiento de padres o hermanos hasta 5 días.

Por fallecimiento de abuelos y nietos hasta 2 días.

Por fallecimiento de tíos o sobrinos hasta 2 días

Todos estos permisos podrán ampliarse con relación a la siguiente clasificación:

De 200 a 500 Km	2 días
Más de 500 Km	3 días

Asimismo cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, habrán de entenderse referidos también a los parientes políticos.

Los casos excepcionales se someterán al criterio de la Comisión Paritaria.

e) De dos días por traslado del domicilio habitual

f) Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centro oficiales, durante el día de su celebración, o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

g) Por lactancia de un hijo menor de 1 año, al trabajador o trabajadora, en su caso, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir a su conveniencia en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada.

h) Las trabajadoras por razón de alumbramiento tendrán derecho a 18 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 20 semanas, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. El trabajador podrá disponer de cuatro semanas a deducir de los anteriores.

En el caso de adopción de un menor de 6 años el trabajador o trabajadora podrá disfrutar de un permiso de 60 días, la duración será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de





seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes y de 30 días si es mayor de 6 años. En el caso de que los dos trabajen el período se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, con justificación indicando hora de asistencia.

j) siete días de asuntos propios, dos de estos días podrán utilizarse en horas sueltas, el trabajador podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso o asuntos propios no podrá acumularse al periodo vacacional.

1.-Los permisos y licencias de hasta diez días de duración deberán solicitarse con dos días hábiles de antelación y con cinco los de mayor duración, salvo casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento de lo citado y será suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y la posterior justificación.

2.-En caso de denegación, esta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los trabajadores en los supuestos de disconformidad de aquel.

k) Tendrán derecho a la reducción de la jornada en un tercio o un medio, siempre que se acredite que el otro cónyuge también trabaja, con reducción de sus retribuciones ó recuperación del horario en jornada de tarde, quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado a:

Un disminuido físico, psíquico y sensorial o mixto que no desempeñe actividad retribuida y Un menor de 9 años.

l) Los trabajadores podrán disfrutar de flexibilidad de la jornada laboral, en horario de 8 a 9 ó de 14 a 15 horas, con recuperación del horario en jornada de tarde.

M) Licencia para asistencia medica propia, hijos y cónyuge, con justificante medico y para el tiempo necesario para la consulta, debiendo incorporarse al trabajo una vez finalizada la misma, la no presentación del justificante medico con la hora de salida supondrá la anulación de la licencia.

El presente artículo queda adaptado a lo contenido en el Real-Decreto Ley 20/2012 de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Artículo .43. Permisos No Retribuidos

A petición del personal se concederán permisos no retribuidos por un periodo de hasta 6 meses cada dos años, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

Capítulo VI

Artículo 44. Formación y Perfeccionamiento Profesional

1.-Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente convenio 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 de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública, todo ello con la participación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes sindicales.

2.-El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas.

La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo. Cuando los cursos se realicen fuera de la jornada de trabajo y el trabajador no disfrute de la reducción total de ésta, la jornada finalizará una hora antes para la asistencia a los mismos.

La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

3.-Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos mesas redondas, y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñado o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer de hasta 10 días de permiso retribuido.

Artículo 45. Planes de Formación

La Corporación realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal; estudio que remitirá a las secciones sindicales pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, con la finalidad de proceder a la negociación anual de un plan de formación.



El desarrollo y gestión de dicho plan se realizará con la participación de las secciones sindicales mencionadas en la párrafo anterior, a las que se dará cuenta trimestralmente de su nivel de realización.

La Corporación directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación, en todo caso, garantizará la asistencia a estos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

Se destinará una partida presupuestaria para gastos de suscripciones, locomoción, alojamiento y manutención de los asistentes, esta partida será independiente de las restantes de locomoción y dieta de los distintos departamentos.

Artículo 46. Jubilación

1.-La edad de jubilación del personal será obligatoria al cumplir 65 años de edad, esta medida se vinculará a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en este convenio colectivo, y sin perjuicio, en todo caso, de que el trabajador o trabajadora puedan completar los periodos de carencia para obtener el 100% de la pensión de jubilación.

2.-El personal podrá optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/85, de 17 de Junio, de contratos de relevo. El Ayuntamiento abonará, por una sola vez, una cantidad igual a la diferencia entre la pensión de jubilación y su salario, computo anual.

3.-Todos los trabajadores y trabajadoras fijos afectados por este Convenio, en concepto de ayudas de jubilación obligatoria, jubilación por invalidez absoluta o fallecimiento al producirse esta percibirán una gratificación de 500,00 Euros, por año de servicio en el Ayuntamiento de Punta Umbría.

4.-A los trabajadores que se jubilen anticipadamente y de acuerdo con la corporación y según los años de servicios prestados tendrán derecho a una compensación económica atendiendo a la siguiente formula:

$$Y = 7.565,88 \text{ euros } (1 + t\%)$$

Siendo Y el importe a cobrar y t% el resultado de multiplicar por 4 el número de años de servicio, y 7565,88 euros la base mínima.

Ejemplo.-Un trabajador con 20 años de servicio percibiría:

$20 \times 4 = 80 = t\%$ es decir un importe del 80% sobre un millón.

$7565,88 \text{ euros } (1 + 80\%) = 7565,88 \text{ euros } \times 180\% = 13618,83 \text{ euros.}$

5.-La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

6.-JUBILACIÓN PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO.

El artículo 67 “Jubilación” del Estatuto Básico del Empleado Público, establece la jubilación parcial para los empleados Públicos, por lo que de acuerdo con esta Ley, procederá la Jubilación Parcial, a solicitud del interesado, siempre que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

El artículo 12 del Estatuto de los trabajadores desarrolla el contrato a tiempo Parcial contrato de Relevo y hace mención a la jubilación Parcial en su punto 6.

Artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, apartado 2 establece los términos para que el trabajador pueda acceder a la Jubilación Parcial.

6.1 Trabajadores que pueden acceder a la misma

Se establece la posibilidad de acceso a la jubilación parcial entre los 60 y 64 años de edad, para aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- Antigüedad en la empresa:

El número mínimo de años de servicio requeridos en la Empresa será el que establezca la legislación en cada momento.

- Cotización a la Seguridad Social:

Los trabajadores deberán acreditar los años de cotización exigidos por la LGSWS en cada momento, para poder acceder a la jubilación parcial. En todo caso, para acceder a la jubilación a los 60 años de edad, deberán tener 30 años cotizados si no fueran mutualistas con anterioridad al 1 de enero de 1967.

6.2 Solicitud

Los trabajadores interesados, deberán formular su petición, con carácter irrevocable, al departamento de Recursos Humanos con, al menos, 1 año de antelación a la fecha en que se vaya a acceder a la jubilación parcial, computado desde la fecha de la firma del Convenio. Dentro de los plazos legales solicitarán de forma fehaciente, ante el I.N.S.S. el pase a la situación de jubilación parcial.

Una vez solicitado en tiempo y forma, el acceso a la jubilación parcial se llevará a cabo a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de cumplimiento de la edad.

6.3 Transformación del Contrato a Tiempo Completo en un contrato a Tiempo



Parcial El acceso a la jubilación a través de este sistema conlleva la transformación del contrato del trabajador que se jubila, en un contrato a tiempo parcial, por el por ciento de la jornada a tiempo completo pactada en Convenio y, percepción, por lo tanto, del por ciento del salario bruto anual correspondiente al régimen de trabajo efectivamente realizado por este empleado a partir de ese momento. Se realizarán las cotizaciones a la Seguridad Social, correspondientes al por ciento de la jornada trabajada, si bien la Seguridad Social computa estas cotizaciones, a efectos de la determinación de la base reguladora, como si se hubiese realizado el 100% de la jornada.

En el primer año de vigencia del contrato a tiempo parcial, la prestación del por ciento de la jornada se realizará de forma acumulada en período inmediatamente siguiente al acceso a la situación de jubilación parcial, con el mismo régimen de trabajo que el trabajador viniera realizando con anterioridad.

A partir del segundo año y hasta la jubilación total, el por ciento de la jornada se realizará con flexibilidad, en las condiciones que, Empresa y trabajador jubilado parcial, acuerden. La duración del contrato será igual al tiempo que le falte al trabajador para alcanzar la edad de 65 años en que accederá a la jubilación total, extinguiendo su relación laboral con la Empresa.

6.4 Pensión de Jubilación Parcial

Simultáneamente a la suscripción del contrato a tiempo parcial, el trabajador accederá a la jubilación parcial, con percepción, por parte de la Seguridad Social, de una pensión de jubilación del por ciento de la base reguladora que le corresponda, siempre con el límite de la pensión máxima de la Seguridad Social, sin aplicación de los coeficientes reductores por anticipación de la edad.

6.5 Condiciones Económicas

En estos casos, no procede el abono de la cantidad económica reconocida en los puntos 2 y 4 del artículo anterior, aunque sí será reconocida la gratificación por años de servicios en el ayuntamiento de Punta Umbría pactada en lo punto 3 del artículo anterior. Para los trabajadores que accedan a la jubilación parcial conforme a este acuerdo, se establece como garantía económica que, si la cantidad correspondiente a la suma de la pensión bruta de jubilación parcial y el salario bruto del contrato a tiempo parcial, fuese inferior al 80 % del importe que se detalla en el párrafo siguiente, la empresa abonará un complemento bruto que le permita alcanzar dicho porcentaje.

A efectos del cálculo de la garantía del 80%, se tendrá en cuenta el salario percibido en el último mes antes de la fecha de jubilación, fijado en los siguientes conceptos salariales:

- Sueldo Base.

- Antigüedad.
- Complemento de Destino.
- Complemento Específico.
- Complemento de Convenio.

Esta garantía del 80% se calculará cada año teniendo en cuenta el porcentaje de incremento salarial previsto en el Convenio Colectivo.

Durante el período de jubilación parcial, se mantendrá la aportación empresarial al Plan de Pensiones, como si de un trabajador a tiempo completo se tratara. Sin embargo, la aportación del participante se realizará sobre el Salario regular percibido por el por ciento de la jornada trabajada.

6.6 Contratos de Relevo

La empresa suscribirá un contrato de relevo para la sustitución del trabajador que accede a la jubilación parcial. El contrato de relevo podrá ser a tiempo completo o a jornada parcial y de duración indefinida o por el tiempo que le quede al trabajador que se jubila parcialmente hasta acceder a la jubilación total cuando cumpla los 65 años de edad, estudiando la Comisión Paritaria cada caso después de estudiar los motivos alegados por parte del grupo de gobierno y la representación sindical. El contrato de relevo se regirá por la normativa legalmente establecida para los mismos.

6.7 Equivalencias de Grupos Profesionales

El puesto de trabajo del relevista corresponderá al mismo grupo profesional del empleado sustituido.

6.8 Seguimiento de la aplicación del sistema

En cada Centro de Trabajo, dentro de las comisiones paritarias existentes, se realizará un seguimiento de la implantación y evolución de esta fórmula de acceso a la jubilación anticipada y contratos de relevo, a fin de que se cumplan debidamente los acuerdos alcanzados en este Convenio y se solventen las incidencias que puedan producirse. Asimismo se velará porque en el cumplimiento de la jornada de los jubilados parcialmente, no se produzcan desequilibrios o diferencias injustificadas de trato la hora de cumplir con las condiciones de flexibilidad previstas, respetando siempre la necesaria conformidad del trabajador en cuanto a las fechas concretas de prestación de servicios.

Artículo 47. Planes de Jubilación





La cantidad que aporta el Ayuntamiento por cada trabajador laboral fijo de plantilla ha sido para el ejercicio 2011 de 663,00 euros/ año, por cada Trabajador Fijo de plantilla.

Durante el ejercicio 2012 se procederá a aplicar lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2011 de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributarias y financieras para la corrección del déficit público, conteniéndose lo siguiente: “

Durante el ejercicio 2012, las Administraciones, Entidades y Sociedades del Sector Público, no podrán realizar aportaciones a Planes de Pensiones de empleo o contratos de seguros colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

En este apartado se establece que para Enero de 2013 y así sucesivamente cada año, se volverá a reunir la Mesa de Negociación para valorar la posibilidad de aplicar una subida del I.P.C. ANUAL, a la cantidad de partida del año 2011 y, siempre que las disposiciones legales así lo permitan.

Por lo tanto se SUSPENDE dicha aportación y en base a la legislación anual vigente hasta nuevas disposiciones que permitan lo aquí contenido.

Artículo 48. Incapacidad Temporal

1.-Los trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad Temporal percibirán la prestación económica correspondiente a esta situación, que legalmente le corresponda. El Ayuntamiento complementara las prestaciones en los porcentajes que a continuación se expresan:

Enfermedad común o accidente

No laboral

Si genera hospitalización o intervención quirúrgica

Complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones desde la fecha de la IT.

Si NO genera hospitalización o intervención quirúrgica 1º a 3º día No hay prestación de la S.S. Complemento hasta alcanzar el 50% de las retribuciones.

Del 4º al 20º día 60% de la base reguladora. Complemento de hasta el 75% de las retribuciones.

Del 21º al 90º día. 75% de la base reguladora. Complemento hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones.

Desde el 91º día 75% de la base reguladora. Sin complemento.



Accidente de trabajo o enfermedad profesional

El día del Accidente Salario

A partir del día siguiente 75% de la base reguladora.

2.-Aquellos trabajadores/as que, estando en situación de incapacidad temporal y sin causa justificada no acuden a los requerimientos de los servicios médicos de la Mutua y como consecuencia de ello, aquella, extinga la prestación económica, dejará de percibir esta prestación ya que la misma, si bien se abona al trabajador/a directamente por el Ayuntamiento, no es mas que un mero pago delegado. Si se produce esta situación el Ayuntamiento, además, dejará de abonarle la cantidad que como complementaria se haya establecido para igualar el salario mensual.

El presente artículo queda adaptado a lo contenido en el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Estableciéndose como supuesto de carácter excepcional y justificado aquellas incapacidades que deriven en hospitalización o intervención quirúrgica desde su inicio de la baja y hasta su recuperación total.

La Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y control estudiará otros supuestos excepcionales que puedan surgir.

Artículo 49. Cobertura de Riesgos

1.-El Ayuntamiento concertará una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes , para dar cobertura a todos trabajadores afectados por este Convenio entregándose copia a cada trabajador o trabajadora, y que cumpla los siguientes requisitos:

a) En caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, como consecuencia de enfermedad o accidente no laboral, por un capital de 10,000,00.-Euros.-.

b) En caso de muerte, invalidez permanente absoluta y gran invalidez, como consecuencia de accidente (laboral o no) durante las 24 horas del día, 18,000,00.-Euros.- (capital acumulativo al apartado anterior)

c) En caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de circulación trabajando para el Ayuntamiento, 18,000,00.-Euros.

d) En caso de fallecimiento, esta cantidad se abonará a sus legítimos herederos, serán compatibles todas las citadas ayudas, con las otorgables por la Seguridad Social.



e) Se mandará a los Delegados Sindicales copia del recibo de dicha póliza de seguros, en el plazo de dos meses después que se apruebe el Convenio.

f) En el caso de que la Compañía Aseguradora no admitiese las coberturas anteriormente expuestas para algún trabajador fijo, por excluirlo con razones fundamentadas, el Ayuntamiento procederá al pago de los importes citados y en las situaciones comentadas.

g) Se añadirá una cláusula de incremento de cobertura de riesgos del 10% anual. Se acuerda el SUSPENDER este apartado g) para el periodo del 2012 al 2013.

Artículo 50. Anticipos Reintegrables

A. ANTICIPOS DE CAJA

El personal y con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, no considerándose una práctica habitual.

B. ANTICIPOS REINTEGRABLES

El Ayuntamiento anticipará a los trabajadores que lo soliciten, siempre que estén debidamente justificados, los anticipos reintegrables por máximo de 3000,00 Euros, sin ningún tipo de interés, que será detráido del recibo salarial del trabajador en el plazo máximo de 24 meses y serán concedidos por riguroso orden cronológico.

El Anticipo Reintegrable con carácter extraordinario, podrá solicitarse por un importe hasta 6000 euros, con un plazo de devolución de 48 meses, previa solicitud justificada del trabajador, siendo indispensable para su concesión Dictamen favorable de la Comisión Paritaria, así como, la aprobación por la Junta de Gobierno Local.

No se concederá otro anticipo mientras no haya sido satisfecho en su totalidad el anterior, no siendo posible ampliar el existente. Se efectuará un control de las solicitudes para evitar las peticiones sistemáticas por el mismo trabajador.

La cantidad máxima anticipable por el Ayuntamiento a los contratados no podrá exceder del 20 % del total de la retribución salarial que reste al trabajador durante el tiempo que falte para la finalización del contrato, en el momento de acordarse lo solicitado.

En el caso de que por el Ayuntamiento se entendiese que las causas alegadas no son justas para la concesión, será la Comisión Paritaria la encargada de resolver sobre la petición.





Se acuerda el SUSPENDER todo lo contenido en el presente artículo para el periodo del 2012 al 2013.

Artículo 51. Bolsa de Estudios

1.-Las prestaciones se repartirán de acuerdo con la renta de cada trabajador laboral, es decir, que las rentas mas bajas, perciban una cantidad económica mayor.

Para ello, se crea una tabla, por las rentas de la unidad familiar del trabajador, a fin de establecer las distintas cuantías a percibir. Como quiera que la mayoría de las prestaciones, se encuentran suspendidas por la entrada en vigor del presente convenio, que sustenta la decisión adoptada por Pleno, que aprueba el Plan de Ajustes, será de aplicación en años sucesivos. Para ello antes del 31 de enero, se entregarán en el departamento de personal, las rentas familiares del trabajador en vigor, para la adecuación del trabajador laboral a la escala determinada a que corresponda, para poder acceder por ello a las cantidades según la escala de las distintas prestaciones.

Como es un nuevo sistema, se podrá perfeccionar en los distintos aspectos mejorables, pudiéndose usar para ello los mecanismos de modificación o complementarios al convenio.

Grupos de rentas aplicación prestaciones.

Renta Familiar Grupo A1 Grupo A2-B Grupo C1 Grupo C2 y Grupo E

Hasta 18.000 Euros Hasta 30.000 Euros Hasta 45.000 Euros Mas de 45.000 Euros

1º.-Objetivos generales: Se pretende con el siguiente programa de ayuda de estudios, lo siguiente:

- Posibilita el acceso y continuidad de los estudios de todo el personal laboral de este Ayuntamiento, así como el de sus familiares.
- Contribuir a la formación permanente del funcionario.
- Colaborar económicamente en el costo general de los estudios, complementado a otras posibles ayudas compatibles..
- Contribuir a elevar el nivel cultural del personal y sus familiares.

2º.-Condiciones Generales: Aparte de las establecidas en el artículo anterior, las condiciones generales para ser beneficiario/a de las ayudas de estudio otorgadas por este Ayuntamiento son:

- Tener la edad para poder cursar los estudios.



- Solicitud, en el modelo oficial, al Alcalde Presidente del Ayuntamiento, en el plazo de tiempo establecido para ello.
- Presentar la documentación necesaria dentro del plazo reglamentario. En todo caso antes del 10 de noviembre.
- Encontrarse en activo el personal laboral al 10 de noviembre del año en curso.

3º.-A los efectos del cálculo de las cuantías económicas resultantes, de las personas beneficiarias, podrán acompañar a la solicitud la siguiente documentación:

- Fotocopia de calificaciones finales del curso anterior (sólo funcionarios/as y cónyuges).
- Fotocopia de reserva de matrícula para el curso siguiente.
- Certificación de vida laboral actualizada, de cónyuge e hijos mayores de 18 años.
- Certificado de convivencia de la unidad familiar.
- Justificación de los ingresos de la unidad familiar del personal laboral, del año anterior (Declaración/es de renta referentes a toda la unidad familiar, ingresos familiares....etc.)

4º.-Requisitos de carácter académico.

- Estar matriculado en el curso para el que solicita la ayuda.
- Haber aprobado el curso anterior, con una nota media de 5 puntos (solo funcionarios y cónyuges). No se dotará de ninguna ayuda la repetición de cursos, que hayan recibido ayudas la primera vez, ni tampoco las 2º matriculaciones o sucesivas en asignaturas.
- En el caso de que matrícula se realice solamente por unas determinadas asignaturas, la cuantía de la ayuda será proporcional al número de ellas, aplicándose las condiciones del apartado anterior en el caso de repetición de asignaturas. En caso de estudios universitarios, se contemplará como curso completo 5 asignaturas de nueva matriculación o 50 créditos. En el caso de matriculación de asignaturas sueltas, que no lleguen al mínimo expuesto anteriormente, se abonará el 50% de la ayuda del apartado de referencia del estudio. En el caso de título relativo al Instituto de Idiomas o Escuela Oficial de Idiomas, se abonará el 50% del apartado de FP y Bachiller.
- Se concederá una sola ayuda por persona y para un tipo de estudios, salvo que exista eficacia probada en los estudios, a criterio discrecional de la Comisión Paritaria de interpretación del presente Reglamento.

económico/familiar.

- Se considerarán requisitos económicos, a los efectos de aplicar el baremo, los ingresos anuales brutos de la unidad familiar, contemplados en el apartado 3º, del año anterior. Relativos a todos los miembros de la unidad familiar, como se acreditará mediante certificado de convivencia/empadronamiento.

- Se tendrán en cuenta las situaciones límite en cada escala, para la aplicación del baremo. ,,,//,,,

- La puntuación obtenida, según el baremo económico, será ponderado con los factores de orden familiar, entendiéndose por tales el número de hijos que cursen estudios, siendo:

* Familia con dos hijos/as estudiando: se aplicará un factor del 1,05 al baremo.

* Por cada hijo/a, en familias de más de dos hijos estudiando, se incrementará dicho factor en 0,05 por cada hijo/a más.

- La cuantía económica que corresponderá a cada beneficiario/a, será el resultante de multiplicar el número de puntos por el valor de éste. El valor del punto, será igual a la cuantía de la ayuda presupuestada, dividida entre el número de puntos totales. En todo caso equivaldrá a la cuantía que para tal fin se contempló en el año 2011, con un incremento anual proporcional al crecimiento del número de personal laboral y a las pérdida del poder adquisitivo anual.

- En todo caso, si la solicitud no se acompaña con los datos económicos fijados, se aplicará el baremo más restrictivo para el cálculo citado.

6º.-Baremo para los estudios.

BAREMO PARA AYUDA DE ESTUDIOS				
GRUPO/ESTUDIOS	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO C
Universidad fuera Huelva	75	60	50	40
Universidad Huelva	65	50	42	32
Bachillerato, F.P., Ciclos formativos acceso a la Universidad	30	25	22	18
Educación Infantil, Primaria y Secundaria obligatoria	20	18	16	14

- La cuantía de la ayuda de estudios reflejada, se verá reducida en un 50%, el baremo anterior de los puntos, cuando el beneficiario de la misma sea el personal laboral o su cónyuge, con derecho.

- La Comisión Paritaria, y preferentemente de manera inmediata a la fecha de la presentación de solicitudes, estudiará las alegaciones y otros que se presenten.



“Se suspenden para el período 2012-13 las ayudas de estudio, a excepción del coste de los gastos de estudios no subvencionados por otras administraciones (1º matrícula y libros), en un porcentaje del 40 % en el baremo hasta 18.000 Euros, un 30% en el de hasta 30.000 Euros, un 20% en el de hasta 45.000 Euros y un 10% en el de más de 45.000 Euros”, SOLO PARA LOS HIJOS/AS.

7º.-En ningún caso se tiene derecho a más de una ayuda por persona. El Ayuntamiento podrá exigir en cualquier momento certificado de asistencia a clase o de seguimiento normal de los estudios y retirar o exigir la devolución de la ayuda mediante deducción en nómina en caso negativo, previo dictamen de la Comisión Paritaria.

Artículo 52. Prestaciones Sanitarias

1º.-Serán beneficiarios/as de las prestaciones sociales, los empleados públicos recogidos en el art. 2 del presente reglamento, sus cónyuges/parejas e hijos/as, siempre que convivan con el titular y a sus expensas, esto es, que no perciban ingresos algunos por razón de actividad empresarial profesional, laboral, artística o similar. Este hecho se justificará presentando junto al modelo de solicitud de la prestación correspondiente, fotocopias del libro de familia o certificación de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho y una certificación de la vida laboral del familiar mayor de edad objeto de la ayuda.

2º.-Se entenderá por hijos/as, a los efectos de los beneficios sociales establecido en el presente, quienes estén en situación de acogimiento como fase previa a la adopción y aquellos que estén en situación de guarda y custodia legal.

3º.-No tendrán derecho a las prestaciones antes citadas, quienes hubieran solicitado o percibido, dentro de la unidad familiar, otra ayuda por el mismo hecho causante, salvo que ésta fuere ayuda o beca de estudios, de las concedidas por cualquier Administración Pública.

4º.-Por el Ayuntamiento y a través del departamento de Recursos Humanos, se podrá recabar en cualquier momento los datos que considere oportunos para el otorgamiento o mantenimiento de algunas de las prestaciones sociales a continuación recogidas.

5º.-Se estará a lo que recoja cada artículo de peculiar respecto a los beneficiarios.

6.-Las prestaciones sociales no tendrán efecto retroactivo.

- ODONTOLÓGICAS

PRESTACION/GRUPO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
Consulta general, extracción, limpieza	40	35	30	25
Empaste y Obstrucción	60	55	50	45
Endodoncia	120	110	100	90

Prótesis Dental:				
Dentadura completa	700	650	600	550
Dentadura superior o inferior	360	330	300	270
Piezas sueltas, cada una (máximo 10)	120	110	100	90
Ortodoncia: se abonará 50% importe de las facturas	850	800	750	700
Ortopedia Dental: se abonará el 50 % del importe de las facturas	360	330	300	270
Tratamiento Periodontal: se abonará 50% de las facturas	850	800	750	700
En todos los casos, una vez por beneficiario en la vida laboral activa Implantes dentales, cada uno (máximo 10 en la vida activa)	360	330	300	270

Al impreso por la solicitud de la ayuda, deberá de acompañarse de la factura original correspondiente, con identificación del beneficiario y servicio prestado. La factura deberá estar perfectamente detallada.

- PRÓTESIS DE VISION

PRESTACIONES/GRUPO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
Consulta general	60	55	50	45
Monturas	70	65	60	55
Cristales simples graduados, los dos	165	145	125	105
Cristales bifocales o lentes progresivas, los dos	300	275	250	225
Lentillas, anualmente	165	145	125	105

La duración máxima de las prótesis de visión (excepto lentillas) será de dos años, excepto en aquellos casos en los que sea necesario varias la graduación, para lo que será imprescindible, informe médico del oftalmólogo. Para menores de 10 años, la duración mínima será de una año.

Al impreso por la solicitud de la ayuda, deberá de acompañarse de la factura original correspondiente, con identificación del beneficiaria y servicio prestado. La factura deberá estar perfectamente detallada.

...///...

- PRÓTESIS AUDITIVAS

PRESTACIONES/GRUPO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
Por un importe del 50% de la factura hasta	240	220	200	180

La duración mínima de esta prótesis será de 4 años, a excepción de menores de

10 años, que se concederán siempre que sean necesarias por tratamiento, todo ello bajo prescripción facultativa y presentación de la factura original.

- OTRAS PRESTACIONES SANITARIAS

PRESTACIONES/GRUPO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
Prótesis ortopédica. Por un importe del 50% de la factura has	240	220	200	180
(no contempladas ámbito de cobertura S.S)				
Servicios médicos extraordinarios (análisis, radiología, similar). Por un importe del 50% de la factura hasta	120	110	100	90

“Se acuerda suspender todo lo contenido en este artículo durante el período 2012-2013, excepto En el supuesto de rotura de alguna de las prótesis señaladas, por accidente laboral, la reposición se efectuará por el total del valor, será imprescindible informe al respecto del Jefe de Servicio. No se abonará pérdida de las mismas, aún en el cumplimiento de las funciones propias”.

Artículo .53. Otras Ayudas. Otras Prestaciones

1º.-Serán beneficiarios/as de las prestaciones que a continuación se recogen, todas aquellas personas que cumplan los requisitos expuestos en el art. 52,-“1º.-Serán beneficiarios/as de las prestaciones sociales, los empleados públicos recogidos en el art. 2 del presente reglamento, sus cónyuges/parejas e hijos/as, siempre que convivan con el titular y a sus expensas, esto es, que no perciban ingresos algunos por razón de actividad empresarial profesional, laboral, artística o similar. Este hecho se justificará presentando junto al modelo de solicitud de la prestación correspondiente, fotocopias del libro de familia o certificación de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho y una certificación de la vida laboral del familiar mayor de edad objeto de la ayuda.

2º.-Se entenderá por hijos/as, a los efectos de los beneficios sociales establecido en el presente, quienes estén en situación de acogimiento como fase previa a la adopción y aquellos que estén en situación de guarda y custodia legal.

3º.-No tendrán derecho a las prestaciones antes citadas, quienes hubieran solicitado o percibido, dentro de la unidad familiar, otra ayuda por el mismo hecho causante, salvo que ésta fuere ayuda o beca de estudios, de las concedidas por cualquier Administración Pública.

4º.-Por el Ayuntamiento y a través del departamento de Recursos Humanos, se podrá recabar en cualquier momento los datos que considere oportunos para el otorgamiento o mantenimiento de algunas de las prestaciones sociales a continuación recogidas.

5º.- Se estará a lo que recoja cada artículo de peculiar respecto a los beneficiarios.

6.-Las prestaciones sociales no tendrán efecto retroactivo.”, o lo que en cada caso se especifique como particularidad dentro de cada artículo. Para instar al reconocimiento de las mismas, habrán de presentar ante el Registro General, el modelo de solicitud, acompañado de la factura correspondiente y la documentación que en cada caso se especifica:

PRESTACIONES/GRUPO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
Nupcialidad	500	475	450	425
Natalidad	240	220	200	180

a) AYUDA POR NUPCIALIDAD.-La ayuda por nupcialidad se otorgará a ambos cónyuges, reducida en un 25%, en el caso de que los dos presten servicio en este Excmo. Ayuntamiento al tiempo del hecho causante y reúnan los requisitos exigidos con carácter general. Se acompañará a la solicitud, original y copia del libro de familia, o de la Certificación de Pareja de Hecho.

b) AYUDA POR NATALIDAD.-Por nacimiento o adopción de cada hijo/a. En el supuesto de que la madre o el padre, presenten servicio en este Excmo. Ayuntamiento al tiempo del hecho causante y reúnan los requisitos exigidos con carácter general, sólo se otorgará la ayuda a uno de los mismos. Se aportará a la solicitud, original y copia del libro de familia.

c) AYUDA POR MINUSVALÍAS.-Por cónyuge y/o hijos/as discapacitados/as, que convivan con el/la funcionario/a y estén a sus expensas, 170 Euros al mes. Se presentará una solicitud, junto con original y copia del reconocimiento de la minusvalía, original y copia del libro de familia. Para acceder a estas ayudas, se deberá acreditar, que el familiar interesado, no percibe ingresos por actividad empresarial, profesional, laboral o artística. Se podrá excepcionalmente, a través de los mecanismos paritarios de valoración del presente Reglamento, incrementar las cuantías asignadas en hasta el 200% de las mismas, atendiendo a las necesidades del funcionario/a. Si el hijo/a o cónyuge, convive con el funcionario/a, pero tiene ingresos y estos no superan el Salario Mínimo Interprofesional, percibirá por este concepto el 50% de la ayuda mensual. Cualquier cambio en la situación del beneficiario de la ayuda y que afecte a los criterios antes señalados deberá ser comunicado. Durante la vigencia del acuerdo se mantendrán las prestaciones de este artículo, únicamente para los beneficiarios que documentalente acrediten no percibir ningún tipo de prestaciones.

Para el ejercicio 2012-2013 este apartado SOLO se abonará el 50% de esta prestación a todos los trabajadores que tengan un hijo/a minusválido sin percibo de prestación dineraria alguna.



d) AYUDA POR SEPELIO.-El Ayuntamiento abonará hasta un máximo de 1.000 Euros para gastos de sepelio, por fallecimiento del funcionario/a, en activo, al familiar que justifique documentalmente el abono de dichos gastos.

e) La Corporación facilitará un descuento del 50% en el uso de las instalaciones deportivas, incluida la piscina municipal, y la participación en las distintas escuelas deportivas al cónyuge e hijos del personal laboral, no compatible con otras ayudas análogas. Para las dudas que surjan en la concesión o no de dichas ayudas, las mismas se remitirán a la Comisión Paritaria para su aclaración.

f) Ayuda por renovación del permiso de conducir a conductores profesionales o por exigencias del servicio, el 100% del coste de la renovación.

Se acuerda suspender todo lo contenido en este artículo durante el período 2012-2013, excepto el apartado c) y f).

Artículo 54. Bolsa de Vacaciones

1.-Será pagadera mediante una paga única, a percibir en el mes de Abril, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas de la corporación que estén acogidos a lo establecido en el artículo número 2 del presente convenio

“AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL”.

2.-Se tomará como punto de partida la cantidad de 378,99.-Euros (cantidad esta que corresponde al año 2011), que se irá incrementando anualmente en el I.P.C. real y que será percibida igualitariamente por todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. Se acuerda el SUSPENDER todo lo contenido en este artículo 54,-Bolsa de vacaciones, para el periodo del 2012 al 2013.

Artículo 54. Asistencia Jurídica

Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del trabajador municipal , con asistencia de letrado, que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales como acusado, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo los casos en que se reconozca en sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, y asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado público o ser el Ayuntamiento la parte demandante.

En los procedimientos penales, cuando el funcionario resulte condenado por causas ajenas al desempeño de su profesión, los gastos de la defensa jurídica, costas, fianzas y responsabilidad derivada de la jurisdicción penal, habrán de ser por cuenta de quien resulte penalmente responsable, sin que deba el Ayuntamiento hacerse cargo de estos gastos. En todo caso, la fianza que deba aportar en un procedimiento penal el empleado público como consecuencia del desempeño de su profesión, o acto derivado de ella, deberá ser aportada por la



Corporación, quedando entendido que las responsabilidades antes expuestas recaerán en el Ayuntamiento, sólo en aquellos casos en que el Empleado Público resulte condenado. Para ello se crea un fondo de una cantidad fija. También la defensa de un empleado público será realizada por un jurista especializado en materia penal, que será contratado por el Ayuntamiento y que estará a disposición del empleado público cuando sea necesario. Se protegerán las actuaciones de todos los efectos, que por razón de su cargo, presten los agentes de la autoridad dependientes de este Ayuntamiento, aunque sean realizados fuera de su jornada laboral.

El empleado público en caso de asistencia a cualquier actuación judicial, fuera de su jornada laboral, percibirá en compensación la cantidad equivalente a tres horas extraordinarias y el kilometraje correspondiente si se utilizó para ello vehículo propio, en caso de accidente se estará a lo dispuesto en el Art. de indemnizaciones y suplidos.

En el caso excepcional, de coincidencia a dos o más actos jurídicos en el mismo día, se solicitará la compensación económica establecida en base al siguiente criterio: Se solicitará las horas efectivamente realizadas con un máximo de 6 horas extraordinarias, teniendo en cuenta la diferencia horaria entre ambos actos jurídicos y los tiempos de desplazamiento.

En el caso excepcional de asistencia a actos jurídicos fuera del partido judicial, por cada día que ocupen las actuaciones, una gratificación de 5 horas extraordinarias por día, incluyendo días de partida y llegada si el desplazamiento así lo requiere, todo ello sin perjuicio de las dietas establecidas, las cuales se establecen el art. 12 del R.D. 462/02 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, incluyéndose el tiempo utilizado en los traslados.

Capítulo VIII

Artículo 55. Salud Laboral

1.-El trabajador tendrá derecho a una protección eficaz de su integridad física y deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto a:

- a) Conocer de forma detallada y concreta, los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.
- c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posibles daños



originados por los riesgos a que este expuesto.

d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

e) Las funcionarias del Ayuntamiento de Punta Umbría que estén embarazadas, tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualquier otra causa⁹ que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

Asimismo, se les concederá permiso retribuido para asistir, a partir del séptimo mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación al parto. Para ello deberá solicitarlo a través de la Jefatura de Servicio, al Concejal de personal, acompañando a la solicitud informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad, debiéndose justificar en todo caso la asistencia.

2.-La Corporación deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores y trabajadoras de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora para o para sus compañeros , compañeras o terceros.

El trabajador es obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las practicas que se celebran durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal, tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación productos o procedimientos.

c) Elaborar, en el plazo máximo de 6 meses tras la firma del presente convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgo.

d) Informar trimestralmente sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

e) En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros





auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 56. Comité de Seguridad Y Salud

En la Corporación se constituirá un Comité de Seguridad y Salud. Su composición será de 4 miembros.

La mitad será designada por la Corporación y la otra mitad por los representantes del personal a través de sus órganos de representación colectiva.

1.-Serán funciones de este Comité :

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y estudiar las causas de accidente y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la Corporación las medidas a adoptar en cada caso.

d) Promover en la Corporación la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.

e) Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc...

f) Proponer anualmente a la Corporación el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

2.-Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, ejercerán como Delegados de Prevención, con las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo siguientes:

a) Ser informados por la Corporación de los riesgos y resultado de las evaluaciones de prevención.

b) Informar y promover formación a los trabajadores en horas de trabajo.

c) Ser consultados previamente la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un periodo de tiempo.



Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los trabajadores, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

d) Proponer a la Corporación, cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursos de formación y sensibilización de los empleados y las empleadas públicos en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

e) Paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Seguridad y Salud.

f) Ser consultados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones y gastos o modificaciones de procesos de trabajo que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos.

g) Ser informados de los seguimientos o comprobaciones de Incapacidad Permanente que se instruyen y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.

Artículo 57. Reconocimiento Médico

Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, aunque este carácter cede ante los casos enumerados en el art. 22.1 de la Ley 31/1995, cuales son los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. que en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador o trabajadora.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental interesado o interesada.

A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

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.



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

Artículo 58. Capacidad Disminuida

1.-Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deje de estar en condiciones físicas y psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya posibilidad de obtener la invalidez o baja de la Seguridad Social pero sea declarada por el servicio médico de la empresa. Previos los dictámenes o asesoramientos técnicos oportunos para aquella situación y de acuerdo con sus indicaciones, se procederá a asignar a este trabajador una tarea conforme a su capacidad disminuida.

2.-En el caso del personal con capacidad disminuida, que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión (Invalidez Permanente Total), compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones. (Se estudiará la nueva clasificación por parte de la Corporación y la Mesa General de Negociación).

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo.

En caso de riesgo para la salud del trabajador o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuara con la participación de los representantes de los trabajadores.

3.-La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

4.-Durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, previa prescripción facultativa, del médico de empresa o de la Seguridad Social, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquél.

5.-En el supuesto de algún trabajador que preste sus servicios como conductor en cualquiera de los servicios del Ayuntamiento, sufriera será destinado a un trabajo de similar categoría abonándosele las percepciones económicas que venía percibiendo con anterioridad.

En la misma situación se estará cuando al trabajador le sea retirado el carnet por



anomalías en la vista y otras circunstancias.

Si las causas de la retirada son debidas a la conducción temeraria o por haber ingerido bebidas alcohólicas, no operará lo establecido en el párrafo anterior.

El beneficio recogido en el párrafo primero, se aplicará a todos los trabajadores que conduzcan vehículos del Ayuntamiento, u otros por orden del mismo. También será de aplicación cuando viaje en el suyo propio puesto a disposición del Ayuntamiento o se desplace de su domicilio a su puesto de trabajo.

Artículo 59. Ropa de Trabajo

Los trabajadores percibirán anualmente dos mudas completas de trabajo, adecuadas al trabajo que realicen en los distintos Servicios, así como el calzado adecuado, procurando, en aquellos casos que sean “uniformes” sea uno de verano y otro de invierno, las ropas de verano serán dos pantalones, un par de zapatos y dos camisas, y en invierno dos pantalones, un par de zapatos, dos camisas, una chaquetilla, un jersey, unas botas de agua, una ropa de agua y chaquetón de abrigo cada dos años “toda la ropa será serigrafiada con el anagrama y nombre del Ayuntamiento”.

Ropa de trabajo conductor – Alcaldía:

Ropa de invierno: 1 chaqueta, 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de zapatos, un jersey, 2 corbatas, 1 abrigo cada dos años. Ropa de verano: 1 chaqueta, 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de zapatos, 2 corbatas.

Debido a las características de los Colegios Públicos y con el propósito de que los operarios tengan una presencia adecuada, la ropa de trabajo de los conserjes de colegio tendrán las mismas características que la de los ordenanzas municipales.

Guardería Caracola:

- . Calzado Especial (2 par anual)
- . 2 Batas Blancas para comedor (una manga corta, otra manga larga).
- . 2 Batas Color (una manga corta, otra manga larga).
- . Compra de 10 cofias total para comedor.
- . Toda la ropa con serigrafía (logotipo Ayuntamiento y Guardería Caracola).

Ludoteca:

- . 2 Batas color manga larga.





- . 2 Batas color manga corta.
- . Calzado especial (2 par anual)
- . Toda la ropa con serigrafía (logotipo Ayuntamiento).

Auxiliar Ayuda Domicilio:

- . 1 Chaquetón cada dos años.
- . 4 Batas blancas manga larga.
- . Toda la ropa con serigrafía (logotipo Ayuntamiento)

Operarios Teatro Municipal:

Zapatos de seguridad, con refuerzo en la puntera.

Pantalón de faena con bolsillos y que sea de un tejido resistente a roturas y quemaduras.

Chalequillo sin mangas con bolsillos para herramientas y del mismo tejido que el pantalón.

Camisetas o polos

Polar o ropa de abrigo cada dos años.

Cascos de seguridad.

Monos de faena (para realización de tareas como pintura, limpieza, etc.)

Todo el vestuario deberá ser en COLOR NEGRO, salvo la ropa de faena. uniforme para las azafatas.

Relación de trabajadores del teatro son:

Técnica de iluminación

Técnico de sonido

Técnico de mantenimiento

Coordinadora técnica

Recordando a los trabajadores que la utilización de la ropa de trabajo, queda totalmente prohibida una vez finalizada la jornada laboral.





Al personal de nuevo ingreso, estas mudas se entregaran en la misma fecha de entrada al trabajo.

Las mudas serán de colora azul, y blanco en el caso de los pintores.

Se establece una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, en la primera quincena de Mayo, y para los de invierno en la primera quincena de Septiembre.

Artículo 60. Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

1.-Graduación de las faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves.

- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se apruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea grave.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del Servicio.
- La embriaguez, fuera de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa, siempre que este haga referencia a la misma.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

b) Faltas Graves.

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.





- Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.
- No comunicar los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, si esta falta de comunicación causara perjuicio para la Administración Local.
- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.
- La imprudencia en el acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, siempre que no se cumplan las órdenes efectuadas y se cuente con las medidas de seguridad e higiene necesarias.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada , así como emplear herramientas de la Empresa en asuntos propios.
- La reincidencia en faltas leves (excluida la puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

c) Faltas muy graves.

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el robo o hurto, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar que implique perjuicio grave a la misma.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos con primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, de forma intencionada y con ánimo de causar perjuicio.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar datos de reserva obligada.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros subordinados.
- El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, si estas no han sido sancionadas con anterioridad.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.





· El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Ayuntamiento

2.-Régimen de sanciones:

La Imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario contradictorio, que se iniciará mediante pliego de cargos formulado por la Alcaldía y que contendrá la relación de hechos imputados.

Concederá al interesado un plazo de siete días para que presente su escrito de descargos. Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de otros siete días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos.

Los representantes de los trabajadores serán informados de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una acción sancionadora se informará a los representantes de los trabajadores en el marco de la Comisión Paritaria de Personal.

3.-Sanciones:

Las sanciones que podrán interponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por falta leve.-amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por falta grave.-suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por falta muy grave.-desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera clasificada en un grado máximo, siempre que fuese aceptado por la Jurisdicción Laboral.

4.-Cancelación de faltas:

Las faltas se cancelarán pasados seis meses de su realización.

Las faltas graves al año.

Las faltas muy graves a los dos años.

Los trabajadores solo atenderán las órdenes dimanadas de sus Jefes inmediatos, del Concejal de su servicio, del Concejal de Personal o del Alcalde, no cometiendo





ninguna falta laboral de desobediencia o incumplimiento de otras personas o Concejales no relacionadas con su Servicio, siempre que tales órdenes no fueran dadas para que se evitase un daño o perjuicio a personas o bienes de la Corporación Municipal.

Artículo 61. Enfermedad Mental y Toxicómanas

En ningún caso podrán ser causa justificada suficiente para la incoación de expediente disciplinario, las conductas del trabajador que tengan como origen el padecimiento de trastorno mental, señalándose expresamente las toxicomanías.

Si el trabajo desempeñado por trabajadores con las enfermedades expresadas, pudiese ocasionar riesgo para compañeros y usuarios, el trabajador, hasta su restablecimiento, será desplazado del puesto.

Artículo 62. Plan de Drogodependencias y Alcoholismo

La Comisión de Salud Laboral realizará un Plan de prevención contra las drogodependencias y el alcoholismo.

Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas: Corporación, representación sindical, trabajadores y organismos oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos de este plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras afectados y a sus familiares, con la finalidad de que puedan reinsertarse en el medio socio laboral.
- Prevenir y reducir la siniestralidad laboral.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir el absentismo.
- Armonizar las relaciones laborales.



Artículo 63. 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 o compañeras y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Capitulo X

Artículo 64. Información Sindical

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal.

Asimismo, se les facilitara copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondiente al capítulo 1, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de la nómina mensual del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

Artículo 65. Tablón de Anuncios

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablonos.

Artículo 66. Garantías Sindicales

El número de horas sindicales reconocidas a cada uno de los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones será de 20 horas mensuales para los ejercicios 2012-2013. No obstante se estará a lo dispuesto en el artículo 10,-del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

El crédito horario reconocido puede ser acumulado en uno o varios representantes sindicales que, sin rebasar el máximo total, pueden quedar relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

1.-Los trabajadores que tengan cargos o mandato en organizaciones sindicales de ámbito comarcal, provincial, regional o nacional, podrán disponer del tiempo necesario para atender dicha representación, sin perjuicio de las retribuciones



económicas y laborales que habitualmente viene percibiendo.

2.-Garantía Personal, se considera accidente laboral, a todos los efectos, el que sufre el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos o de dirección de carácter Sindical, así como los ocurridos en los desplazamientos que realice en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

Artículo 67. Derechos de los Afiliados

1.-Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

2.-En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a su Sección Sindical.

Artículo 68. Delegados Sindicales

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en la Corporación podrán, cada una de ellas, designar 2 Delegados Sindicales con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados Sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el art. 10 del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Artículo 69. Derecho de Reunión

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral.

Artículo 70. Local Sindical

Las elecciones Sindicales más representativas y los órganos de representación dispondrán de un local, dotado con los medios necesarios, para desarrollar sus actividades sindicales. Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, telex, fax, ordenadores y otros medios técnicos que faciliten la tarea de los representantes sindicales de los trabajadores.

Disposiciones Finales Primera

La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la Comisión de seguimiento del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del convenio, para que dictamine o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Asimismo, en el primer trimestre de 2013 se reunirá El Comité de Empresa y la



Corporación, así como los Técnicos en materia económica al objeto de estudiar y valorar la situación económica para la posibilidad de reactivación total o parcial de los aspectos económicos suspendidos en el presente acuerdo.

SEGUNDA.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio, cualquier mejora otorgada al personal funcionario, será de aplicación al personal laboral, corriendo a cargo de la Comisión Paritaria la resolución de cualquier conflicto de interpretación.

TERCERA.

Con carácter general se entenderá por consolidado el grado correspondiente a los niveles de complemento de destino que, para cada puesto de trabajo fijan en la tabla anexa, salvo que con anterioridad algún trabajador del personal laboral tuviera, legalmente, reconocido un grado superior.

CUARTA.

A los solos efectos de deducciones por permisos sin sueldo, sanciones o descuentos por huelga, el calculo se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios referidos a un día: Retribuciones básicas y complementarias, referidas a un mes, dividido entre 30 días.

QUINTA.

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente convenio, anualmente, tendrán, al menos, incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.

SEXTA.

Todos derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el trabajador mediante petición escrita, la no contestación expresa en un periodo no superior a 15 hábiles, supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

SÉPTIMA.

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que en ningún caso las nuevas retribuciones, serán inferiores en computo global anual a las que venia percibiendo. No obstante las cuantías de los diferentes conceptos salariales podrán ser diferentes de las que tenia establecidas.

OCTAVA.





Los gastos que se ocasionen con motivo de la representación sindical serán asumidos por el Ayuntamiento (desplazamientos, formación, telefonía, mobiliario, material de oficina, imprenta, etc...)

NOVENA.-(PERMUTA)

El personal laboral fijo de este Ayuntamiento, podrá solicitar ante Personal y Recursos Humanos, la permuta de su puesto de trabajo con personal laboral fijo de cualquier otra Administración Pública. Dicha permuta sólo será posible entre trabajadores/as del mismo grupo, para puestos sin jefatura y respetándose únicamente la antigüedad del operario/a que permute, sometiéndose a partir de ese momento íntegramente al Convenio de este Organismo.

Para que dicha permuta se conceda será necesaria la aceptación de las dos entidades afectadas, previo acuerdo entre los trabajadores/as interesados.

DECIMA.

Se entenderá por cónyuge la persona que se halle ligado al trabajador/a de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad (pareja de hecho). En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia a los efectos oportunos y, certificado que acredite la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.

DECIMO PRIMERA.

1. Los trabajadores/as que no tengan la categoría profesional de conductor y por necesidades del servicio tengan la necesidad de conducir algún vehículo oficial, se les abonará los gastos por cursos de recuperación de puntos y sanciones impuestas por falta de documentación del vehículo, incumplimiento de normas por razón del servicio, etc. Quedando fuera las sanciones por velocidad superior a la permitida y cualquier otra que fuese culpa exclusiva del trabajador/a.

2. El Ayuntamiento abonará la renovación del Carnet de conducir a los trabajador/as que por necesidad del Servicio Conduzcan vehículos oficiales, cuando los trajes que realiza habitualmente sea necesario la conducción o utilización

de un vehículo oficial con al menos el 75% de la jornada laboral siempre refiriéndonos al trabajador que conduce el vehículo oficial.

DECIMO SEGUNDA.

En reconocimiento y protección de las familias numerosas, se establece que las ayudas y prestaciones recogidas en el presente Acuerdo Colectivo, se verán incrementadas, en atención a la categoría de las mismas, según lo fijado en la Ley





40/2003, de 18 de Noviembre, de Protección de las Familias Numerosas, previa acreditación con la presentación del Libro de Familia.

El incremento será:

- El 25%, para las familias numerosas de 1ª Categoría o Categoría General.
- El 50%, para las familias numerosas de 2ª Categoría o Categoría Especial.

ANEXO 1

Los trabajadores adscritos al servicio municipal de limpieza por sus especiales características de trabajo, tendrán las siguientes retribuciones complementarias en concepto de pluses.

NOCTURNIDAD:

El 25 % del salario base de los días efectivamente trabajados de noche.

PENOSIDAD Y TOXICIDAD.

Se establece la cantidad del 20 % del salario base mensual, para todo el personal del servicio de limpieza, siempre que esté todo el mes en dicho servicio de forma activa. En caso contrario dejará de percibirlo, o cobrará la parte proporcional que le corresponda.

ANEXO 2.

Se adjunta al presente convenio, Relación de Trabajadores, servicios donde están adscritos y categoría.

Punta Umbría a 08 de Agosto de 2012. El Comité de Empresa. La Corporación

LABORALES FIJOS DE PLANTILLA

SEGURIDAD Y ORDEN PUBLICO	PRO	G	CD	N.E.
COORDINADOR VIGILANTE DE BARRIO	L-132	C1	20	16,00
01-VIGILANTE DE BARRIO	L-132	E	15	8,00
02-VIGILANTE DE BARRIO	L-132	E	15	8,00
03-VIGILANTE DE BARRIO	L-132	E	15	8,00
04-VIGILANTE DE BARRIO	L-132	E	15	8,00
05-VIGILANTE DE BARRIO	L-132	E	15	8,00
06-VIGILANTE DE BARRIO	L-132	E	15	8,00
07-VIGILANTE DE BARRIO	L-132	E	15	8,00
08-VIGILANTE DE BARRIO	L-132	E	15	8,00
PROTECCION CIVIL	PRO	G	CD	N.E.
TECNICO PROTECCION CIVIL	L-134	C2	18	17,00
URBANISMO	PRO	G	CD	N.E.



ARQUITECTO	L-151	A1	30	23,25
ARQUITECTO	L-151	A1	26	20,50
DELIENANTE	L-151	C1	20	9,00
AUX. ADTVO(v) OEP08	L-151	C2	17	10,00
ADMINISTRATIVO	L-151	C1	20	1,50
CONSERJE	L-151	C2	18	11,00
VIAS PÚBLICAS	PRO	G	CD	N.E.
ENCARGADO DE SERVICIOS	L-155	C1	20	18,00
ADMINISTRATIVO	L-155	C1	20	18,00
01-OFICIAL DE PRIMERA	L-155	C2	18	11,00
02-OFICIAL DE PRIMERA	L-155	C2	18	11,00
03-OFICIAL DE PRIMERA	L-155	C2	18	11,00
04-OFICIAL DE PRIMERA	L-155	C2	18	11,00
05-OFICIAL DE PRIMERA	L-155	C2	18	11,00
06-OFICIAL DE PRIMERA	L-155	C2	18	11,00
07-OFICIAL DE PRIMERA	L-155	C2	18	11,00
08-OFICIAL DE PRIMERA	L-155	C2	18	11,00
09-OFICIAL DE PRIMERA	L-155	C2	18	11,00
10-OFICIAL DE PRIMERA	L-155	C2	18	11,00
OFICIAL 2º (V) OEP08	L-155	C2	17	10,00
OFICIAL 2º.	L-155	C2	17	13,00
PEON	L-155	E	15	6,50
PEON	L-155	E	15	10,00
OFI 2º (V) OEP08 P.I.	L-155	C2	17	10,00
PEON	L-155	E	15	6,50
OFICIAL 2º -P.I.(V)-OEP-2010	L-155	C2	17	10,00
PEON	L-155	E	15	6,50
OFICIAL 2º -P.I.(V)-OEP-2010	L-155	C2	17	10,00
PEON	L-155	E	15	6,50
OFICIAL 2º -P.I.(V)-OEP-2010	L-155	C2	17	10,00
PEON-Vacante.	L-155	E	15	6,50
OFICIAL 2º -P.I.(V)-OEP-2010.-A exting.	L-155	C2	17	10,00
PEON	L-155	E	15	7,50
PEON- (OPE 08)	L-155	E	15	6,50
PEON- (OPE08)	L-155	E	15	6,50
CEMENTERIO Y SERV. FUNERARIOS	PRO	G	CD	N.E.
SEPUL(V) OEP08 P.I.	L-164	C2	17	15,00
SEPULTURERO	L-164	C2	17	15,00
ALUMBRADO PUBLICO	PRO	G	CD	N.E.
OFICIAL 1º -ELECTRICO	L-165	C2	18	12,25
OFICIAL 1º ELECTRICO	L-165	C2	18	12,25
OFICIAL 1º ELECTRICO	L-165	C2	18	1 2,25
PARQUES Y JARDINES	PRO	G	CD	N.E.
OFICIAL 1º- Jardinero	L-171	C2	18	11,00
ADMON.GRAL. DE SERVICIOS SOCIALES	PRO	G	CD	N.E.
PSICOLOGO/A.	L-230	A1	26	20,50
VIGILANTE	L-230	E	15	8,00
ADTVO. (P.I.)(v) OEP06 2,5 meses -a extinguir	L-230	C1	20	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	L-230	C2	17	10,00
ANIMADORA SOCIO-CULTURAL	L-230	A2	22	13,50
ASE JURI.CENTR. MUJER.	L-230	A1	26	15,00



PSICOLOGOA.	L-230	A1	26	16,00
TRABAJADOR/A SOCIAL	L-230	A2	22	12,00
FOMENTO DE EMPLEO	PRO	G	CD	N.E.
TECNICO DESARROLLO LOCAL	L-241	A1	26	20,50
TECNICO DESARROLLO LOCAL	L-241	A2	22	13,50
TEC.GESTION (OEP-06)- a extinguir	L-241	A2	22	13,50
TEC ORIENTAD.LABORAL	L-241	A2	22	13,50
EDUCA.PREESC.Y PRIMARIA	PRO	G	CD	N.E.
OPERARIO/ CONSERJE	L-321	E	15	6,50
OFICIAL 2º -P.I.(V)-OEP-2010	L-321	C2	17	10,00
OFICIAL 2º -P.I.(V)-OEP-2010	L-321	C2	17	10,00
OPERARIO/ CONSERJE	L-321	E	15	6,50
EDUCACION :ESCUELA MUSICA	PRO	G	CD	N.E.
NO EXISTE CREACION DE PLAZAS	L-325			
EDUCACION: GUARDERIA	PRO	G	CD	N.E.
DIREC GUARD.CARAC.(v)OEP-08	L-326	A2	22	12,00
ADMN. GRAL. DE LA CULTURA	PRO	G	CD	N.E.
AGENTE CULTURAL	L-330	C1	20	18,00
ADMINIST.(v) OEP08 P.I. A extinguir	L-330	C1	20	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	L-330	C2	17	13,00
CONSERJE CASA CULTURA	L-330	E	15	9,50
BIBLIOTECA Y ARCHIVOS	PRO	G	CD	N.E.
AUXI BIBLIOT.-OEP08.-(V)P.I.	L-332	C2	17	13,00
OCIO Y TIEMPO.PERSONAS MAYORES	PRO	G	CD	N.E.
TRABAJADOR SOCIAL	L-3371	A2	22	13,50
CONSERJE(V)-OEP08	L-3371	E	15	9,50
ADMN.GRAL.DE DEPORTE	PRO	G	CD	N.E.
COOR.S.M.D. (V) (OEP-2009)	L-340	C2	18	25,00
RESPONS SERV.MPAL DEPORTES	L-340	C1	20	22,50
ADTVO(v) OEP08 - a extinguir	L-340	C1	20	10,00
ADMINISTRATIVO	L-340	C1	20	10,00
AUX ADVO. -Int.OEP08 a extinguir	L-340	C2	17	10,50
PROMOC. Y FOMENTO DEL DEPORTE	PRO	G	CD	N.E.
TECNICO DEPORTIVO	L-341	C2	17	10,00
INSTALACIONES DEPORTIVAS	PRO	G	CD	N.E.
OFICIAL 2º SER.DEP.	L-342	C2	17	13,00
1 PEON ORDIN.	L-342	E	15	10,00
1 PEON ORDIN	L-342	E	15	10,00
OF 2º SER.DEP.(V) OEP08 P.I.	L-342	C2	17	13,00
OFI 2º SER.DEP.(V) OEP08 P.I.	L-342	C2	17	13,00
1 PEON O.(PORTIL)	L-342	E	15	10,00
1 PEON O. (PORTIL)	L-342	E	15	10,00
COMERCIO	PRO	G	CD	N.E.
PEON ESPECIALISTA	L-431	E	15	6,50
OF 2º SER.DEP.(V) OEP-10 (P.I.)	L-431	C2	17	10,00
ORDENACION Y PROMOC. TURISTICA	PRO	G	CD	N.E.
TEC.ESP.TURISMO	L-432	C1	20	10,00
INFORM.TURIST. (V)-OEP08- a extinguir	L-432	C2	17	10,00
INFORM.TURIST. (V)-OEP08- a extinguir	L-432	C2	17	10,00
INFORM.TURIST. (V)-OEP08- a extinguir	L-432	C2	17	10,00
TELEF/ORDENZ (V)- a extinguir	L-432	E	15	6,50



PROTE.Y DESAR. RECURSOS PESQUEROS	PRO	G	CD	N.E.
TEC.S. (BIOLOGO)(OEP06)- a extinguir	L-415	A1	26	13,50
SOCIEDAD DE LA INFORMACION	PRO	G	CD	N.E.
TEC.SUPERIOR GABINETE PRENSA	L-491	A1	26	20,00
TEC.AUX.GAB.PRENSA (OEP-11)(V)	L-491	C1	20	10,00
TEC.AUX.GAB.PRENSA (OEP-11)(V)	L-491	C1	20	10,00
ADMINISTRACIÓN GENERAL	PRO	G	CD	N.E.
INFORMATICO	L-920	A2	26	27,00
TEC.ESPECIALISTA.INFORMATICA	L-920	C1	22	17,00
ADMINISTRATIVO	L-920	C1	20	17,50
TEC.GEST.RL.LABOR.(OEP-06) a extinguir	L-920	A2	22	18,00
ADMINISTRATIVO	L-920	C1	20	15,00
ADTVO- (P.I.)(v) OEP06-a extinguir	L-920	C1	20	10,00
AUXIL. ADTVO(06).	L-920	C2	17	10,00
ADTVO- (P.I.)(v) OEP08-A extinguir	L-920	C1	20	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	L-920	C2	17	10,00
ADTVO- (P.I.)(v) OEP08 -A extinguir	L-920	C1	20	10,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	L-920	C2	17	10,00
CONDUCTOR/ORDENANZA	L-920	C2	17	8,25
ORDENANZA	L-920	E	15	11,00
ORDENANZA/RECEPCIONISTA (OEP-2011) (P.I.)	L-920	C2	17	10,00
ORDENANZA-P:I:H:(OEP2008)	L-920	E	15	6,50
PEON-, Do-P.I.H. 2008.	L-920	E	15	6,50
ORDENANZA/RECEPCIONISTA (OEP-2011) (P.I.)	L-920	C2	17	10,00
ATENCION A LOS CIUDADANOS	PRO	G	CD	N.E.
Adtvo.-Coordinador-Tramitador-	L-925	C1	20	12,00
Aux.Adtvo.-Tramitador-	L-925	C2	17	10,00
ADTVO- (P.I.)(v) OEP08 -A extinguir	L-925	C1	20	10,00
Aux.Adtvo.-Tramit.(V)OEP08- a extinguir	L-925	C2	17	10,00
Ordenanza (OEP-11)	L-925	E	15	6,50
POLITICA ECONOMICA Y FISCAL	PRO	G	CD	N.E.
ADMINISTRATIVO	L-931	C1	20	10,00
TEC.AUXL.CONTABLE.- (V)(P.I.) OEP-2011	L-931	C1	22	25,50
ADMINISTRATIVO-	L-931	C1	20	15,00
AUXILIA ADMINISTRATIVO	L-931	C2	17	10,00
ADTVO- (P.I.)(v) OEP08 -A extinguir	L-931	C1	20	10,00
GESTION DEL SISTEMA TRIBUTARIO	PRO	G	CD	N.E.
ADMINISTRATIVO	L-932	C1	20	15,00
ADMINISTRATIVO	L-932	C1	20	16,00
ADMINISTRATIVO	L-932	C1	20	16,00
AUXILIA ADMINISTRATIVO	L-932	C2	17	10,00
ADMINISTRATIVO -OEP-09- A extinguir	L-932	C1	20	10,00
GESTION DE LA DEUDA Y TESORERIA	PRO	G	CD	N.E.
ADMINISTRATIVO	L-934	C1	20	10,50
AUXILIAR ADMINIST	L-934	C2	17	10,00
ADTVO- (P.I.)(v) OEP08 -A extinguir	L-934	C1	20	10,00

TOTAL LABORARES FIJOS DE PLANTILLA

**LABORAL TEMPORAL**

SEGURIDAD Y ORDEN PUBLICO	PRO	G	CD	N.E.
6 VIGILANTES -Contrat.Temporal	E-132	E	15	8,00
PROTECCION CIVIL.	PRO	G	CD	N.E.
2 OFICIAL 1ªCONDUCTOR	E-134	C2	18	9,50
AUXILIAR PROTEC.CIVIL	E-134	E	15	6,50
URBANISMO	PRO	G	CD	N.E.
DELINEANTE	E-151	C1	20	9,00
TEC.SUP.LICENC-Discip.Urb.	E-151	A1	26	13,50
VIAS PÚBLICAS	PRO	G	CD	N.E.
2 PEONES X 12 MESES	E-155	E	15	6,50
16 PEONES X 6 MESES	E-155	E	15	6,50
1-Oficial1ª Eventos Artísticos	E-155	C2	18	11,00
13 PEONES (3,5meses-Modulos Playa22,2 h/sem	E-155	E	15	6,50
ALUMBRADO PÚBLICO	PRO	G	CD	N.E.
1 OFICIAL 1ª ELECTRICISTA 6 meses	E-165	C2	18	12,25
PROTEC. Y MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE	PRO	G	CD	N.E.
no existe contratacion temporal	E-172	A2	22	13,50
ADMON.GRAL. DE SERV.SOCIALES	PRO	G	CD	N.E.
AUXI.AYD.DOMIC. -(Indef)	E-230	E	15	6,50
TRABAJAD.SOCIAL.(11 meses)	E-230	A2	22	13,50
AUXI.AYD.DOMIC (Indef)	E-230	E	15	6,50
AUXI.AYD.DOMIC-(Indef)	E-230	E	15	6,50
AUXI.AYD.DOMIC- (Indef)	E-230	E	15	6,50
AUXI.AYD.DOMIC-(Indef)	E-230	E	15	6,50
AUXI.AYD.DOMIC- (Indef)	E-230	E	15	6,50
sust. Vacaciones y otros (Contrat-8 meses)	E-230	E	15	6,50
AUXI.AYD.DOMIC-(Indef)	E-230	E	15	6,50
PSICOPEDAGOGA.-(12mes)	E-230	A1	26	16,00
GUARDERIA EXPERIMENTAL-LUDOTECA				
Monitora 1 año	E-230	C2	17	6,00
Auxiliar 1 año	E-230	E	15	6,00
PUERICULTORA .- (indef)	E-230	C2	17	6,00
PUERICULTORA.- (indef)	E-230	C2	17	6,00
FOMENTO DEL EMPLEO	PRO	G	CD	N.E.
TECNICO U.N.E.M.	E-241	A2	22	13,50
Atrasos productividad	E-241	C1	0	0,00
ADVO. -(Indef)-12 meses	E-241	C1	20	10,00
SUMA TOTAL	E-241			
EDUCACION: ESCUELA DE MUSICA	PRO	G	CD	N.E.
Director. 35 H/ S	E-325	A2	22	15,00
Piano T.P16 H/ S.	E-325	A2	22	12,00
Percusion T.P.11 h/sem	E-325	A2	22	12,00
Clarinete t.p. 10h/sem	E-325	A2	22	12,00
Trombon t.p. 8 h/sem.	E-325	A2	22	12,00
Violin/Viola t.p. 13 h/sem	E-325	A2	22	12,00
Cornetas/tambores 10 h/sem	E-325	C1	20	10,00
Cornetas/tambores 18 h/sem	E-325	A2	22	12,00
Piano acompañante(14,5H/S)	E-325	A2	22	12,00



Violoncelo .17 h/sem	E-325	C1	20	12,00
Trompa 6 h/s	E-325	C1	20	10,00
Trompeta 11 h/s	E-325	C1	20	10,00
Saxofon Alto 9 h/sem.	E-325	C2	17	10,00
flauta .5 h/s.	E-325	C1	20	10,00
Fagot13 h/s	E-325	C2	17	10,00
Saxofon Tenor 8 h/s	E-325	C2	17	10,00
tuba-leng.mus.-armon 10 h	E-325	C1	20	10,00
flauta rociera 5 h	E-325	C1	20	10,00
tuba 8 h/Semana	E-325	C1	20	10,00
Coro 10h/s	E-325	C2	17	10,00
EDUCACION: GUARDERIA	PRO	G	CD	N.E.
MONITORA INFANTIL-	E-326	C2	17	6,00
MONITORA INFANTIL-	E-326	C2	17	6,00
MONITORA INFANTIL-	E-326	C2	17	6,00
AUXIL.MONIT.GUARDERIA	E-326	E	15	6,00
MONITORA INFANTIL-	E-326	C2	17	6,00
MONITORA INFANTIL-	E-326	C2	17	6,00
MONITORA INFANTIL-	E-326	C2	17	6,00
MONITORA INFANTIL-	E-326	C2	17	6,00
MONITORA INFANTIL-	E-326	C2	17	6,00
AUXIL. MONIT.GUARDERIA- (vacante)	E-326	E	15	6,00
AUXIL. MONIT.GUARDERIA-	E-326	E	15	6,00
AUXIL. MONIT.GUARDERIA-	E-326	E	15	6,00
AUXIL. MONIT.GUARDERIA-	E-326	E	15	6,00
AUXIL. MONIT.GUARDERIA-	E-326	E	15	6,00
AUXIL. MONIT.GUARDERIA-	E-326	E	15	6,00
AUXIL. MONIT.GUARDERIA-	E-326	E	15	6,00
AUXIL. MONIT.GUARDERIA-	E-326	E	15	6,00
Monitora 1 año.-Indef.-	E-326	C2	17	6,00
Monitora 1 año.-	E-326	C2	17	6,00
Sustituc.varias 1 Monit. (Temp.-1 año)	E-326	C2	17	6,00
Sustituc.varias 1 Aux M. (Tem.-1 año)	E-326	E	15	6,00
BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS	PRO	G	CD	N.E.
AUX. ADVO.	E-332	C2	17	10,00
MUSEOS Y ARTES PLASTICAS	PRO	G	CD	N.E.
GUIA-INFOR.-CULT-CASA MUSEO	E-333	C1	20	10,00
ARTES ESCENICAS	PRO	G	CD	N.E.
PEON-(OEP08)(Indef).	E-335	E	15	6,50
COORDINAD.ACTIV.TEATRO-	E-335	C2	17	10,00
OFICIAL 2º ILUMINACION	E-335	C2	17	10,00
OFICIAL 2º SONIDO	E-335	C2	17	10,00
1 AZAFATA 20h/mes	E-335	E	15	6,50
1 AZAFATA 20h/mes	E-335	E	15	6,50
1 AZAFATA20h/mes	E-335	E	15	6,50
OCIO Y TIEMPO: PERSONAS MAYORES	PRO	G	CD	N.E.
No existe contratación temporal	E-3371			
OCIO Y TIEMPO LIBRE: JUVENTUD	PRO	G	CD	N.E.
DINAMIZADOR JUVENIL-Jorn.Compl.	E-3372	C2	17	10,00
DINAMIZADORA JUVENIL(22,5h/s)	E-3372	C2	17	10,00
PROMC. Y FOMENTO DEL DEPORTE	PRO	G	CD	N.E.
COORDIN.DEPORTIVO-(Indef)	E-341	C1	20	19,00
TEC.DEPORTIVO-(Indef)	E-341	C2	17	10,00



10 Monit/Téc.Multideporte				
17,50 H/S.-10 mes	E-341	C2	17	10,00
ESCUELAS DEPORTIVAS(10 meses)	E-341	0,00		
INSTALACIONES DEPORTIVAS	PRO	G	CD	N.E.
1 PEON ORD. (Indefinido)	E-342	E	15	10,00
3 - Auxiliares/Inst.Deportivas a 17,5 H/s-10-m	E-342	E	15	10,00
1 PEON 12 meses-	E-342	E	15	10,00
1 PEON ORD. (Indefinido)	E-342	E	15	10,00
PROTECC. Y DESARR.RECURSOS PESQUEROS	PRO	G	CD	N.E.
TEC.PESCA-(Indef)-11 meses- A Extinguir.	E-415	A1	26	13,50
COMERCIO	PRO	G	CD	N.E.
PEON ORDINARIO-(Indef)	E-431	E	15	6,50
ORDENAC. Y PROMOC. TURISTICA	PRO	G	CD	N.E.
INFORMADOR TURISTICO-Temp.- 12 meses	E-432	C2	17	10,00
SOCIEDAD DE LA INFORMACION	PRO	G	CD	N.E.
TEC.AUX.GABIN. PRENSA-	E-491	C1	20	10,00
TEC.AUX.GABIN. PRENSA-	E-491	C1	20	10,00
ADMINISTRACION GENERAL	PRO	G	CD	N.E.
ORDENANZA/TELEFONISTA-(Indef)	E-920	E	15	6,50
Telefonista(Minusv-Discapac.) (6 meses)	E-920	E	15	6,50
Diferec.Auxil.-Adtvo.-2,5 meses-	E-920	C2	17	10,00
ORDENANZA.- (Indefinida)	E-920	E	15	6,50
ATENCION A LOS CIUDADANOS	PRO	G	CD	N.E.
Aux.Adtv.-Tramitador.-Indef)	E-925	C2	17	10,00
Diferec.Auxil.-Adtvo.-2,5 meses	E-925	C1	20	10,00
Aux.Adtv.-Tramitador	E-925	C2	17	10,00
Ordenanza-(indef)	E-925	E	15	6,50
GESTION DEL SISTEMA TRIBUTARIO	PRO	G	CD	N.E.
no existe contratación temporal	E-932	A2	22	13,50