

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BENAHADUX PARA LOS AÑOS 2013-2014**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BENAHADUX para los años 2013-2014, Código Convenio 04002002012008, suscrito, con fecha 16 de julio de 2013, por el delegado del personal laboral del Ayuntamiento de Benahadux en representación laboral, la FSP-UGT Almería y el Alcalde Presidente en representación empresarial, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y 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 de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

### **A C U E R D A**

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

Almería, 3 de septiembre de 2013.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO,  
Adriana Valverde Tamayo.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BENAHADUX PARA EL PERIODO (ENERO 2013 A 31 DE DICIEMBRE DE 2014)**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Partes signatarias y Objeto**

Son partes firmantes del presente Convenio, el Delegado del Personal Laboral del Ayuntamiento de Benahadux, en representación laboral, la FSP- UGT Almería y el



Alcalde Presidente, en representación empresarial.

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de Benahadux y el personal funcional a su servicio.

Administración Autonómica

## **Artículo 2. Ámbito de Aplicación**

Ámbito Personal.-

Este Convenio será de aplicación al Personal Laboral que presta servicios al Excmo. Ayuntamiento de Benahadux.

El presente no será de aplicación a las personas que se contraten en aplicación de programas de promoción de empleo o subvenciones, para realización de trabajos concretos, no estables, ni permanentes, por lo que en ningún caso podrán emplearse

estos sistemas de contratación para realizar trabajos permanentes, ni para disminuir el número de puestos fijos.

Ámbito Temporal.-

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma.

Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de Enero de 2013.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2014.

## **Artículo 3. Denuncia**

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

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

## **Artículo 4. Comisión de Seguimiento e Interpretación**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear una Comisión de Seguimiento e Interpretación para la vigilancia, arbitraje, conciliación, interpretación y vigencia del mismo. En especial, la Comisión entenderá, de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Procedimiento.- Cómo trámite que será previo y preceptivo a toda actuación





administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de diez días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promueven ante la Comisión de Seguimiento habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos en entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión de Seguimiento, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto.

La Comisión de Seguimiento, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a diez días para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa y/o jurisdiccional competente.

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

Composición: La Comisión, que será paritaria, estará compuesta por miembros de la Corporación designados por el Alcalde y el representante sindical de los trabajadores, pudiendo ser asesorados por los técnicos que consideren necesarios para el informe y desarrollo de los asuntos a tratar.

## **Artículo 5. Organización y Racionalización del Trabajo**

La organización práctica del trabajo es competencia del Ilmo. Ayuntamiento de





Benahadux, a quien corresponde la iniciativa, con sujeción a la legalidad vigente a través de instrucciones de la Alcaldía o del Pleno de la Corporación, si a éste le competiese.

## **Capítulo II. Ingreso y Provisión de Puestos**

### **Artículo 6. Provisión de Puestos de Trabajo**

La selección del personal se realizará de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre con arreglo a la legislación vigente, garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los puestos de trabajo vacantes se proveerán por el procedimiento que para cada puesto se establezca en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, y la legalidad vigente.

Las plazas dotadas en el Presupuesto Municipal anual que no puedan ser cubiertas por los empleados públicos del Iltmo. Ayuntamiento formarán parte de la oferta de empleo público.

Antes de la celebración de los concursos, oposiciones o concursos-oposiciones para cubrir en propiedad plazas de plantilla, se determinará la dependencia o sección donde se encuentren asignados los puestos vacantes correspondientes a las plazas incluidas en la oferta.

### **Artículo 7. Promoción Interna**

La promoción interna, además de un derecho de los empleados fijos con plaza en propiedad, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que los empleados públicos van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa.

Las plazas de promoción interna se ofertarán y se proveerán conforme a la normativa vigente de aplicación.

### **Artículo 8. Promoción Profesional**

El grado Personal.

Todos/as los/las trabajadores/as poseen un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

El grado personal se adquiere por el desempeño de un puesto de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. No obstante, el personal que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos





niveles al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicio el grado superior en un nivel al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

La garantía del nivel del puesto.

El personal tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, al percibo, al menos, del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal consolidado.

### **Artículo 9. Oferta de Empleo Público. Selección de Personal**

El Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos del personal existente en el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través de Sistema de Concurso, Oposición o Concurso-Oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El procedimiento de selección cuidará especialmente la concesión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas.

La oferta de empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes.

La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro del primer trimestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en las mismas. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas, que en todo caso, deberán concluir a ser posible dentro del año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan.

El tribunal o la Comisión de Selección que se establezca, no podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas, un número superior de aspirantes al de las plazas convocadas.

Los Tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida.

## **Capítulo III. Clasificación Profesional**

### **Artículo 10. Clasificación Profesional**

1. Tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los empleados públicos, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñan, y de acuerdo



a la normativa vigente en esta materia.

2. El PERSONAL LABORAL al servicio del Ayuntamiento de Benahadux, se clasificará en:

- Personal contratado en régimen laboral indefinido.
- Personal Eventual.

3. El personal se clasifica en los siguientes Grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso:

- Grupo A/A1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.
- Grupo B/A2: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo C/C1: Título de Bachiller Superior, B.U.P., Formación Profesional de segundo grado o equivalente.
- Grupo D/C2: Título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, E.S.O., Formación Profesional de primer grado o equivalente.
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales. Certificado de Escolaridad.

### **Artículo 11. Relación de Puestos de Trabajo**

1. Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a personal laboral y eventual. A tal fin se formará la relación de todos los puestos de trabajo, o en su defecto, el Catálogo de Puestos de Trabajo, que deberá incluir, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones del complemento de destino y del complemento específico y los requisitos exigidos para su desempeño.

## **Capítulo IV. Régimen de Trabajo**

### **Artículo 12. Jornada Laboral**

La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos sesenta y cuatro horas anuales, distribuidas de la siguiente forma:

Jornada de mañana: presencia obligada de 9 a 14:30 horas de lunes a viernes, y flexible hasta completar la jornada semanal entre las 7 y las 9:00 de lunes a viernes y entre las 14:30 y las 18:00 de lunes a jueves y entre las 14:30 y 15:30 horas los viernes.



Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos para alcanzar la duración total de la jornada, así como de presencia obligada para atender horarios de apertura al público.

Existirá una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo, computable como trabajo efectivo entre las diez y las doce treinta horas que no podrá afectar a la prestación de servicios.

Para Promotor Cultural, el horario será de 9:00 horas a 14:00 horas de lunes a viernes, el resto de jornada hasta completar el cómputo anual se distribuirá en función de las actividades culturales programadas.

Jornada en régimen de especial dedicación.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

Jornada reducida por interés particular.

Siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el personal con puestos de trabajo de complemento de destino igual o inferior al 28 podrá solicitar una jornada reducida, ininterrumpida, de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

Jornada de verano.

Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas y media continuadas de trabajo, a desarrollar entre las siete y las catorce horas, de lunes a viernes.

Salvo que los calendarios laborales establezcan otras modalidades, el personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, además del cumplimiento horario establecido anteriormente, deberá realizar durante este período cinco horas adicionales a la semana, de las cuales un mínimo de dos horas y media se desarrollarán hasta las dieciocho horas, de lunes a jueves.

Medidas de conciliación.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, sujeto a las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

Para personas mayores a su cargo, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad o familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y a su cargo, tendrán derecho a una hora diaria de flexibilidad en el horario fijo de jornada.



Para los que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad en el horario fijo de jornada.

Excepcionalmente, y con carácter temporal y personal, se podrá autorizar la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en familias monoparentales.

Para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Para los que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

### **Artículo 13. Calendario Laboral**

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

### **Artículo 14. Vacaciones**

Serán de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios, que se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrán disfrutar de hasta 5 días hábiles por año natural de forma independiente. Al menos la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre.

Se podrán disfrutar en fecha distinta por situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, permisos de maternidad o paternidad o acumulado de lactancia, cuando el período de vacaciones se haya fijado o autorizado previamente y su disfrute no se haya iniciado. Si por las situaciones anteriores se impidiera el disfrute dentro del año natural, se podrán disfrutar en año natural distinto.

Por cierre de instalaciones debido a inactividad estacional, las vacaciones coincidirán con la franja temporal de cierre.

Para la formulación de las propuestas sobre vacaciones, que se presentarán antes





del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las normas que a continuación se señalan:

- 1.- La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descanso no disfrutado.
- 2.- En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.
- 3.- La preferencia a que alude el párrafo anterior debe entenderse que no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones, recogido en el párrafo último del presente artículo, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de uno de ellos, de manera, que en los años sucesivos si desean disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, éste será el que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

Los periodos vacacionales podrán ser cubiertos con personal sustituto en función de las necesidades del servicio y de la disponibilidad presupuestaria.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador de descanso, el inicio de las mismas empezará en el siguiente día hábil.

En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones, que empezará por el trabajador más antiguo, en caso de empate, se determinará por sorteo.

### **Artículo 15. Licencias retribuidas y Permisos por Motivos de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y por Razón de Violencia de Género**

1.- El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.



c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente cualquiera de los progenitoras podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.



Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por debere relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Se tendrá derecho a hasta tres días por asuntos particulares, que no podrán acumularse a las vacaciones anuales, que podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente, y los días 24 y 31 de diciembre continuarán considerándose festivos, permitiéndose su acumulación a las vacaciones, junto con los días de asuntos particulares, si las necesidades del servicio lo permiten, incorporándose en los calendarios laborales dos días de permiso adicionales cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Además, se incorporará un día de permiso adicional cuando algún festivo de ámbito nacional coincida con sábado.

l) Por matrimonio, quince días.

Las licencias retribuidas computarán como trabajo efectivo.

2.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.



En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo

anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la

aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

### **Artículo 16. Licencias no Retribuidas**

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



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

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

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

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de puesto del que sea titular el empleado que la disfrute.

Estas licencias son independientes de las excedencias a las que legalmente tenga derecho el personal.

### **Artículo 17. Formación y Perfeccionamiento Profesional.**

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

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

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

El coste de la asistencia, alojamiento y manutención correrá a cargo del trabajador, salvo que el curso sea recomendado por la Institución.

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

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

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

Tiempo para la formación.





Se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio, para cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a los puestos de trabajo. La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria para actividades formativas necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Además, se concederán permisos para formación y desarrollo profesional en los siguientes supuestos:

Para exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido.

Un máximo de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o con la carrera profesional-administrativa, percibiendo sólo las retribuciones básicas y previo informe favorable del superior jerárquico.

Permiso no retribuido de duración máxima de tres meses, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, sujeto a las necesidades del servicio.

## **Capítulo V. Retribuciones**

### **Artículo 18. Incremento de las Retribuciones**

Durante la vigencia del presente Convenio, todos los conceptos retributivos reconocidos se incrementarán conforme previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho incremento o la variación de forma automática cuando el mencionado cuerpo legal así lo establezca.

### **Artículo 19. Salario Base**

El Salario Base de cada uno de los grupos, en los que se clasifican los Empleados Públicos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años de vigencia de este acuerdo. Para el año 2013, se aplicarán las tablas que se muestran en el Anexo III.

### **Artículo 20. Antigüedad**

El personal afecto a este Convenio percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad, que vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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





Se reconocerá como antigüedad el periodo desarrollado en este Excmo. Ayuntamiento como personal laboral eventual siempre que los contratos sean sucesivos.

Para el reconocimiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Administración Pública.

Para el año 2013, se aplicarán las tablas que se muestran en el Anexo I.

### **Artículo 21. Pagas Extraordinarias**

El personal percibirá dos pagas extraordinarias, una en Junio y otra en Diciembre, devengándose los días 1 y abonándose el 15 del mes de Junio y Diciembre respectivamente, salvo en los siguientes casos:

Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre ciento ochenta y dos ( ciento ochenta y tres en años bisiestos) o ciento ochenta y tres días respectivamente.

### **Artículo 22. Retribuciones Complementarias**

1.- Complemento de destino.

Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que perciben los empleados públicos, de conformidad con las cuantías aprobadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estableciéndose como Nivel mínimo en este Ayuntamiento el nivel 14.

Para el año 2013, se aplicarán las tablas que se muestran en el Anexo I.

2.- Complemento Específico.

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



### 3.- Complemento de Productividad.

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

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.

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

Las cantidades que perciba cada empleado 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, con sujeción a los criterios aprobados mediante Resolución de la Alcaldía de fecha 30-12-2011, Anexo II.

#### **Artículo 23. Servicios Extraordinarios**

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

En cualquier caso, se permitirá la realización de servicios extraordinarios, con el límite establecido en el art. 35 del E.T., de 80 horas anuales.

La realización de servicios extraordinarios, estará sujeta a la previa autorización por escrito, del Concejal/a Delegado/a si lo hubiere y con el visto bueno del Excmo. Sr. Alcalde/ Alcaldesa del Ayuntamiento.

Se consideran servicios extraordinarios las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Los servicios extraordinarios serán compensados con una hora y cuarenta y cinco minutos de permiso por hora extra realizada. Si las horas se han realizado en horario nocturno y /o festivo se computarán dos horas por cada hora trabajada. Para la compensación de estos días se estará a las necesidades del servicio. Se abonarán en metálico mediante la siguiente fórmula.

En el caso de no poder compensarse en descanso, las horas trabajadas fuera de la jornada ordinaria se abonarán como gratificación a razón del Salario Hora incrementado en un 50%. El Salario Hora se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:





$$S.H= 12 \times (S+A+CD+CE)+PE$$

1664

En dicha fórmula:

S= Sueldo.

A= Trienios (antigüedad).

CD= Completo de Destino.

CE= Complemento Específico.

PE= Paga Extra.

1664= Horas de trabajo al año.

#### **Artículo 24. Indemnizaciones por Razón de Servicio: Dietas y Gastos de Locomoción**

Para el abono de las indemnizaciones correspondientes a dietas o gastos de locomoción, será de aplicación lo establecido en la normativa sobre indemnizaciones por razón de servicio de los funcionarios de la Administración del Estado.

### **Capítulo VI. Prestaciones Sociales**

#### **Artículo 25. Complemento de Incapacidad Temporal**

La prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio del Ayuntamiento será con arreglo a la siguiente norma:

A) Incapacidad temporal por contingencias comunes:

- 3 primeros días: complemento retributivo del 50% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

- 4º día al 20º: complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social del 75% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

- A partir del día 21º (este incluido): Prestación equivalente al 100% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

B) Incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional):





A partir del día 1º día: complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social alcance el 100% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

C) Supuestos excepcionales (debidamente justificados).

Complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social alcance el 100% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

- Hospitalización e intervención quirúrgica.

- Enfermedades crónicas acreditativas y detalladas de la gravedad de la misma, u oncológicas, con informe de facultativo médico. Anexo I, aprobado por Acuerdo Pleno 24/01/2013.

Justificación de ausencias.

Obligación de registrar en el sistema de control horario, tanto las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada, como las ausencias, faltas de puntualidad y de permanencia en el puesto de trabajo.

En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.

Días de ausencia sin deducción de retribuciones (Orden HAP 2802/2012, de 28 de diciembre).

- El descuento en nómina regulado en el artículo anterior no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

### **Artículo 26. Jubilación**

Se estará a lo establecido por la normativa vigente en cada caso.

### **Artículo 27. Seguro de Vida, Accidente y Responsabilidad. Póliza Sanitaria**

1.- El Ayuntamiento suscribirá una Póliza colectiva concertada con una Compañía de Seguros que acoja a todo el Personal, y que cubra los casos de seguros de vida accidente y responsabilidad.





2.- El Ayuntamiento suscribirá una póliza de asistencia sanitaria, con una entidad privada que acoja al personal afectado por este convenio, excluidos sus beneficiarios y/o familiares de los mismos.

### **Artículo 28. Anticipos Reintegrables**

Todos los trabajadores fijos podrán solicitar un anticipo por el importe máximo de dos mensualidades íntegras, no pudiéndose solicitar otro hasta que no finalice la devolución del primero. El tiempo para la devolución se establece en un periodo máximo de 2 años. Tendrá preferencia el que no lo haya solicitado. Se estará siempre sujeto a la disponibilidad presupuestaria.

### **Artículo 29. Plan de Pensiones**

Cuando la ley lo permita, la Corporación, conjuntamente con los representantes de los trabajadores y las Secciones Sindicales legalmente constituidas, gestionarán con una entidad pública de ahorro la contratación de un plan de Pensiones para todos los empleados, siendo las cuantías de las aportaciones negociadas en el seno de la Comisión de Control de Pensiones.

### **Artículo 30. Renovación Carnet de Conducir**

La renovación de carnet 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 del Excmo. Ayuntamiento.

### **Artículo 31. Ropa de Trabajo**

El Ayuntamiento proveerá a los trabajadores que lo requieran, de equipos de ropa y calzado completos, considerando un mínimo de dos equipos al año, obligándose el trabajador a su adecuada conservación.

La ropa de invierno se entregará a los trabajadores antes del 30 de octubre de cada año.

La ropa de verano se entregará antes del 30 de abril de cada año.

## **Capítulo VI**

### **Artículo 32. Excedencias**

1. La excedencia de los empleados podrá adoptar las siguientes modalidades:

- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.





- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia por razón de violencia de género.

2. Los empleados podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando el empleado público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de ofi cio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los empleados cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

### **Artículo 33. Faltas y Sanciones de los Trabajadores**

En esta materia estaremos a lo establecido en la normativa vigente y especialmente al E.B.E.P.

## **Capítulo VIII. Derechos y Garantías Sindicales**

### **Artículo 34. Garantías Sindicales**



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

En materia de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones de representación, los Representantes Sindicales dispondrán de 15 horas mensuales.

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

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

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

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

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

## **Capítulo IX. Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 35. Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

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

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

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

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

### **Artículo 36. Asistencia Sanitaria**

1.- Ningún trabajador será admitido en el Excmo. Ayuntamiento de Benahadux sin un reconocimiento médico previo.

2.- Previo informe de los representantes sindicales, el Excmo. Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, serán reubicados en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le corresponda.

### **Artículo 37. Fondo de Acción Social**

Dotar una partida presupuestaria para dicho fondo de 200 euros por empleado al año para las siguientes ayudas:

- Gastos médicos que no sean cubiertos por la Seguridad Social o póliza sanitaria.
- Prótesis.
- Aparatos Ortopédicos.
- Gastos para la formación y educación: matriculas, material escolar, comedor etc.
- Gastos jurídicos.
- Gafas, lentillas, cristales, monturas, etc.

Las cantidades serán abonadas por el Ayuntamiento dentro del mes de la presentación de las facturas por el trabajador, o al mes siguiente, en las cuales debe figurar el nombre del trabajador, hijos o cónyuge.

### **ANEXO I**

Otros supuestos de enfermedad:

- Enfermedades oncológicas.
- Enfermedades digestivas graves, incluidas enfermedades hepáticas y pancreáticas:

Hemorragias digestivas.

Pancreatitis aguda o fases severas de pancreatitis crónicas reagudizadas.

Hepatitis aguda o fases severas de hepatitis crónicas descompensadas y/o con riesgo de contagio a terceros.

Cirrosis hepática descompensada.





Enfermedad de Crohn y colitis ulcerosas en fases agudas.

Úlcera péptica sangrante o perforada.

Brotos diverticulitis con repercusión orgánica y/o funcional.

#### ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES:

Cardiopatía isquémica en fase aguda.

Crisis hipertensiva refractaria al tratamiento.

Miocardopatías descompensadas.

Arritmias con repercusión hemodinámica.

Pericarditis aguda y brotes severos de pericarditis crónica.

Valvulopatías con repercusión hemodinámica.

- Enfermedades respiratorias:

Embolismo pulmonar.

Reagudizaciones de asma bronquial con repercusiones orgánicas y/o funcionales.

Neumonías.

Pleuritis y pleuresías.

Reagudizaciones enfi semas pulmonares y bronquiectasias.

- Enfermedades renales:

Pielonefritis agudas o crónicas con repercusión funcional.

Síndromes nefrótico y nefrítico con repercusión funcional por insuficiencia renal manifi esta.

Patología calicial y ureteral con hidronefrosis.

Patología vesical con obstrucción de vías urinarias.

- Enfermedades infecciosas, metabólicas y glandulares:

Descompensaciones de Diabetes Mellitus con repercusiones orgánicas y/o funcionales.





Descompensaciones de híper o hipotiroidismo con repercusiones orgánicas y/o funcionales.

Insuficiencia suprarrenal aguda.

Procesos sépticos con compromiso orgánico y/o funcional.

- Enfermedades óseas:

Brotos agudos de espondilitis anquilosante.

Traumatismos con repercusión orgánica y/o funcional, incluido fracturas de huesos largos y articulaciones.

Osteomielitis.

Brotos de artritis de distintas etiologías con alteraciones serológicas y repercusión funcional.

- Enfermedades neuro-psiquiátricas y de los órganos de los sentidos:

Crisis epilépticas documentadas.

Mielitis.

Neuropatías centrales.

Neuropatías periféricas con repercusiones funcionales.

Brotos o fases con sintomatología severa de esclerosis múltiple.

Accidentes vasculares cerebrales con repercusión funcional.

Fases agudas de enfermedad de Parkinson.

Delirios, cuadros confusionales y demencias con valoración psiquiátrica.

Brotos psicóticos y esquizofrénicos con valoración psiquiátrica.

Intentos acreditados de autolisis.

Desprendimiento de retina.

Conjuntivitis y queratitis herpética.

- Complicaciones del sida:

Complicaciones invalidantes para el afectado o lesivas para terceras personas por





riesgo de contagio.

- Enfermedades hematológicas e inmunológicas:

Anemias agudas con repercusión funcional.

Tromboembolismos con repercusión orgánica y/o funcional.

Discrasias sanguíneas graves.

Colagenosis en fases agudas o crónicas descompensadas con comprobación serológica y funcional.

Alteraciones de la inmunidad con repercusión orgánica y /o funcional.

## ANEXO II

Se fijan los siguientes criterios para la valoración y asignación del complemento de productividad:

1.1.- Corrección del Absentismo: El 50% del importe a percibir corresponderá al Programa de Productividad por objetivos/día laborable. Este programa se articula de modo que por cada día en que el empleado no consiga los resultados asignados a su puesto de trabajo, por ausencia justificada o no, se detraerá el 5 % de la cantidad máxima que le corresponda.

En este sentido, no se computarán como ausencia las ocasionadas por los motivos señalados en el artículo 15 del Acuerdo de Funcionarios de este Ayuntamiento, accidente laboral y enfermedad profesional, o las previamente autorizadas por tratarse de servicios prestados fuera del centro de trabajo, motivados a estos efectos por el propio desenvolvimiento del servicio, así como la asistencia a curso de formación expresamente autorizado.

En los casos de baja por enfermedad común durante un periodo de tiempo ininterrumpido de más de seis meses en el año natural, no se percibirá ninguna cuantía en concepto de complemento de productividad.

1.2.- Retribución del especial rendimiento, actividad extraordinaria e iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. El 50% del importe estará destinado a este criterio.

El Concejal responsable del Área en que preste sus servicios el trabajador respectivo, recabará los informes que estime oportunos del Jefe del Área, interesando que se califique el especial rendimiento, actividad extraordinaria e iniciativa de cada trabajador, de forma global y con las siguientes calificaciones:

- N, que equivaldrá a una productividad notable, y que significará el pago íntegro



de la cuantía de esta parte del complemento.

- I, que equivaldrá a una productividad insuficiente, con tres niveles:

A).- Supondrá la pérdida de un tercio de la cuantía de esta parte del complemento.

B).- Supondrá la pérdida de dos tercios.

C).- Supondrá la pérdida de la totalidad de esta parte del complemento.

Los informes con la calificación "I" deben motivarse. En el caso de que no fuera motivado o un funcionario municipal no esté dentro del informe emitido valorando la productividad, la cantidad a percibir por el trabajador será la misma que el que tenga la calificación N.

El periodo de devengo y pago del complemento de productividad será el siguiente:

El periodo a tener en cuenta para la valoración de los criterios para la asignación del complemento de productividad será semestral, haciéndose efectivo su importe a aquellos empleados municipales a quienes corresponda, en la nómina del último mes de cada semestre natural.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Dar traslado de esta resolución a los Servicios de Personal, a Intervención y a Tesorería.

### **ANEXO III**

#### **Salario Base 2013**

<b>Grupo</b>	<b>S. B. Mensual</b>
A1	1.109,05
A2	958,98
B	838,27
C1	720,02
C2	599,25
E	548,47

**Antigüedad: Trienios 2013.**

Grupo	Trienio Mes
A1	42,65
A2	34,77
B	30,52
C	26,31
D	17,90
E	13,47

### Complemento de Destino 2013.

Nivel	Mensual
30	968,75
29	868,93
28	832,40
27	795,85
26	698,20
25	619,47
24	582,02
23	546,41
22	509,84
21	473,35
20	439,70
19	417,25
18	394,79
17	372,33
16	349,93
15	327,44
14	305,01
13	282,53
12	260,07
11	237,62
10	215,19

### Complemento específico

Nivel	Grupo	Puesto	Sueldo / mes	Compl. Destino	Compl. Específico
28	A	Secretaria-Interventora	1109,05	832,40	1864,87
22	C1	Administrativo	720,02	509,84	917,99



18	C2	Aux. Admin.	599,25	394,79	806,75
21	C1	Policía Local	720,02	473,35	1042,91 *
14	E	Fontanero	548,47	305,01	1043,77

LABORALES					
14	E	Operario Servicios Múlt.	548,47	305,01	696,00
16	C2	Encargado Inst.	599,25	349,93	592,47
14	E	Operario limpieza	548,47	305,01	480,07
14	C2	Auxiliar Biblioteca (Media jornada) 50%	299,63	152,51	370,01
18	C2	Promotor/a Cultural	599,25	394,79	696,00

\* En este complemento específico se incluyen 70 horas de servicios extraordinarios al año.

