

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo

Delegación Provincial de Almería

Servicio de Administración Laboral

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2004 al 2007 de la empresa AYUNTAMIENTO DE HUÉRCAL OVERA, PERSONAL LABORAL, expediente 06100, código 0401032, suscrito por la representación de las partes, de conformidad con el art. 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Empleo

Acuerda:

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

Segundo.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 13 de abril de 2005.

El delegado provincial de empleo, p.d. la jefe del servicio de admón. Laboral, M^ª Luisa Gálvez Moreno.

AYUNTAMIENTO DE HUERCAL- OVERA (ALMERIA)

CONCEJALIA DE HACIENDA, PERSONAL Y REGIMEN INTERIOR

ÁREA DE PERSONAL

CONVENIO DE PERSONAL LABORAL

(2004-2007)

Capítulo I. Condiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

1. El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Huércal-Overa.
2. En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.
3. Se consideran incorporados al presente Convenio los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y las Federaciones Española y andaluza de municipios y provincias, así como los acuerdos marco que puedan suscribirse por la Administración General del Estado y la Junta de Andalucía.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio será de aplicación al personal a que, con relación jurídica laboral, preste sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Huércal-Overa.
2. Queda excluido a todos los efectos del presente Convenio el personal que se contrate en el marco de subvenciones y programas, así como todo el personal perteneciente a las Empresas Públicas Municipales.

Artículo 3. Vigencia y denuncia.

1. Este Pacto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con efectos económicos desde el 1 de Enero de 2004. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre del 2007, considerándose denunciado automáticamente en dicha fecha.
2. Cada año se revisarán, automáticamente, los conceptos retributivos conforme a las previsiones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y otras normas legales que le sean de aplicación.

Artículo 4. Comisión de seguimiento e interpretación.

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del presente Convenio, se

establece una Comisión de Seguimiento e Interpretación que estará integrada por los Delegados Sindicales y un número igual de representantes de la Corporación, además del Alcalde o persona en quien delegue, que será su presidente.

En especial, la Comisión entenderá, con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas originados en su aplicación.
- d) Renegociación total o parcial del mismo.
- e) Estudio de la evolución de relaciones entre las partes.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Pacto.

Dichas funciones no obstaculizarán las funciones administrativas y contenciosas, elevando consultas en caso de dudas a la autoridad laboral competente.

Será obligación de la Comisión reunirse previa convocatoria de su Presidente, siempre que lo solicite alguna de las partes, se levantarán actas de todos los acuerdos adoptados.

Artículo 5. Naturaleza de lo pactado.

Este Convenio se considera un todo, en consecuencia, si la autoridad competente no autorizase alguno de los artículos que lo integran, quedará sin efecto en su conjunto, teniendo que pactarse de nuevo.

Las condiciones acordadas quedan subordinadas a cualquier disposición legal que pudiera tener efectos más favorables para los trabajadores afectados.

Capítulo II. Régimen de trabajo.

Artículo 6. Calendario laboral.

1. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los distintos servicios municipales, deberá estar confeccionado el 1 de Enero de cada año, previa negociación con los representantes de los trabajadores, dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por los trabajadores.



2. Anualmente y a partir de la publicación de las fiestas laborales, el Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior elaborará el calendario laboral, en el que figurarán los días laborables, los no laborables y los horarios de trabajo de cada uno de los períodos.

Artículo 7. Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral de trabajo efectivo, en cómputo anual de 1.519 horas, de lunes a viernes.

Artículo 8. Pausa diaria.

El trabajador tendrá derecho diariamente a un período de descanso de 30 minutos, que se disfrutarán en el momento más adecuado para las necesidades del servicio. Este descanso tendrá el carácter de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 9. Control horario.

El Ayuntamiento adoptará las medidas de control pertinentes para el cumplimiento horario, utilizando para ello los medios técnicos adecuados, previa consulta con los Delegados Sindicales; pudiendo en caso de incumplimiento de la jornada laboral establecida en el artículo 7 proceder al descuento proporcional de los emolumentos correspondientes al tiempo perdido en la nómina mensual de acuerdo con la siguiente fórmula:

Importe total a percibir en nómina mensual-Importe anual a percibir / 1519 x total de horas o fracción de horas perdidas durante el mes = Importe bruto a percibir ese mes.

Asimismo, todo trabajador del Ayuntamiento de Huércal-Overa llevará, obligatoriamente, en sitio visible, una tarjeta identificativa en la que figure su nombre, apellidos, cargo o puesto y área o dependencia en la que trabaja, con una foto actual, al objeto de poder ser identificada por cualquier interlocutor. Dicha tarjeta identificativa le será facilitada por la Concejalía de Personal y Régimen Interior a tal efecto.

Artículo 10. Jornada especial.

Desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre, y siempre que el servicio lo permita, la jornada laboral se verá disminuida diariamente en 30 minutos, siendo por igual para todos los trabajadores, independientemente de su destino, y sólo tendrá, como única excepción, necesidades extraordinarias del servicio.

Todo lo mencionado en el párrafo anterior no supondrá, en ningún caso, una reducción de la jornada efectiva de trabajo anual fijada en el artículo 7.





Artículo 11. Horas extraordinarias.

1. Se considerarán horas extraordinarias las realizadas como ampliación de la jornada laboral ordinaria. Su realización se reducirá al mínimo indispensable, para lo cual se han suprimido las de carácter habitual, pudiéndose realizar únicamente las de carácter estructural, es decir, las necesarias para cubrir situaciones imprevistas y daños urgentes, hasta un máximo de 70 horas anuales.

2. Las horas extraordinarias realizadas se compensarán preferentemente en descanso doble a las horas y fracción realizadas, computando el tiempo realizado en el cálculo de la jornada anual efectiva. La retribución económica sólo podrá ser abonada, previo informe por escrito del Jefe del Servicio y de los Delegados Sindicales, justificando la imposibilidad de su compensación por descanso.

3. Mensualmente, el Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior informará por escrito a los Delegados Sindicales de las horas extraordinarias realizadas, las causas que los motivaron, los trabajadores que los han efectuado y los servicios a los que están adscritos.

4. La realización de horas extraordinarias estructurales realizadas en Semana Santa, Feria y Festivos han de ser justificadas y motivadas por la correspondiente Concejalía, y tras darle cuenta a los Delegados Sindicales, serán compensadas prioritariamente a los interesados con descansos, tal y como se establece en el apartado 2, pudiendo acumularse a otros descansos si las condiciones del servicio lo permiten. Si la compensación en descansos no fuere posible y causará trastornos importantes en el funcionamiento del servicio, las horas extraordinarias estructurales podrán abonarse económicamente en la cuantía establecida en el apartado siguiente, pero en ningún caso podrá ser compensada con descansos y a su vez retribuidas económicamente una misma hora extraordinaria realizada.

5. La cuantía a abonar por las horas extraordinarias se obtendrá por aplicación de la fórmula siguiente:

$$12 \times (s+a+C.D.+C.E.)+J+N$$

S.H. =

$$217 \times 7$$

En dicha fórmula:

S = Sueldo

A = Trienios (Antigüedad)





C.D. = Nivel y/o Complemento de Destino

C.E. = Complemento Específico

J = Paga Extraordinaria de Junio

N = Paga Extraordinaria de Navidad

217 = Días de Trabajo al Año

7 = Horas de Jornada Diaria, calculando a razón de 35 horas semanales

Artículo 12. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales comprendidos entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo los que voluntariamente elijan otros y en los períodos que consideren oportunos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. Si por necesidades del servicio no se disfrutaran las vacaciones en los meses referidos se compensará al trabajador con 10 días más de descanso.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año de servicio, bien por haber sido contratado después del inicio del año, bien por tener contrato de duración determinada, disfrutarán de un número de días en proporción al tiempo de servicios prestados y al que le quede por prestar durante el año en función de su contrato.

3. Se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los trabajadores, de manera que queden cubiertas las necesidades del mismo. De no llegarse a dicho acuerdo se elegirán turnos vacacionales por sorteo. Si, a pesar de ello, no se logra la distribución de turnos, se decidirá conjuntamente por la Junta de Gobierno Local y los Delegados Sindicales.

En todo caso, la denegación de las solicitudes de vacaciones deberá realizarse mediante escrito motivado, del que se dará traslado al interesado.

4. En la primera quincena de abril de cada año se confeccionará por el Concejal Delegado del Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior el plan de vacaciones para todos los trabajadores. La propuesta se someterá seguidamente a los Delegados Sindicales. El acuerdo definitivo, o en su defecto la propuesta del Concejal Delegado se elevará a la Alcaldía Presidencia a primeros de mayo para su aprobación si procede, a fin de que el plan sea conocido antes del día 10 de dicho mes.





5. Si a petición de un trabajador se solicita algún mes fuera de los mencionados, se hará por escrito a la Concejalía de Hacienda, Personal y Régimen Interior, que previa consulta a los Delegados Sindicales, resolverá.

6. Si por imperiosa necesidad del servicio y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirlo por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, previo informe y comunicación a la Concejalía de Personal y Régimen Interior, a los Delegados Sindicales y al propio trabajador, éste tendrá derecho a dos días de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se le haya interrumpido.

7. Las vacaciones anuales se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de Diciembre.

8. El Trabajador tendrá derecho si así fuera su deseo, y el servicio lo permite, a la distribución de las vacaciones en dos períodos como máximo.

Artículo 13. Asuntos propios.

1. A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 6 días para asuntos propios, o bien los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados, que podrán distribuir a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del correspondiente servicio y del Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior.

2. Cuando, por necesidades del servicio, no puedan disfrutarse los mencionados días de asuntos propios dentro del año, se ampliará el período de disfrute hasta el 20 de enero del año siguiente, entendiéndose que el trabajador renuncia a los no tomados antes de esa fecha.

3. Si una fiesta del año coincidiese con domingo se atenderá a lo legislado por la Junta de Andalucía.

Artículo 14. Interrupción de vacaciones, asuntos propios y compensaciones por motivos de enfermedad.

En caso de baja médica y previa presentación de su justificante, se interrumpirá automáticamente el periodo de vacaciones, asuntos propios y días de compensación, reanudándose a la presentación del alta médica, siempre que no obstaculice el desarrollo del servicio, continuándose en caso contrario, en otro periodo que se establezca de mutuo acuerdo con el trabajador. Si tal acuerdo no se produjese, resolverá el Concejal Delegado de Hacienda, Personal y Régimen Interior, previa consulta con los Delegados Sindicales.

Artículo 15. Permisos retribuidos.



Los Trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos siguientes, con exclusión de cualquier otro por la misma causa:

a) Matrimonio: quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, 2 días, cuando sea en la misma localidad, 5 días cuando se produzca a una distancia superior a 100 Km, e inferior a 500 Km, y 7 días si el suceso se produce a más de 500 Km. A estos efectos, se computará la distancia kilométrica existente entre el domicilio del trabajador y el lugar donde ocurriere el hecho causante.

c) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación en los siguientes supuestos+ y formas:

1º.- Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración y el tiempo necesario para el desplazamiento. Asimismo, para formalizar matrículas en Centros Oficiales fuera de la localidad, el tiempo necesario para realizar la gestión.

2º.- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo.

d) Por matrimonio de hijos o hermanos: 1 día laboral, ampliable a otro más en caso de desplazamiento a más de 100 Km, cuando la ceremonia coincida en jornada laboral del trabajador.

e) Traslado de su domicilio habitual: dos días laborables.

f) En cuanto a la licencia por maternidad, adopción y acogimiento se estará en lo previsto en la Ley 33/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de la persona trabajadora.

g) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público el tiempo necesario para realizarlos, previa justificación del mismo.

h) Todo trabajador/a municipal que enviudara y tuviera hijos menores, en edad preescolar, o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, tendrán derecho a quince días laborables a partir del fallecimiento del cónyuge.

i) En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge e hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:

1) Los días por enfermedad grave.

2) Los días por asuntos propios.



3) Las vacaciones anuales reglamentarias.

Artículo 16. Licencias no retribuidas.

1. Los trabajadores en situación de servicio activo y con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho a solicitar licencia sin percibo de haberes, por las siguientes causas:

a) Por asuntos propios. Dicha licencia tendrá una duración mínima de 7 días y máxima de un año.

b) Por estudios. Dicha licencia tendrá una duración máxima de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

c) Por desarraigo familiar, motivado por el traslado del cónyuge del trabajador a otra provincia debido a causas laborales. Dicha licencia tendrá una duración máxima de un año.

2. Las solicitudes de licencia previstas en este artículo deberán presentarse con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de inicio.

En todos los casos, para su autorización, se requiere informe favorable y debidamente motivado del jefe o responsable del servicio en que se halle destinado el trabajador, con el visto bueno del Concejal Delegado del Área, así como propuesta del Concejal Delegado del Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior.

3. Los trabajadores que disfruten de estas licencias tienen derecho a reserva de plaza y puesto durante dicho periodo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Corporación, no devengando derecho económico alguno.

4. Una vez producida la reincorporación, tras haber disfrutado de una licencia anterior, no podrá solicitarse otra nueva en el año natural, salvo que sea motivada por la enfermedad grave de un familiar.

Artículo 17. Jornada reducida.

1. El trabajador municipal que tenga a su cuidado algún menor de nueve años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe alguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario hasta un medio de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.





La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de la jornada laboral se determinarán por el Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior, a solicitud del trabajador, debiendo presentarla con un mes de antelación a su disfrute. Igualmente, su incorporación a la jornada ordinaria deberá solicitarse con 15 días de antelación.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o menor en situación de acogimiento preadoptivo, con menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La funcionaria por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Artículo 18. Excedencias.

La excedencia podrá ser:

- **Forzosa:** el trabajador tienen derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- **Voluntaria:** Procederá a declarar en situación de excedencia voluntaria a los trabajadores municipales cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

- Podrá concederse igualmente la excedencia voluntaria a los trabajadores cuando lo soliciten por interés particular.

Para poder solicitar el pase a la situación descrita en el apartado anterior, será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados.

- Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.





Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos (Ley 22/1993, de 29 de diciembre). No obstante, se computará a efectos de trienios, el período de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas (Ley 62/2003, de 30 de Diciembre).

- Excedencia para el cuidado de los hijos: Los trabajadores municipales tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Artículo 19. Cumplimiento de un deber inexcusable.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca cumpliendo el deber inexcusable, se le reservará la plaza que venía desempeñando. Transcurriendo un mes desde la finalización del cumplimiento de ese deber inexcusable, sin que se incorpore al trabajo, se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo quedando, automáticamente, en la situación de excedencia voluntaria o extinción del contrato.

Asimismo, tendrá derecho a solicitar la concesión de ayudas de estudio durante la prestación del deber inexcusable.

Artículo 20. Justificación por enfermedad.

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

Dichas comunicaciones de la enfermedad serán, en todo caso, controladas por el



médico municipal o el que designe el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento complementará desde el primer día de la correspondiente baja, hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que, por todos los conceptos, viniera percibiendo el trabajador en activo, siempre que sea accidente laboral o enfermedad común.

El contenido del presente artículo se aplicará tanto en los casos de enfermedad y accidente y, en caso de resultar afectada la capacidad del trabajador, se investigarán por los Delegados Sindicales, a través de la Comisión u Órgano por ella designado, las causas de dichos accidentes o enfermedades, atendiendo a su situación socio-familiar y actividad profesional.

Capítulo III. Condiciones sociales.

Artículo 21. Fondo de acción social.

La cuantía del Fondo de Acción Social se fija en 12.020 €, viéndose incrementado con la cuantía de un Plan de Pensiones para todo el personal fijo de este Ayuntamiento.

La regulación de las ayudas sociales se regirá por el Reglamento de Acción Social que figura como anexo.

Artículo 22. Seguro de vida, accidente y de responsabilidad civil.

El Ayuntamiento suscribirá una Póliza Colectiva concertada con una Compañía de Seguros que acoja a todo el personal afectado por este Convenio, o garantizará con sus recursos económicos propios los siguientes riesgos y capitales:

- a) Accidente laboral, 12.020,24 €.
- b) Accidente laboral (invalidez), 18.030,36 €.

La cobertura de responsabilidad civil será ilimitada.

Se acuerda el iniciar conversaciones con esta u otras compañías a fin de actualizar los capitales correspondientes a los diferentes riesgos.

Artículo 23. Pagas reintegrables.

Se creará un fondo de 18.030,36 € para anticipos de los trabajadores, con una cuantía límite de 1.803,03 € por persona, a devolver como máximo según calendario que a continuación se expresa, siempre previa justificación del interesado y dictamen o estudio de la Comisión de Seguimiento e Interpretación:

- Devolución en 12 meses, hasta 601.01 €





- Devolución en 24 meses, hasta 1202.02 €

- Devolución en 36 meses, hasta 1803.03 €

Artículo 24. Renovación del carné de conducir.

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

Artículo 25. Garantías.

1. El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio; dicha asistencia jurídica se realizará por Letrado y Procurador designados por el Ayuntamiento, sin perjuicio de que las circunstancias de cada caso hagan recomendable, previa consulta con los servicios jurídicos de la Corporación, la asistencia de un Letrado especialista en la materia.

El tiempo que el trabajador municipal emplee con ocasión de las actuaciones jurídicas mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

2. Los daños producidos por cualquier trabajador municipal en el desarrollo de sus servicios, en material propiedad del Ayuntamiento, y ajenos a su voluntad, serán de cuenta y cargo del Ayuntamiento.

3. El trabajador que, conduciendo un vehículo municipal, se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo no doloso directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con su servicio y conservando su antigüedad y retribución.

Durante el tiempo que el trabajador esté privado del carnet de conducir por cualquier motivo no doloso relacionado con su trabajo percibirá una indemnización mensual de 90 € a propuesta y previo estudio de la comisión de seguimiento.

Capítulo IV. Condiciones profesionales.

Artículo 26. Organización y racionalización.

La organización práctica del trabajo es competencia del Excmo. Ayuntamiento de Huerca-Overa, a quien corresponde la iniciativa, con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:





- Mejora de las prestaciones servicios al ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
- Definición y Clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

Será objeto de informe, consulta o negociación con los Delegados de Personal, todas las materias relacionadas en el ámbito competencial de estos órganos y de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 27. Clasificación del personal.

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Huércal-Overa, se clasifica en: contratados en régimen de derecho laboral (fijo y temporal) y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

Artículo 28. Relación de puestos de trabajo

1. La Relación de Puestos de Trabajo deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados y se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.
2. La Relación de Puestos de Trabajo deberá incluir, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño, recogiendo los conocimientos, actitudes y habilidades que, según el grado de desarrollo (a nivel avanzado, óptimo o excelente) son necesarias, de acuerdo con la prioridad (1, 2, 3, 4 ó 5).
3. Esta relación será pública y los trabajadores tendrán derecho a hacer las oportunas reclamaciones.

Artículo 29. Provisión de puestos de trabajo.

1. La provisión de puestos de trabajo vacantes se hará por el procedimiento que para cada puesto se establezca en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de 10 de Marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado y demás normativa vigente y aplicable.

Artículo 30. Oferta pública de empleo.

1. El Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos de personal existente en el Ayuntamiento.





2. La Oferta Pública de Empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes.

3. El Ayuntamiento selecciona su personal de acuerdo con su Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Artículo 31. Promoción interna.

1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos sus trabajadores a través de la Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso de conformidad con las normas que lo regulan.

2. Se fijará el porcentaje y requisitos, previo acuerdo de la Mesa de Negociación, de la Oferta de Empleo Público.

3. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otros de inmediato superior. Los trabajadores deberán poseer para ello la titulación exigida para el ingreso en los últimos, haber prestados servicios efectivos, durante al menos dos años, en el grupo de titulación inmediatamente inferior al del cuerpo o escala al que pretenda acceder, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el órgano competente.

Artículo 32. Trabajos de superior categoría.

Los puestos de trabajo que hayan de ser desempeñados transitoriamente y por necesidades urgentes, se cubrirán por Comisión de Servicio, con las limitaciones en el tiempo que la Ley señala, o sustitución reglamentaria con la consiguiente compensación económica.

Artículo 33. Ampliación de plantilla.

El Área de Personal, conjuntamente con los órganos de representación sindical realizará, trimestralmente, estudios por Servicios de las horas estructurales y servicios especiales, con el objetivo primordial de reconvertir en puestos de trabajo aquellos excesos de horas que sobrepasen los topes legales establecidos en este Convenio, a fin de adecuar la plantilla a las necesidades reales de los servicios.

Artículo 34. Situaciones especiales.

Previo informe de los Delegados Sindicales, el Servicio de Personal procurará que los trabajadores que, por edad u otra razón, tengan disminuida su capacidad para funciones de particular esfuerzo o penosidad y siempre previo informe del facultativo, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones físicas y dentro del mismo servicio al que estén adscritos en la medida de lo posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

Artículo 35. Vacantes.

Los puestos de trabajo dejados por algunas de las razones existentes: traslados, jubilaciones, fallecimiento, etc., serán considerados vacantes a cubrir por los procedimientos establecidos por la legislación vigente y en este Convenio, siempre que el puesto sea necesario y/o el Área de Personal no considere que ha de ser amortizada, de forma definitiva o para reconvertirla en otro puesto o categoría.

Artículo 36. Fomento de empleo.

Ante la grave crisis de paro que afecta a la provincia de Almería y al resto del país, se adoptan las siguientes medidas:

- a) Aplicar íntegramente el artículo 30 de este título referido a la Oferta Pública de Empleo, en los plazos y condiciones establecidas.
- b) Eliminando las horas extraordinarias.
- c) Será finalidad de la política de empleo la contratación de trabajadores minusválidos. Para ello, el Ayuntamiento deberá emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de su plantilla.

Artículo 37. Formación.

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones. Los resultados de este perfeccionamiento se harán constar en el expediente personal del trabajador y serán tenidos en cuenta, junto con otros cursos realizados por el mismo y cualquier otro mérito, que justifique, para la promoción interna en los distintos puestos de trabajo.
2. Se establecerán fondos propios en el Ayuntamiento para la formación del personal destinado prioritariamente a la adaptación de nuevas tecnologías y reciclaje profesional.
3. Se creará una Comisión Formativa para regular los fondos que sean destinados



a la formación de los empleados públicos locales y al mismo tiempo planificar y promover iniciativas que vayan en beneficio de la formación de los trabajadores.

4. A través del Área de Personal del Ayuntamiento se dará la suficiente publicidad a cualquier curso que, impartido por Centros Estatales, se publiquen en Boletines Oficiales, pudiendo, en relación con los mismos, solicitar los distintos servicios la celebración y participación en todos los que se considera de interés para la formación de los trabajadores.

5. Las peticiones se harán a través de los Delegados Sindicales y se atenderán en lo posible, según las necesidades del Servicio, y las licencias serán concedidas por el Alcalde o la Junta de Gobierno Local.

6. Se dará publicidad a todos los cursos que se consideren de interés para la promoción del trabajador.

7. Asimismo, los trabajadores que hayan participado en cursillos de formación, podrán impartir al resto de los trabajadores y según las estimaciones de los Delegados Sindicales y la Comisión de Personal, cursos de divulgación relacionados con aquéllos, facilitando a tales efectos, la Corporación los medios y horas que así lo permitan.

8. Los Jefes de Servicio, Capataces, Maestros y Encargados, en el plazo de los meses posteriores a la aprobación de este Pacto, habrán de estructurar e impartir al personal a su cargo cursos en los que, con miras al mejor desenvolvimiento y prestación del servicio, dicho personal alcance los conocimientos mínimos suficiente que le permitan, en cualquier caso, atender y solucionar los problemas que se puedan plantear en el mismo.

9. La Corporación facilitará a los trabajadores afectados por este Convenio toda la colaboración posible en cuanto a acceso a Universidad de los mayores de 25 años.

10. Los Delegados Sindicales prestarán colaboración interna y ejercerán, junto con la Corporación el control necesario para la correcta aplicación de los fondos que se librasen a efectos de estudio y formación.

Capítulo V. Condiciones de salud laboral.

Artículo 38. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

1. La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con las modificaciones introducidas por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, recoge el mandato del art. 40.2 de la Constitución Española que encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

2. Será objetivo prioritario de la actuación municipal la promoción y conservación





de la salud y la prevención de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, a través de una gestión integral, con especial incidencia en la acción preventiva de los análisis de riesgo, la vigilancia de la salud y el desarrollo de acciones formativas e informativas de signo prevencionista, mejorando y modernizando las instalaciones municipales.

Dichas acciones serán realizadas y organizadas por el Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud.

3. Los Servicios de Prevención, definidos como el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas que garanticen la protección adecuada de la seguridad y la salud de los trabajadores, se convierten en el eje central de la prevención de riesgos laborales.

Sin perjuicio de las funciones que con carácter general se derivan de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención, los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a los órganos de Administración del Ayuntamiento el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

1. El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
2. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
4. La información y formación de los trabajadores.
5. La determinación de los medios para la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
6. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.
7. La información y asesoramiento a los órganos de participación y representación.

Artículo 39. Comité de seguridad y salud y delegados de prevención.

A) Comité de seguridad y salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, compuesto por los delegados de prevención,





de una parte, y por los designados por la Corporación, de la otra, en igual número.

2. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en el Ayuntamiento.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores del Ayuntamiento que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al Ayuntamiento, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

4. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

5. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de





prevención.

6. A fin de cumplir con el mandato legal de realizar la prevención de los riesgos laborales mediante “la integración de la actividad preventiva”, el Ayuntamiento, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud, elaborará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, tomando las medidas oportunas para llevar a cabo su implantación y aplicación efectiva, así como el seguimiento permanente del mismo, garantizando, de esta forma, la mejora continua de las actividades previstas en dicho Plan.

B) Los delegados de prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, y serán designados por y entre los representantes del personal o los delegados sindicales, con arreglo a la escala que fija la Ley.

De 50 a 100 trabajadores 2 Delegados de Prevención

De 101 a 500 trabajadores 3 Delegados de Prevención

De 501 a 1.000 trabajadores 4 Delegados de Prevención

De 1.001 a 2.000 trabajadores 5 Delegados de Prevención

De 2.001 a 3.000 trabajadores 6 Delegados de Prevención

De 3.001 a 4.000 trabajadores 7 Delegados de Prevención

De 4.001 en adelante 8 Delegados de Prevención

2. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de riesgos laborales.

d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 40. Control de enfermedades.

1. Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud





comunitaria de los trabajadores mediante campañas salubristas, de medicina preventiva laboral o de medicina asistencial.

2. Anualmente se realizará un reconocimiento médico con carácter obligatorio a aquellos trabajadores de los servicios municipales que, por su naturaleza, lo precisen y, en todo caso, para verificar si la salud del trabajador puede entrañar peligro para él mismo o terceros; y voluntario para el resto de los trabajadores. El trabajador que se encuentre en tratamiento médico aportará justificación documental del facultativo correspondiente para que conste en su historia clínica.

3. El Comité de Seguridad y Salud estudiará, en un plazo máximo de tres meses, la fórmula más adecuada para llevar a cabo el control, seguimiento y la evolución de las enfermedades profesionales y del absentismo laboral por estas causas.

Artículo 41. Higiene en los centros de trabajo.

El Ayuntamiento de Huércal-Overa, dotará a todos los centros de trabajo de los correspondientes medios, cuartos de aseo, duchas, taquillas, vestuarios, limpieza diaria y cualesquiera otros que fueran necesarios para garantizar la higiene y salubridad de los mismos.

Capítulo VI. Régimen interior y régimen disciplinario.

Artículo 42. Reglamentos de régimen interior.

Se plantea la elaboración de los Reglamentos de Régimen Interior que figuran como anexos a este Convenio regulador para el periodo 2004-2007. En definitiva se trata de elaborar un Manual de Organización y Funcionamiento Interno por el que han regirse las condiciones generales de desempeño del trabajo en las distintas áreas del Ayuntamiento de Huércal-Overa, durante la jornada laboral, así como recoger á las instrucciones sobre el control de presencia y la identificación del personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento.

Artículo 43. Régimen disciplinario.

1. En todo lo referente al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en materia de Funcionarios Civiles del Estado, en el Real Decreto 33/1986, de 10 de Enero, en la Ley 9/1987, de 12 de Junio y demás disposiciones vigentes.

2. En cuanto a la Policía Local se estará a lo dispuesto en la Sección 4ª del Capítulo IV del Título 2º de la Ley 2/1986, de 13 de Marzo, el Real Decreto 884/1984, de 14 de Julio, y demás disposiciones que le sean aplicables.

Capítulo VII. Derechos y garantías sindicales.



Artículo 44. Los delegados sindicales.

1. Los Delegados Sindicales son el órgano de representación colegiada del personal para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según establece la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
2. Todos los Delegados Sindicales podrán disponer de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.
3. Los representantes sindicales electos y los Delegados Sindicales podrán hacer acumulación de sus horas sindicales, comunicando las cesiones con una antelación mínima de dos días hábiles. En dicha comunicación, que se deberá remitir simultáneamente al Área de Recursos Humanos, Organización y Desarrollo y a los Servicios afectados, deberán especificar el nombre de los cedentes y de los cesionarios y las horas que se ceden.

Con el fin de agilizar al máximo el positivo desarrollo de la acumulación de horas sindicales, un trabajador por cada Sindicato o Agrupación podrá acumular hasta el total su jornada laboral, siguiendo los mismos requisitos del párrafo anterior.

4. No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación en horas de trabajo ni las referidas al proceso de negociación colectiva.
5. Con cargo a la reserva de 15 horas mensuales, los Delegados Sindicales dispondrán de facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, así para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales que estén tipificados como tales en la normativa vigente, todo ello previa comunicación al Jefe de la Unidad correspondiente, quedando obligado éste a la concesión del permiso automáticamente y deberá comunicarse a través del correspondiente parte de ausencia al Negociado de Personal.
6. Los sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el Título III, Artículo 6 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizados el derecho de acción y representación sindical establecido en la misma.

Artículo 45. Derechos sindicales.

Los Delegados Sindicales tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:
 - a) En todos los asuntos de personal de esta Corporación a través del Orden del Día de la Comisión de Régimen Interior, que se remitirá a los Delegados Sindicales, así como al acta de la sesión anteriormente realizada. Los Delegados Sindicales podrán expresar periódicamente su opinión sobre dichos asuntos



verbalmente o mediante escrito dirigido al Concejal Delegado del Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior, que podrá convocar a los Delegados Sindicales para que comparezcan y aclaren su contenido.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario, y en contrataciones de personal.

2. Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3. Emitir informe de expedientes que se tramiten a través de la Comisión de Régimen Interior, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por los Delegados Sindicales.

4. Otros derechos sindicales:

a) La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuente con tableros de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación de los Delegados Sindicales y las Secciones Sindicales con sus representados, de modo que aquel pueda utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral.

La utilización será libre para los Delegados Sindicales y las Secciones Sindicales.

b) Las relaciones de los Delegados Sindicales con el Ayuntamiento se efectuarán a través del Concejal Delegado de Hacienda, Personal y Régimen Interior en cuanto a las de la Corporación y con el Jefe del Servicio de Personal en cuanto al aspecto administrativo o material de la propia Sección.

5. Los Delegados Sindicales asistirán a los procesos selectivos que se promuevan en el Ayuntamiento de Huércal- Overa, de conformidad en lo previsto en el R.D. 364/95, de 10 de Marzo.

Artículo 46. Garantías personales.

1. Los Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.





Los Delegados de Personal podrán ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

c) Ningún Delegado podrá ser trasladado a otro Servicio, o cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante el año posterior a su cese, salvo por voluntad propia. En caso de que existan necesidades del Servicio que aconsejaren dicho traslado, será preceptivo el informe previo de los Delegados Sindicales.

d) Ningún Delegado Sindical podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

2. Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la Ley, los Delegados Sindicales no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

Artículo 47. Derecho de huelga.

La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

Artículo 48. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

b) Los Delegados Sindicales.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, veintiuna corresponderá a las Secciones Sindicales y el resto a los Delegados Sindicales.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

4. La Corporación, cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo





de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideraran como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

5. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquélla, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

Artículo 49. Secciones sindicales.

La Corporación y los trabajadores afiliados a Sindicatos estarán en lo referente a las Secciones Sindicales a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en particular a lo dispuesto en el Título IV, artículos 8, 9, 10 y 11.

Artículo 50. Derechos de las secciones sindicales más representativas.

1. La Corporación aplicará taxativamente la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los Sindicatos y Secciones Sindicales más representativas.

2. La Corporación proporcionará a estos Sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral o profesional.

Artículo 51. Relaciones entre delegados sindicales y corporación.

Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre los Delegados Sindicales y la Corporación, se canalizará la relación entre ambas partes por medio de la Delegación de Personal en cuanto a las relaciones burocráticas. Y a nivel de Secciones Sindicales, con el Secretario General de la Sección Sindical o, asimismo, con quien éste delegue.

Artículo 52. Normas supletorias.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de la Administración Pública, la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones aplicables, siempre y cuando no vaya en detrimento de lo pactado.

Capítulo VIII. Condiciones retributivas.

Artículo 53. Normas generales y comunes.

La ordenación del pago de los gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual, regulará, mediante resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan





dejado de satisfacerseles.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores municipales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Artículo 54. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones son básicas y complementarias, y van en función del puesto de trabajo de que se trate, de las características y del nivel o niveles exigidos para el desempeño del mismo, así como las condiciones particulares sobre dificultad técnica, dedicación, responsabilidad , incompatibilidad, peligrosidad y/o penosidad etc. que implique .
2. Son retribuciones básicas: sueldo, trienios y pagas extraordinarias.
3. Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones.

Artículo 55. Sueldo o salario base.

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos municipales.
2. El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o Norma que lo sustituya.
3. En el Presupuesto Municipal Anual en el apartado plantilla de personal, se reflejará la cuantía de sueldos, trienios y pagas extraordinarias de los trabajadores.

Artículo 56. Trienios.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada uno de los grupos en que se clasifica el personal por cada tres años de servicio reconocido en la Administración Pública.
2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, acreditados fehacientemente conforme a la normativa dictada en materia de reconocimiento de servicios previos.

Cuando un trabajador cambie de categoría, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en el nuevo a que pase a pertenecer.





3. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o, en su caso, la norma que lo sustituya.

4. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que cumplan 3 ó múltiplos de 3 años de servicios efectivos.

Artículo 57. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas del salario base más antigüedad, y se devengarán en los meses de Junio y Diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de Junio o Diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochenta, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de 6 meses, teniendo en cuenta que se la suma de los días de los meses incompletos fuera 30 o superior, cada fracción de 30 días se considerará como un mes completo.

b) Los trabajadores en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro de los trabajadores, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo.

Artículo 58. Complemento de destino.

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, sin perjuicio del nivel de complemento de destino que cada trabajador tenga consolidado, aplicándose por analogía, a efectos de consolidación, lo establecido en la legislación vigente, para los funcionarios públicos.

2. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Se establece un nivel mínimo de complemento de destino del 9.



Artículo 59. Complemento específico.

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a ser especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, a modo de ejemplo trabajos en festivo, toxicidad, turnicidad, etc.

2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración, conjuntamente, dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación al modificar o aprobar la Relación de Puestos de Trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

La valoración así como la fijación de la cuantía del complemento específico, deberán ser negociadas con la Mesa de Negociación.

4. La “especial dificultad técnica” y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá a la especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto no exigida en la convocatoria de ingreso y/o provisión, la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales. No se tendrá en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa.

5. La “dedicación” y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la jornada en régimen de disponibilidad, fijándose en valor de la hora de exceso sobre la jornada normal como horas extraordinarias, en la forma prevista en el artículo 11 de este Pacto.

La posibilidad de que por la Corporación, se exija a un puesto tipo una dedicación superior a la jornada normal sobrepasando el tope máximo de horas, supondrá que todas las que sobrepasen dicho tope tendrán la consideración de horas extraordinarias, abonándose según el artículo 11 de este texto.

6. La responsabilidad y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y se retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones, la responsabilidad por mando, la responsabilidad patrimonial y la responsabilidad por la seguridad de las personas.

7. En lo relativo a la “incompatibilidad”, se retribuirá la que se tenga para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público, el ejercicio,





por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de entidades públicas o privadas.

8. En lo relativo a “peligrosidad” y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá aquellos puestos de trabajo de los que pueda derivarse probabilidad de que su ocupante sufra un accidente, agresión o contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones.

9. La “penosidad” y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá:

- El esfuerzo requerido por el ocupante en el puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.

- El trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y/o tarde y/o noche), se trabaje, al menos un domingo de cada tres, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

Artículo 60. Complemento de productividad.

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, originarán un derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación, como de los representantes sindicales, y corresponde su aplicación al Presidente de la Corporación.

Artículo 61. Trabajos nocturnos.

Aquellos trabajadores, que teniendo su jornada habitual en horario de mañana o tarde, se vean obligados por necesidades del servicio a realizar su jornada laboral en horario nocturno, incluida la Policía Local, percibirán en concepto de nocturnidad la cantidad de 15 € por noche realizada.





Artículo 62. Indemnizaciones por razón de servicio: dietas y gastos de desplazamiento.

Los trabajadores municipales tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, esto es, dietas y gastos de desplazamiento, de conformidad con las condiciones aprobadas por Comisión de Gobierno 46/2001 de 23 de Agosto, si bien, y por un criterio de igualdad entre todos los trabajadores municipales, el Ayuntamiento de Huércal-Overa establecerá un tipo de dieta único para funcionarios y personal laboral equivalente al Grupo 2º de la Junta de Andalucía.

El desplazamiento en vehículo propio se abonará de acuerdo con lo establecido por la Junta de Andalucía y, en su defecto, el Estado.

Capítulo IX. Vestuario y equipamiento.

Artículo 62. Vestuario.

1. El Ayuntamiento facilitara al personal que se relaciona, vestuario adecuado al trabajo a desarrollar, de acuerdo con el cuadro de vestuarios tipo, debiendo utilizarse obligatoriamente de forma completa durante la jornada de trabajo y no pudiendo hacerse uso del mismo, fuera de dicha jornada de trabajo. Todo el vestuario cumplirá la norma CE con relación a la calidad y seguridad.
2. El vestuario de verano se entregará en el mes de marzo y el de invierno en el mes de septiembre de cada año, para lo cual los responsables de las diferentes Unidades o Servicios deberán realizar las correspondientes peticiones con anterioridad al 15 de enero y 15 de mayo respectivamente. Pudiendo ser supervisada dicha entrega por los Delegados de Personal.
3. Aquellos elementos del vestuario que por causas del trabajo quedasen inutilizados, serán sustituidos por unos nuevos sin esperar a su fecha de renovación.
4. Todo el personal al que se dote de vestuario, deberá llevar adherido en el mismo un rótulo con su identificación personal y unidad a la que pertenece.

Artículo 63. Policía local.

1. Sobre uniforme y carné profesional se aplicará el BOJA 110 de fecha 17 de Diciembre de 1.991 cumpliendo normas U.N.E aprobado por la Junta de Andalucía. Con independencia de lo anterior se les dotará de los siguientes complementos:

- Un par de botas color negro media caña de agua.
- Un anorak reversible azul marino polivalente abrigo-impermeable con insignia.



- Un cinturón de cuero negro con emblemas.
- Una defensa rígida con tahalí negra reglamentaria.
- Un par de grilletes con funda color negro.
- Una pistola o revolver con funda negra.
- Un juego de manguitos, perneras y chaleco reflectantes.
- Un par de guantes color blanco de circulación.
- Un silbato.
- Una braga para cuello color negra/azul
- Una cartera porta carné. El profesional con insignia.

2. El Ayuntamiento renovará la uniformidad de los policías con la periodicidad que a continuación se dice, siendo las características de esa uniformidad igual para todos los componentes de la Policía Local, si más diferenciación que los emblemas o divisas específicos de las distintas graduaciones de estos funcionarios.

a) Anualmente: zapatos o botas resto personal, dos monos azules de trabajo para el personal de oficios, munición de dotación y munición de práctica de tiro.

b) Cada dos años: camisas manga corta y larga, pantalón o falda verano e invierno, corbata y prenda de cabeza.

c) Cada tres años: Cazadora y guantes (salvo el personal que use diariamente los blancos, que se entregarán cada seis meses).

d) Cada cuatro años: cinturón cuero tahalí defensa, funda revolver, funda grilletes y anorak.

e) Cada diez años: emblema del cuerpo, guerrera de gala, prenda de cabeza de gala, correa blanca y trinchas de gala y cartera porta carné insignia.

3. Las prendas de uniforme sólo podrán ser utilizadas por el personal de esta plantilla, sin que las mismas puedan ser adaptadas en cuanto sus características, para otro servicio o cuerpo de carácter local.

4. Asimismo, se impartirán clases de defensa personal y autocontrol para todos los policías, a excepción de aquellos que por su edad, no pudieran realizarlo, si bien efectuarán estos ejercicios de mantenimiento.



Artículo 64. Trabajadores servicios en vía pública.

a) Invierno:

2 pantalones, 2 camisas de manga larga, 2 chaquetillas, un mono de trabajo, un anorak y unos botines de invierno homologados, botas de agua, guantes de electricidad, todo ello dependiendo del trabajador que lo necesite por motivo específico de su trabajo.

b) Verano:

2 pantalones, 2 camisas de manga corta y un par de zapatos homologados.

Tanto el vestuario de invierno como el de verano se renovar á cada dos años, a excepción del anorak que será cada cuatro años.

Las prendas de invierno se entregarán en el mes de septiembre y las de verano en el mes de marzo de cada año.

Artículo 65. Ordenanzas, conserjes, notificadores y porteros de colegios públicos.

a) Invierno: un uniforme completo.

b) Verano: un uniforme completo.

Los notificadores tendrán además una prenda de abrigo.

Los porteros de Colegios Públicos serán dotados de un mono azul y unas botas de agua.

El vestuario se aprobará cada 2 años, excepto las botas de agua que serán cada 4 años.

Artículo 66. Limpiadoras.

a) Invierno: 2 batas limpieza y calzado adecuado.

b) Verano: 2 batas limpieza y calzado adecuado.

En aquellos puestos donde se precise se dotará a las limpiadoras de botas de agua.

Este equipo se renovará cada 2 años a excepción de las botas de agua que lo serán cada 4 años.

Cláusulas adicionales.





1. A) El presente convenio colectivo se aplicará íntegramente al personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación de dicho convenio, con criterios de igualdad entre Personal Laboral y Personal Funcionario en cuanto a las percepciones económicas y sociales se refiere.

B) El desglose del complemento específico se llevará a cabo en la Relación de Puestos de Trabajo, fijándose un mínimo de dos conceptos por puesto de trabajo.

2. Durante el período de vigencia del presente Pacto (2004-2007), con carácter finalista, se dotará anualmente un fondo al objeto de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de todos los trabajadores municipales. El total bruto de dicho fondo será el que resulte de aplicar un 2,5% al total de la masa salarial bruta percibida por los trabajadores que, efectivamente, hayan prestado su servicio durante ese período y se repartirá linealmente entre todos ellos, de forma proporcional al tiempo trabajado durante el año.

Dicha cantidad se abonará en el momento que se disponga de información para su cálculo.

3. En el caso de la Policía Local se abonará, mensualmente, como compensación por exceso de jornada y mantenimiento del turno actual, la cantidad que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

Importe bruto de retribución anual x 21horas

Nº horas jornada laboral anual

Dicha cantidad será incluida en el complemento específico, quedando de esta forma reconocido el exceso de horas que dicho personal realizan con relación al resto de trabajadores del Ayuntamiento.

En Huércal-Overa, a 31 de diciembre 2004.

Por el ayuntamiento:

El alcalde-presidente, D. Luis García Collado

El concejal delegado de hacienda, personal y régimen interior, D. Tomás Benítez López.

Por los representantes de los trabajadores:

D. Jaime Sánchez Ruiz

D. Diego M. Gómez Rosell

D. Diego J. Gómez Aragón





Andalucía

Ayuntamiento de Huerca-Overa

BOP , 17 de mayo del 2005

Página 34 de 34

D. Pedro Martos Rodríguez

D. Indalecio Parra Parra

