

## JUNTA DE ANDALUCIA

### Consejería de Empleo

#### Delegación Provincial de Almería

#### Servicio de Admón. Laboral

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2004 al 2007 de la empresa AYUNTAMIENTO DE ALMERIA, PERSONAL LABORAL, expediente 04100, código 0400830, 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, 17 de febrero de 2005.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMON. LABORAL, M<sup>a</sup> Luisa Gálvez Moreno.

### CONVENIO DE PERSONAL LABORAL DEL

### AYUNTAMIENTO DE ALMERIA - AÑO 2004 - 2007

#### Índice

#### Capítulo I. Condiciones generales



Artículo 1.- Objeto

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal

Artículo 3.- Ámbito temporal

Artículo 4.- Comisión de seguimiento e interpretación

Artículo 5.- Mesa general de negociación

Artículo 6.- Naturaleza de lo pactado

## **Capítulo II. Condiciones de dedicación**

Artículo 7.- Jornada laboral

Artículo 8.- Horario de trabajo

Artículo 9.- Calendario laboral

Artículo 10.- Pausa diaria

Artículo 11.- Control horario

Artículo 12.- Jornada especial

Artículo 13.- Horas extraordinarias

Artículo 14.- Vacaciones

Artículo 15.- Asuntos Propios

Artículo 16.- Interrupción de vacaciones, asuntos propios y compensaciones por motivos de enfermedad

Artículo 17.- Permisos y licencias retribuidas

Artículo 18.- Licencias no retribuidas

Artículo 19.- Jornada reducida

Artículo 20.- Justificación por enfermedad y accidentes de trabajo

## **Capítulo III. Condiciones sociales**

Artículo 21.- Fondo de acción social

Artículo 22.- Plan de pensiones





Artículo 23.- Jubilación

Artículo 24.- Seguros de vida, accidentes y responsabilidad civil y de asistencia médica

Artículo 25.- Ayuda por defunción

Artículo 26.- Pagas reintegrables

Artículo 27.- Renovación del carnet de conducir

Artículo 28.- Garantías

Artículo 29.- Empleados que colaboren en ayudas al desarrollo y actuaciones en catástrofes de otros países

#### **Capítulo IV. Condiciones profesionales**

Artículo 30.- Organización y racionalización

Artículo 31.- Proceso de consolidación de destinos provisionales

Artículo 32.- Proceso de funcionarización

Artículo 33.- Relación de puestos de trabajo

Artículo 34.- Provisión de puestos de trabajo

Artículo 35.- Oferta de empleo público

Artículo 36.- Promoción interna

Artículo 37.- Formación profesional

Artículo 38.- Plan de estabilidad laboral

Artículo 39.- Modos de gestión

#### **Capítulo V. Condiciones de salud laboral**

Artículo 40.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Artículo 41.- Comité de seguridad y salud y Delegados de prevención

Artículo 42.- Medicina laboral y seguridad

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





Artículo 43.- El Comité de Empresa

Artículo 44.- Derechos sindicales

Artículo 45.- Garantías personales

Artículo 46.- Derecho de huelga

Artículo 47.- Derecho de reunión

Artículo 48.- Secciones sindicales: liberados institucionales

Artículo 49.- Derecho de las secciones sindicales más representativas

Artículo 50.- Normas supletorias

### **Capítulo VII. Condiciones retributivas**

Artículo 51.- Preferencia de pago y publicidad

Artículo 52.- Conceptos retributivos

Artículo 53.- Sueldo

Artículo 54.- Trienios

Artículo 55.- Pagas extraordinarias

Artículo 56.- Complemento de destino

Artículo 57.- Complemento específico

Artículo 58.- Complemento de productividad

Artículo 59.- Complemento de productividad variable

Artículo 60.- Pagas de Convenio

Artículo 61.- Trabajos en domingos y festivos

Artículo 62.- Trabajos nocturnos

Artículo 63.- Tareas de conducción no profesional

Artículo 64.- Complemento de incapacidad temporal

Artículo 65.- Indemnizaciones por razón de servicio: dietas y gastos de desplazamiento





Artículo 66.- Cláusula de revisión salarial

### **Cláusulas adicionales**

Cláusula adicional primera: Excedencias.

Cláusula adicional segunda: Régimen disciplinario.

Cláusula adicional tercera: Retribuciones de los puestos ambivalentes.

Cláusula adicional cuarta: Elaboración del protocolo de actuación contra la violencia doméstica.

Cláusula adicional quinta: Plan de Calidad y Programas de Racionalización de la plantilla municipal.

Cláusula adicional sexta: Normas sobre jornada y horario del personal de Espacios Escénicos.

Cláusula adicional séptima: Reglamento del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento.

Cláusula adicional octava: Puestos de trabajo de segunda actividad.

Cláusula adicional novena: Funciones complementarias de la Comisión de Análisis, Diagnóstico y Descripción de puestos de Trabajo.

Cláusula adicional décima: Factor corrector de la jornada ordinaria anual.

Cláusula adicional undécima: Divulgación del Convenio.

### **Anexos**

Anexo I: Permisos retribuidos.

Anexo II: Vestuario y equipamiento.

Anexo III: Tablas salariales para el año 2004.

## **Capítulo I. Condiciones generales.**

### **Artículo1. Objeto.**

1. El presente Convenio tiene como principal objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Almería.





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. En lo sucesivo, siempre que se haga referencia a la representación sindical de los trabajadores, se entenderá a la que se establezca legalmente.
4. Se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras 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, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

## **Artículo 2. Ámbito funcional y personal.**

1. El presente Convenio será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, preste sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Almería, figure en la plantilla de personal laboral y perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto Municipal.
2. Será también de aplicación al personal laboral que preste servicio en los patronatos y otros organismos autónomos municipales, con sujeción a lo previsto en sus respectivos estatutos y en las normas que les sean aplicables.
3. El personal perteneciente a programas de fomento de empleo y de integración social subvencionados, total o parcialmente, por cualquier organismo oficial, percibirán las retribuciones correspondientes al mismo puesto desempeñado por personal laboral de este Ayuntamiento, con excepción del complemento de productividad.
4. La contratación del personal laboral, en el marco de programas financiados, total o parcialmente por otras Administraciones, instituciones públicas u organismos oficiales, se regirá por lo que se convenio con la entidad convocante, garantizándose, en todo momento, la plena aplicación de las condiciones de dedicación, de salud laboral y de derechos y garantías sindicales incluidas en el presente Convenio, sin perjuicio de que las respectivas áreas municipales habiliten una partida económica que suplemente sus retribuciones, en función de sus disponibilidades económicas.
5. Queda excluido a todos los efectos del presente Convenio Colectivo el personal laboral que se contrate en el marco de los programas de Escuelas-Talleres y Casa de Oficio, las cuales se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.
6. Igualmente, el presente Convenio será de aplicación al personal laboral del



Ayuntamiento de Almería transferido a las empresas concesionarias de servicios municipales, en la medida en que así lo prevean los pliegos reguladores de la concesión y así deberán preverlo los respectivos pliegos.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites legales necesarios, surtiendo efectos desde el 1 de enero de 2.004 al 31 de diciembre de 2.007, revisándose automáticamente cada año los conceptos retributivos, conforme a las previsiones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y otras normas legales que le sean de aplicación.

2. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá formalizarse denuncia del mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte, que deberá presentarse en el Registro General de la Corporación con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

Efectuada la denuncia, las partes se comprometen a iniciar la negociación en el plazo máximo de 30 días, a contar desde aquel en que se formalice la denuncia.

Una vez concluida la duración pactada, la vigencia del contenido normativo del Convenio se producirá en los términos establecidos en el propio Convenio; en defecto del cual, se mantendrá en vigor dicho contenido normativo.

3. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se considerará prorrogado por periodos anuales completos, si bien todas las retribuciones a que tenga derecho el personal se incrementarán, como mínimo, conforme al índice de incremento salarial previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

### **Artículo 4. Comisión de seguimiento e interpretación.**

1. Para la interpretación, seguimiento, arbitraje, conciliación y vigencia del presente Convenio, se constituye una Comisión de Seguimiento e Interpretación, integrada por la Corporación y por la parte sindical firmante del Convenio, que, por razones de eficacia e igualdad, actuará conjuntamente para el seguimiento e interpretación del Convenio colectivo del Personal laboral, integrándose en uno sólo y ajustando su composición a los principios de paridad y proporcionalidad. A estos efectos, la Comisión estará integrada por los miembros que designe el Comité de Empresa, de modo proporcional a la composición de los sindicatos representados en el Comité de Empresa y en el Comité de Empresa, y un número igual de representantes de la Corporación, proporcional a la composición de los grupos que la integren, actuando el Alcalde o persona en quien delegue, como su presidente.



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

3. Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

a) Garantizar la respuesta a los empleados que se sientan afectados por el incumplimiento de cualquiera de las partes firmantes de este Convenio.

b) Interpretar el Convenio.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) Arbitrar los problemas originados en su aplicación.

e) Estudiar la evolución de las relaciones entre las partes.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Dichas funciones no obstaculizarán las actuaciones administrativas y contenciosas.

4. Será obligación de la Comisión reunirse previa convocatoria de su Presidente, en un plazo no superior a 72 horas y no más tarde de nueve días naturales, a contar desde la solicitud de alguna de las partes. Se levantarán actas de todos los acuerdos adoptados.

5. Se establecerá por la Comisión procedimientos de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

6. Cualquier duda en la interpretación de este Convenio será resuelta aplicando la norma más favorable para el trabajador.

### **Artículo 5. Mesa general de negociación.**

1. En el ámbito de aplicación del presente Convenio queda constituida una Mesa General de Negociación, de composición paritaria, que estará formada por los representantes sindicales en la proporción que corresponda a su representatividad en la Junta de Personal y en el Comité de Empresa y por las personas que la Corporación designe para que actúe en su representación. Será Presidente nato de la Mesa el Alcalde-Presidente o Concejal que designe.

2. La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcancen serán de plena aplicación a todo el personal municipal, tras su aprobación por los órganos competentes del Ayuntamiento de Almería.





3. La Mesa General de Negociación se reunirá al menos una vez al año, previamente a la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y de la Plantilla, cuyo proyecto se remitirá a los representantes sindicales, y con la finalidad de proceder a la negociación de las siguientes materias:

- a) Aprobación y modificación de la Plantilla y de la Relación de Puestos de Trabajo.
- b) Sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional del personal.
- c) La preparación y diseño anual de la Oferta de Empleo Público.
- d) La determinación y aplicación de las retribuciones de los empleados municipales.
- e) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa.

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

- a) La modificación parcial o total de la Relación de Puestos de Trabajo tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas en los planes de empleo de la Administración.
- b) El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- c) Los reglamentos de prestación de servicios.
- d) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con los representantes del Ayuntamiento de Almería.
- e) Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

5. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria del Presidente, siempre que lo solicite alguna de las partes, en el plazo no superior a nueve días naturales.

6. Para entender de asuntos especializados, esta Mesa podrá actuar por medio de ponencias, así como utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia.

7. La Mesa General de Negociación se dotará de un Reglamento de Organización y Funcionamiento, ajustado al presente Convenio, en el que se recojan, al menos, los siguientes aspectos:

- a) Composición.





- b) Régimen de reuniones.
- c) Elaboración, notificación y aprobación de las actas.
- d) Elaboración y aprobación del orden del día.
- e) Otros aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la Mesa.

### **Artículo 6. 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. Condiciones de dedicación.**

### **Artículo 7. Jornada laboral.**

1. La jornada laboral de los trabajadores se computará, a partir del año 2005, anualmente, en horas efectivas de trabajo y conforme al horario que se establezca para cada servicio, estableciéndose una jornada ordinaria anual de 1.500 horas de trabajo efectivo, como regla general, y 1.648 horas de trabajo efectivo, para Policía Local y Bomberos.
2. No obstante, en aquellos servicios en los que la jornada especial prevista en el artículo 12, apartado 1 de este Convenio, no se pueda aplicar desde el 15 de junio hasta el 30 de septiembre, por no permitirlo el servicio, y se aplique en otro periodo, la jornada ordinaria anual será de 1.490 horas de trabajo efectivo.
3. En los años bisiestos la jornada anual efectiva se incrementará en 7 horas y 15 minutos, como regla general, 8 horas en Policía Local y Bomberos y 6 horas en los servicios en que no pueda aplicarse la jornada especial prevista en el artículo 12, apartado 1, desde el 15 de junio hasta el 30 de septiembre, y se aplique en otro periodo.
4. La jornada genérica de trabajo será de 36 horas y 15 minutos semanales y continuadas, de lunes a viernes, sin perjuicio de la aplicación de la jornada especial prevista en el artículo 12 en los periodos que se establecen.
5. Con el fin de garantizar la flexibilidad horaria adecuándola a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida personal y familiar, los días de vacaciones, permisos y licencias retribuidos previstos en el presente Capítulo se podrán disfrutar fraccionándolos en horas completas, siempre que se garantice el pleno



cumplimiento, al final del año natural de la jornada efectiva ordinaria anual a la que se refieren los apartados 1, 2 y 3 de este artículo.

### **Artículo 8. Horario de trabajo.**

1. Durante el cuarto trimestre de cada año, previa negociación en la Mesa General de Negociación, se estructurarán y aprobarán los horarios de trabajo de todos los servicios municipales correspondientes al año siguiente, con sujeción a lo previsto en el artículo anterior, incluyéndolos en el calendario laboral anual.

2. En aquellos servicios en los que, por las características de sus cometidos sea aconsejable la flexibilización horaria, en determinadas épocas, se podrá establecer un horario flexible, previo informe vinculante de la Mesa General de Negociación.

En tal caso, los trabajadores que, mediante escrito dirigido al Concejal Delegado del Área, manifiesten su disconformidad con la citada modificación horaria, serán destinados a otros puestos de trabajo de otros Servicios o Áreas, conforme a los procedimientos de provisión de puestos legalmente establecidos. A aquellos trabajadores que no acepten dicho horario flexible no se les aplicará el mismo en el tiempo que medie hasta que se les cambie de puesto de trabajo.

### **Artículo 9. Calendario laboral.**

1. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el uno de enero de cada año, previa negociación con la Mesa General de Negociación, dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los trabajadores.

2. Anualmente y a partir de la publicación de las fiestas laborales, el Área de Recursos Humanos, Organización y Desarrollo elaborará el calendario laboral, en el que además de los días laborables y no laborables, deberán figurar los horarios de trabajo de cada uno de los periodos y el posible exceso de días y horas laborables sobre el cómputo anual horario convenido.

3. El calendario laboral de los servicios con régimen de trabajo a turnos, deberá estar confeccionado el uno de enero de cada año, previa negociación entre el Área de Recursos Humanos, Organización y Desarrollo y la Mesa General de Negociación, debiendo ajustarse, en todo caso, la distribución de los días programados de trabajo a la jornada laboral establecida, sin perjuicio de los necesarios reajustes que se deban realizar a lo largo del año.

### **Artículo 10. Pausa diaria.**

Se establece un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de

los servicios.

### **Artículo 11. Control horario.**

El Ayuntamiento adoptará las medidas de control pertinentes para el cumplimiento horario, utilizando para ello los medios técnicos adecuados, previa consulta con la Mesa General de Negociación, admitiéndose un margen de 10 minutos diarios, computados semanalmente, para el cumplimiento del horario de entrada o de salida.

### **Artículo 12. Jornada especial.**

1. Desde el 15 de junio hasta el 30 de septiembre, y siempre que el servicio lo permita, la jornada será de 6 horas diarias, de forma continuada, y de lunes a viernes. Durante la semana de Semana Santa, Feria y Navidad, la jornada será de 4 horas y 45 minutos diaria, excepto en aquellos servicios que, en su régimen interno, se acuerde otro periodo.

2. En aquellos servicios en los que no sea posible establecer dicha reducción y su régimen organizativo lo permita, se compensará al personal adscrito al mismo, con el disfrute de 9 días de libre disponibilidad, con carácter anual, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3. En todo caso, en la aplicación de esta norma, se habrá de respetar la jornada laboral que establece el artículo 7 de este Convenio. No obstante, aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, entren a trabajar el día 24 ó 31 de diciembre tendrán derecho a un día adicional de descanso, que se minorará de la jornada ordinaria anual prevista en dicho artículo, debiendo procurarse que un mismo trabajador no preste servicio ambos días.

### **Artículo 13. Horas extraordinarias.**

1. Se consideran horas extraordinarias las realizadas como ampliación de la jornada laboral ordinaria. Su realización se reducirá al mínimo indispensable, para lo cual, serán suprimidos los de carácter habitual, pudiéndose realizar solamente los de carácter estructural, es decir los necesarios para cubrir situaciones imprevistas, hasta un máximo de 70 horas anuales.

2. Las horas extraordinarias realizadas se compensarán preferentemente en descanso, 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 El Comité de Empresa, justificando la imposibilidad de su compensación por reducción de jornada.

Para determinar el valor hora de las horas extraordinarias, estas se devengarán en función de los siguientes criterios y fórmulas:



a) El valor hora de las horas extraordinarias será:

El Salario Hora.

b) El Salario hora se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\underline{SH: 12 \times (S+CD+CE+CP)+J+N}$$

C.A.

S = Sueldo

CD = Complemento de Destino

CE = Complemento Específico

CP = Complemento de Productividad

J = Paga Extraordinaria de Junio

N = Paga Extraordinaria de Navidad

CA = Cómputo anual máximo referido a 365 días

En todo caso, se garantizará la percepción de las cantidades que figuran en el Anexo III.

La realización de horas extraordinarias requerirá la solicitud escrita del Jefe del respectivo servicio, con el visto bueno del Concejal Delegado correspondiente, en la que consten los datos identificativos de los trabajadores afectados y las causas fundadas de la petición. Sólo podrán realizarse las horas extraordinarias que sean autorizados por el Área de Recursos Humanos, Organización y Desarrollo, a través del procedimiento que se establezca.

3. Mensualmente, el Área de Recursos Humanos, Organización y Desarrollo informará por escrito a la Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizados, las causas que los motivaron, los trabajadores que los han efectuado y los servicios a los que están adscritos.

4. En aquellos servicios en que se promueva y autorice por el Área de Recursos Humanos Organización y Desarrollo, se podrá constituir una Bolsa de Servicios Extraordinarios, abonándose a los que formen parte de ella la suma de 120,20 euros, por cada servicio extraordinario de ocho horas, y 150,00 euros cuando dicho servicio se preste con uniforme de gala o como macero, en actos oficiales.





## Artículo 14. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales, de un mes, 30 días naturales o 22 días hábiles, o bien los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados, se disfrutarán, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo los que voluntariamente elijan otros y en los periodos que consideren oportunos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Los periodos de vacaciones empezarán a contar siempre en días laborables.

Por razón de antigüedad los trabajadores tienen derecho a disfrutar adicionalmente de los siguientes días hábiles, a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio que se señalan, incluyendo los prestados en otras Administraciones Públicas:

- a) Por 15 años de servicio, 1 día hábil adicional.
- b) Por 20 años de servicio, 2 días hábiles adicionales.
- c) Por 25 años de servicio, 3 días hábiles adicionales.
- d) Por 30 años de servicio, 4 días hábiles adicionales.

2. 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 decidirán conjuntamente por el órgano que determine el Ayuntamiento de Almería y la Mesa General de Negociación.

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

3. En todo caso, las vacaciones se podrán partir en dos turnos de 15 días a elección del trabajador, siendo uno de los turnos a elección del trabajador y el otro de la empresa, en aquellos servicios que no tengan establecido un plan especial de vacaciones

4. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento de Almería, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

La preferencia a que alude el párrafo anterior debe entenderse que no implica una rotura del carácter rotativo de las vacaciones, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de





uno de ellos, de tal 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.

5. En la primera quincena de diciembre de cada año, el Área de Recursos Humanos, Organización y Desarrollo confeccionará el Plan de Vacaciones para todos los trabajadores. La propuesta se someterá seguidamente a la Mesa General de Negociación. El acuerdo definitivo, o en su defecto, la propuesta del Área, se elevará, a primeros de enero, para su aprobación por el órgano competente, si procede, a fin de que el plan sea conocido antes del día 10 de dicho mes.

6. Sí, en caso de catástrofe o fuerza mayor, y habiéndose agotado las posibilidades de cubrir por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

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

#### **Artículo 15. Asuntos propios.**

1. A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 6 días para asuntos propios, que podrán distribuir a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previa autorización del correspondiente servicio y del Área de Recursos Humanos, Organización y Desarrollo.

2. En aquellas dependencias, que por necesidades del servicio, no puedan disfrutarse los días de asuntos propios dentro del año, se ampliará el periodo de disfrute hasta el 31 de enero del siguiente año.

3. Se disfrutarán igualmente y con las mismas condiciones, las horas de exceso que existan en cada año, sobre la jornada anual en horas de trabajo establecida, con un mínimo asegurado de tres días adicionales.

4. En todo caso, en la aplicación de esta norma, se habrá de respetar la jornada ordinaria anual que establece el artículo 7 de este Convenio.

#### **Artículo 16. 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, días de compensación y de libre disponibilidad, 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 Área de Recursos Humanos, Organización y Desarrollo, previa consulta con la Mesa General de Negociación.

### **Artículo 17. Permisos y licencias retribuidas.**

Los trabajadores tendrán derecho a permisos y licencias retribuidas, conforme a lo dispuesto en el Anexo I de este Convenio.

### **Artículo 18. 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.

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.

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 tres años.

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 de la Concejal Delegada del Área Recursos Humanos, Organización y Desarrollo.

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. Los trabajadores que, a la entrada en vigor de este Convenio, se hallen disfrutando de licencia sin percibo de haberes, podrán continuar en dicha situación, si así lo solicitan conforme a lo previsto en este artículo,



computándoseles el tiempo disfrutado como parte del periodo de licencia.

5. Los trabajadores interinos, con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar, excepcionalmente, un licencia sin percibo de haberes por asuntos propios, que tendrá una duración máxima de 7 días.

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 19. 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 si 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 Recursos Humanos, Organización y Desarrollo, 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 municipales, 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 trabajadora municipal 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.

3. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 26 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones. Dicha solicitud deberá estar justificada en alguna incapacidad para el normal desarrollo de su trabajo, ya sea física, psíquica o sensorial.





No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

En el supuesto que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias, y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en el número anterior.

### **Artículo 20. Justificación por enfermedad y accidentes de trabajo.**

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

2. Las comunicaciones serán, en todo caso, controladas por el médico de empresa municipal del Ayuntamiento de Almería.

### **Capítulo III. Condiciones sociales.**

#### **Artículo 21. Fondo de acción social.**

1. La cuantía del mismo es equivalente al 3 por 100 de las retribuciones totales de los trabajadores incluidos en este Convenio.

2. Los remanentes del Fondo de Acción Social que al final del año hayan llegado a la fase de obligación serán incorporados al ejercicio siguiente al objeto de proseguir con la ejecución presupuestaria del gasto.

3. El procedimiento de aprobación de las ayudas contempladas en el Fondo se regirá por lo dispuesto en su Reglamento.

En el mismo, además de las ayudas que se estime oportuno incluir, deberán contemplarse, en todo caso, las siguientes:

a) Natalidad o adopción.

b) Prestación por disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

c) Estudios.





d) Guarderías de hijos.

e) Fallecimiento del trabajador.

f) Adquisición de primera vivienda, que tanga el carácter de residencia habitual.

Con independencia de ello, el Ayuntamiento de Almería gestionará ente las entidades bancarias la posible implantación de sistemas de crédito que permitan a los trabajadores municipales el acceso a la vivienda.

g) Se gestionará con el Patronato de Escuelas Infantiles la reserva de plazas para los hijos de los trabajadores municipales.

4. En el plazo máximo de 6 meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se concluirá la revisión del actual Reglamento del Fondo.

### **Artículo 22. Plan de pensiones.**

1. El Plan de Pensiones cubrirá al personal laboral, que voluntariamente se adhiera a él y que efectúe una aportación mínima de 7'00 euros al mes.

2. Dicho Plan se nutrirá de las aportaciones, mínimas y adicionales, efectuadas por los empleados citados, así como de la aportación de 21'00 euros mensuales efectuada por la Corporación, con cargo, entre otros conceptos, a las cantidades consignadas para el Fondo de Acción Social y el complemento de productividad variable y que no hubieran sido gastadas, durante el ejercicio presupuestario.

3. Las cantidades citadas podrán ser revisadas por el órgano encargado de la gestión y seguimiento del Plan, constituido conforme a los trámites legales establecidos.

4. La competencia sobre la ejecución del Plan de Pensiones, así como su posible modificación, la asumirá la Comisión de Control conforme a lo que estipula su propio Reglamento.

### **Artículo 23. Jubilación.**

1. La jubilación de los trabajadores tendrá lugar:

- Forzosamente a la edad de 65 años.

- Voluntariamente, a partir de los 60 años de edad

2. Los trabajadores que hubiesen cotizado a cualquier mutualidad de la Seguridad Social, con anterioridad al 1 de Enero de 1967, podrán causar derecho a pensión de jubilación, a partir de los 60 años de edad de acuerdo con lo previsto en el Régimen General para tal supuesto.





3. Los que accedan a la jubilación voluntaria percibirán un premio en metálico consistente en un porcentaje del costo total que habría de soportar el Ayuntamiento de Almería desde la fecha en que el trabajador accede a la jubilación voluntaria hasta aquélla en que cumpliera la edad de jubilación forzosa, incrementado cada año con el porcentaje del I.P.C. correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala:

- 50% con una antelación de un año.
- 45% con una antelación de dos años.
- 40% con una antelación de tres años.
- 35% con una antelación de cuatro años.
- 30% con una antelación de cinco años.

Dicho premio no podrá rebasar, en ningún caso, la cantidad de 49.287,90 euros.

El importe resultante del premio se dividirá proporcionalmente en tantas mensualidades como aquéllas que le resten al trabajador desde la fecha en que accede a la jubilación voluntaria hasta que cumpliera la edad de jubilación forzosa, haciéndose efectivo en mensualidades consecutivas hasta el cumplimiento de dicha edad de jubilación forzosa.

En caso de fallecimiento del trabajador, acaecido con anterioridad a la fecha en que ha de cumplir la edad de jubilación forzosa, el importe restante del premio corresponderá a sus herederos, conforme a las normas que rigen la sucesión mortis causa.

4. Se establece una ayuda de 1.047,37 euros, que será percibida por una sola vez, cuando el trabajador se jubile forzosamente a la edad de 65 años, o acceda a la situación de incapacidad absoluta o gran invalidez.

5. El trabajador que se jubile forzosamente por edad tendrá derecho, a un periodo de vacaciones de un mes, en el año natural en que se produzca su jubilación, o en su caso, al número de días que le correspondiera en función al mes en que acceda a esa condición.

6. El trabajador que prolongue su situación de servicio activo será destinado a un puesto base, pasando a percibir las retribuciones que le correspondan por el desempeño de este último.

#### **Artículo 24. Seguros de vida, accidentes y responsabilidad civil y de asistencia médica.**

1. 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) Fallecimiento 3.798.- euros.

b) Fallecimiento por accidente laboral 75.953.- euros.

c) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente laboral 29.203.- euros.

d) Invalidez parcial por accidente laboral según baremo.

2. Estos capitales se revalorizarán anualmente en el porcentaje de incremento del índice de precios al consumo (I.P.C.).

3. La cobertura de responsabilidad civil será ilimitada, en los términos y condiciones dispuestos en dicha póliza.

4. El Ayuntamiento de Almería, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio, promoverá la contratación de un seguro de asistencia médica y quirúrgica, así como de hospitalización, para el personal a su servicio, con cargo al Fondo de Acción Social.

#### **Artículo 25. Ayuda por defunción.**

1. El Excmo. Ayuntamiento de Almería cederá por el plazo máximo que marque el ordenamiento vigente un nicho en el cementerio municipal, en caso de fallecimiento del trabajador, jubilado o pensionista, cónyuge e hijos a su cargo.

2. Igualmente, en tales supuestos, si se optara por la incineración, se abonará su importe, si ésta se produjese en el término municipal de Almería o, mientras esto no sea posible, en otro municipio de esta provincia. El abono de los gastos de incineración excluye los derechos de cesión del nicho a que se refiere el apartado 1 de este artículo.

#### **Artículo 26. Pagas reintegrables.**

1. Se creará un fondo de 240.404'85.- euros para anticipos de los trabajadores, por motivos justificados, y por el importe de una ó dos pagas o mensualidades de su haber líquido, a devolver, como máximo, en 36 meses, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto Ley de 16 de Diciembre de 1929 y demás disposiciones que lo complementen o sustituyan.

2. No obstante, a fin de determinar la cifra de haber líquido correspondiente a la asignación mensual del trabajador que solicite el anticipo, se tomará como referencia el importe líquido de las retribuciones básicas y complementarias que vengan percibiendo, con una cuantía límite de 3.005'06.- euros por trabajador.



3. Aquellos trabajadores que no lleguen a la cantidad de 3.005'06.- euros podrán solicitarla a la Comisión de Seguimiento e Interpretación que la concederá, a devolver, como máximo en 36 meses, siempre que concurren algunos de los siguientes motivos:

- a) Embargos judiciales.
- b) Enfermedad grave debidamente acreditada.
- c) Desastres o catástrofes que condicionen la rehabilitación de la 1ª vivienda.
- d) Y todo aquello que justifique el carácter de urgencia de esta ayuda social y económica.

4. Aquellos empleados municipales que le falten menos de 36 meses para cumplir 65 años de edad, el tope para su devolución será como máximo el de la totalidad de los meses que le resten para cumplir la edad de jubilación forzosa.

Los que accedan a la jubilación voluntaria estando en el periodo de devolución de mensualidades para reintegro de pagas solicitadas con anterioridad, se les descontará la totalidad de los meses restantes del abono del premio por jubilación voluntaria que le pudiera corresponder.

#### **Artículo 27. Renovación del carnet de conducir.**

Los gastos de renovación del 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, serán por cuenta del Ayuntamiento de Almería.

#### **Artículo 28. Garantías.**

1. El Ayuntamiento de Almería 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 un Letrado Municipal, sin perjuicio de que las circunstancias de cada caso hagan recomendables, previa consulta con los servicios jurídicos de la Corporación, la asistencia de otro Letrado especialista en la materia. Caso de ser preceptiva la intervención de Procurador de los Tribunales, éste será designado por el trabajador interesado.

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

Los trabajadores municipales que, fuera de su jornada laboral y hallándose libres de servicio, fueran requeridos para prestar declaración o comparecer en actuaciones judiciales, serán compensados en cuatro horas de descanso por





actuación y día.

3. 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.

4. El trabajador que, conduciendo un vehículo municipal y sin que medie intencionalidad, se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo, 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.

Además, percibirá una indemnización mensual de 126,66.- euros durante el tiempo de su retirada del carnet, a propuesta del órgano competente del Ayuntamiento de Almería y previo informe del Comité de Empresa que será vinculante.

5. Todo trabajador que, en virtud de las necesidades del servicio, tenga que utilizar vehículo propio, percibirá una cantidad de 0,21.- euros por cada kilómetro recorrido en concepto de desgaste y será por cuenta del Ayuntamiento el gasto de combustible.

### **Artículo 29. Empleados que colaboren en ayuda al desarrollo y actuaciones en catástrofes de otros países.**

Durante el tiempo que el personal trabajador permanezca en colaboración o voluntariado en acciones de ayuda al desarrollo y actuaciones en catástrofes en otros países, se le reservará la plaza y el puesto de trabajo que venía desempeñando.

Asimismo, tendrá derecho a solicitar la concesión de ayudas al estudio y demás prestaciones del Fondo de Acción Social, siempre y cuando las mismas no estén contempladas por el Organismo que corresponda.

## **Capítulo IV. Condiciones profesionales.**

### **Artículo 30. Organización y racionalización.**

1.- La organización del trabajo es competencia del Ayuntamiento de Almería, a quien corresponde la iniciativa, con sujeción a la legalidad vigente.

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

- Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.



- Establecimiento de plantillas correctoras de personal.
- Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

3.- Se contemplará, a partir del año 2004, dentro de los cuerpos de Policía Local y Bomberos, y demás colectivos de trabajadores que sean susceptibles de ello, el fomento de la segunda actividad, contemplándose el desarrollo del contenido de la misma en los respectivos reglamentos específicos.

4.- La selección, ingreso y movilidad del personal se llevará a efecto según lo estipulado en el Reglamento que lo regula, el cual podrá ser modificado a petición de cualquier componente de la Mesa General de Negociación.

5.- Con el fin de atender circunstancias sobrevenidas y considerando la vigencia del principio de anualidad en la gestión de la plantilla de personal, la relación de puestos de trabajo y el presupuesto municipal, los contratos por acumulación de tareas podrán tener una duración máxima de doce meses.

6.- El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Almería se clasifica en los siguientes Grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso:

Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B: Título de Ingeniero técnico, Diplomado universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

### **Artículo 31. Proceso de consolidación de destinos provisionales.**

1. La Corporación, conjuntamente con la parte social, se compromete a iniciar y concluir el proceso de consolidación de destinos provisionales del personal municipal, mediante la convocatoria para su provisión interna de todos los puestos de trabajo existentes y que estén ocupados provisionalmente por cualquier empleado municipal, en cualquiera de sus modalidades.

2.- El referido proceso se efectuará conforme a lo previsto en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y movilidad, ingreso y promoción interna del personal al servicio del Ayuntamiento de Almería.

Para ello, en el primer semestre del 2005 se convocará la provisión definitiva de

los puestos vacantes que tengan un mayor nivel de complemento de destino, en función de cada uno de los grupos previstos en el artículo 31.

En el segundo semestre de 2005 se continuará con la provisión de los puestos de nivel intermedio y, en el primer semestre de 2006, con los de nivel inferior, en función del grupo.

### **Artículo 32. Proceso de funcionarización.**

Concluido el proceso de consolidación de destinos provisionales, a que se refiere el artículo anterior, se analizará y promoverá la funcionarización del personal afectado en los supuestos que la motiven, en el marco de los procesos de racionalización y optimización de los recursos humanos municipales.

### **Artículo 33. Relación de puestos de trabajo.**

1.- Las Relaciones de Puestos de Trabajo deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados y se aprobarán 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, el nivel del complemento de destino, el importe del complemento específico y los requisitos exigidos para su desempeño. Esta relación será pública.

3.- Durante la vigencia del presente Convenio, se llevará a cabo el análisis, el diagnóstico y la descripción de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Almería.

A tal fin, en el cuarto trimestre de 2004, se constituirá una Comisión integrada por representantes de la Administración y de la parte social, a la que se encomendará el seguimiento de los trabajos técnicos que se realicen.

A partir de las conclusiones que se extraigan de dichos estudios, que habrán de concluir, como máximo, el 30 de septiembre de 2006, se formularán las propuestas que se estimen idóneas para adecuar la actual plantilla de personal y la relación de puestos de trabajo.

### **Artículo 34. Provisión de puestos de trabajo.**

1. 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, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo y el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y movilidad, ingreso y promoción interna del personal al servicio del Ayuntamiento de Almería.

2. Con anterioridad a 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. Dichos puestos se incluirán en la convocatoria para ser cubiertos por personal fijo, por el procedimiento que se establezca en la Relación de Puestos de Trabajo.

3. En las convocatorias se valorará la experiencia adquirida en los puestos de trabajo en los que se haya estado destinado con carácter provisional o contratado con carácter temporal, siempre que se haya obtenido por concurso, con el límite máximo de un año. Lo dispuesto en este párrafo será de aplicación a los servicios que se presten, con el carácter indicado a partir del día en que se firme este Convenio.

4. Los puestos que queden sin cubrir se adjudicarán al personal de nuevo ingreso de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, siempre que reúnan los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo.

5. El personal que ocupe puestos no singularizados podrá ser adscrito, por necesidades del servicio, a otro de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que el puesto se encuentre dentro de la misma Área.

Cuando el traslado implique cambio de Área se realizará mediante propuesta razonada del Concejal Delegado de Personal. El trabajador deberá conocer esta propuesta con una antelación de, al menos, cinco días hábiles, durante los cuales podrá manifestar su conformidad o disconformidad.

En caso de disconformidad, por parte del trabajador afectado, se remitirá la propuesta razonada y la respuesta del trabajador a la Comité de Empresa, que dispondrá de cinco días hábiles para presentar informe. Si no se emite, se entenderá que no hay objeción al traslado.

Si persiste la disconformidad, se convocará la comisión paritaria que estudiará el cambio. De no llegar a acuerdo se elevará informe a la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento, que en última instancia resolverá. Hasta que no se produzca el acuerdo de la Junta de Gobierno Local no se podrá proceder a efectuar el traslado.

Excepcionalmente, los traslados temporales para atender necesidades urgentes del servicio, debido a bajas por enfermedad, no se someterán a este procedimiento.

6. 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, procurando que su duración no exceda de un año.

7. La provisión definitiva de los puestos de trabajo se efectuará, con carácter general mediante concurso de méritos generales. En las bases de dichas convocatorias, se valorarán los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, conforme a lo previsto en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y movilidad, ingreso y promoción interna del personal al servicio del Ayuntamiento de Almería.

8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior en atención a la naturaleza de los puestos a cubrir, podrá convocarse la provisión de puestos de trabajo mediante concursos específicos y libre designación.

En todo caso, los concursos específicos constarán de dos fases valorándose en la primera los méritos enumerados en el apartado anterior y, en la segunda fase, los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que así se determinen, pudiendo establecerse en las bases de la convocatoria la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas, conforme a los criterios que al efecto se aprueben. La puntuación de cada fase será equivalente al 50 por 100 de la calificación total.

### **Artículo 35. Oferta de empleo público.**

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 de Empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes.

3. La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en la misma. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas.

4. El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición y concurso en los que se garanticen, en todo caso, el principio constitucional de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. El procedimiento de selección cuidará, especialmente, la conexión 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.





5. Los Tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida, garantizándose la presencia con voz y voto de un representante designado por la Comité de Empresa, que deberá reunir los requisitos establecidos legalmente para formar parte de dichos Tribunales.

6. El Tribunal de Selección declarará tantos aprobados como plazas ofertadas. El resto se ordenará, formándose una Bolsa de Trabajo para cubrir vacantes y bajas de larga duración. No se tendrán en cuenta, a estos efectos, a aquellos aspirantes cuya puntuación no demuestre la suficiente aptitud para ocupar las referidas plazas.

7. Se promoverá una política de fomento de empleo, basada en la aplicación de las medidas previstas en este precepto, la eliminación de los horas extraordinarias y la contratación de trabajadores discapacitados, hasta que éstos supongan un porcentaje no inferior al cinco por ciento de la plantilla.

8. El Ayuntamiento de Almería impulsará la integración laboral de los discapacitados en las empresas concesionarias de servicios municipales, de modo que, progresivamente, se alcance el porcentaje de plantilla establecido en el apartado anterior.

#### **Artículo 36. Promoción interna.**

1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos sus trabajadores a través de la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso, de conformidad con las normas que lo regulan, en los que se garantice en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

2. La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a cuerpos o escalas del grupo C, desde cuerpos o escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, con una antigüedad de 10 años, o de 5 con la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados en la Mesa General de Negociación.

3. En las pruebas de selección se tendrán en cuenta la posesión de un determinado grado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. En todo caso, el personal quedará exento de aquellas materias que ya haya superado en su acceso a la función pública, fijándose como tope el número mínimo de temas establecido por la Ley.

4. En el plazo máximo de un año a contar desde la publicación de la correspondiente Oferta de Empleo Público, se aprobarán y publicarán las bases de las respectivas convocatorias.

#### **Artículo 37. Formación profesional.**



1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tiene el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente, para el mejor desempeño de sus funciones y la mejora del Ayuntamiento de Almería. Por ello, el Ayuntamiento velará porque los trabajadores puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones y de sus responsabilidades familiares, con la participación en las necesarias actividades formativas.

2. Anualmente, se confeccionará un Plan de Formación, en el que se especificarán las acciones formativas obligatorias y voluntarias.

Dicho Plan se nutrirá de los fondos propios municipales, así como de las ayudas otorgadas por otras entidades o instituciones, públicas o privadas.

En dicho Plan se contemplará, en todo caso, una acción formativa, de carácter voluntario, sobre el conocimiento de la organización y las áreas municipales.

En las mencionadas acciones formativas, sólo se expedir á la correspondiente certificación a aquellos participantes que hayan acreditado, al menos, el ochenta por cien de asistencia.

3. Se procurará que las acciones formativas sean organizadas e impartidas por el propio Ayuntamiento de Almería.

No obstante, en los casos en que se autorice la asistencia a cursos de formación en el exterior, por razón de su especialización, los trabajadores que hubieran participado en ellos tendrán la obligación de impartir a otros compañeros los conocimientos adquiridos en la forma que reglamentariamente se establezca.

4. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, a que se refiere el artículo 2, dispondrá de cuarenta horas al año para la asistencia a acciones formativas no contempladas en el Plan de Formación interno, pero cuyo contenido esté directamente relacionado con su puesto de trabajo, siempre que así lo permitan las necesidades del servicio.

5. Se promoverá la elaboración de una bolsa de profesorado interno, de carácter voluntario.

6. El Comité de Formación, de composición paritaria técnica y sindical, será el órgano competente para controlar la gestión de los fondos destinados a la formación de los empleados municipales, así como para evaluar y promover los planes de promoción.

El Comité de Formación participará, igualmente, de modo activo, en el diseño y en el desarrollo de una política formativa integral y global, que elimine las barreras interiores y facilite el aprendizaje de los empleados municipales, mediante su transformación en un instrumento estratégico.





Se elaborará un Reglamento de Organización y Funcionamiento del Comité.

### **Artículo 38. Plan de estabilidad laboral.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio comparten el común deseo de eliminar las situaciones de inestabilidad laboral, profundizando en la línea ya iniciada en el Convenio anterior, a cuyo efecto se comprometen a evitar la perpetuación de los casos de interinidad, convocando inmediatamente para su provisión definitiva, mediante concurso-oposición, las plazas ocupadas por interinos con, al menos, un año de antigüedad y, en lo sucesivo, mediante la convocatoria, por el mismo sistema, en el plazo máximo de un año, de las plazas que se incluyan en la Oferta de Empleo Público correspondiente.

2. De igual forma, se procurará la adopción de medidas singulares para la consolidación en el empleo de los trabajadores interinos que a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio hayan cumplido la edad de cincuenta y cinco años y resulten afectados por la modificación del artículo 135 apartado b) del Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

3. La Corporación y la parte social se comprometen a elaborar, con efectos en su aplicación desde el 1 de enero de 2005, un acuerdo de estabilidad para el personal temporal e interino que lleve más de tres años prestando servicio en este Ayuntamiento.

El acuerdo procurará, dentro de los límites legalmente establecidos para la selección del personal fijo, aquellas vías que resulten más favorables para el personal afectado, preferentemente mediante concurso de méritos, en el que se valore la experiencia profesional demostrada.

### **Artículo 39. Modos de gestión.**

La Corporación informará y negociará, en cada caso, con el órgano de representación del personal, los supuestos y criterios de cambio en el modo de gestión de los servicios que afecten a la situación del personal municipal, tomando en consideración las propuestas sindicales sobre cambios en las modalidades de prestación de servicios.

Así mismo, la Corporación se compromete a hacer un seguimiento del mantenimiento de las condiciones sociales, laborales y económicas del personal municipal que fue transferido a las empresas concesionarias de servicios municipales, obligando a éstas a corregir las deficiencias observadas.

## **Capítulo V. Condiciones de salud laboral.**

### **Artículo 40. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.**



1. 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 propio, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, se confeccionará el Plan de Prevención de este Ayuntamiento, cuya operatividad será comprobada periódicamente y será difundido a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Almería.

3. Igualmente, en todo proceso de implantación de nuevas tecnologías, organización, equipos y material de trabajo se efectuará por el Servicio de Prevención, con carácter prioritario, un estudio de la modificación de las condiciones laborales que ello comporte en relación con la salud de los empleados, con el fin de evitar posibles efectos perjudiciales. A tal fin, se arbitrarán los cauces que permitan la coordinación de todas las áreas y servicios implicados con el Servicio de Prevención, antes de la puesta en funcionamiento del nuevo proceso.

4. Para el logro de estos objetivos, los sucesivos Presupuestos Municipales que se aprueben, contemplarán una partida dedicada a la prevención en materia de salud laboral y seguridad.

#### **Artículo 41. Comité de seguridad y salud y delegados de prevención.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa 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.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal o los delegados sindicales, con arreglo a la escala que fija la Ley.

2. El Comité de Seguridad y Salud y con él, los delegados de prevención, asumirán las funciones y facultades previstas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, así como en su Reglamento de Funcionamiento, cumpliendo cuantas obligaciones le atribuyan las mismas en conexión con las asignadas al Servicio de Prevención del Ayuntamiento.

3. El Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio de Prevención, podrá proponer al Concejal Delegado de Personal que los trabajadores que, por



edad u otros motivos, tengan disminuida su capacidad para el desempeño de funciones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajos adecuados a sus condiciones físicas y psíquicas, en la medida de lo posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

4. El Comité de Seguridad y Salud, a través del procedimiento que se establezca, será consultado cuando se proceda a la adquisición o a la renovación del equipamiento.

#### **Artículo 42. Medicina laboral y seguridad.**

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.

En esta línea, durante la vigencia del presente Convenio, se pondrá en marcha un programa de lucha contra el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicotrópicas y nocivas para la salud.

2. El Servicio de Prevención propio de este Ayuntamiento asesorará y realizará todas aquellas funciones preventivas laborales que establezca la legislación vigente, tendrá asignada la vigilancia de la salud y contará con la estructura y los medios propios adecuados, así mismo continuará realizando aquellas otras funciones médicas municipales que venía desempeñando.

3. Para ingresar al servicio del Ayuntamiento de Almería, será requisito necesario demostrar aptitud psicosomática suficiente para el puesto de trabajo a ocupar, certificada por el Servicio de Prevención propio, que será el encargado de realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Los aspirantes que quieran acceder a la plantilla municipal, deberán estar en condiciones de realizar todas las funciones propias de la categoría a la que aspiran, una vez instauradas las adaptaciones que se orienten, en su caso, al puesto de trabajo, certificándose esta aptitud en el reconocimiento de entrada efectuado por el Servicio de Prevención del Ayuntamiento.

4. Los reconocimientos periódicos serán obligatorios para 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.

Se continuará elaborando, de forma progresiva, los protocolos de reconocimientos médicos.

5. La persona víctima de accidente o enfermedad que le impida asistir al trabajo debe comunicarlo a su jefe inmediato, tal y como se establece por la normativa





interna elaborada a este respecto, y entregar la baja en el Servicio de Prevención, para su control y seguimiento, pudiendo éste verificar el estado de la enfermedad o accidente, determinantes de la ausencia al trabajo, con el fin de tener un mejor conocimiento de las causas y proceder a la elaboración de planes de prevención.

6. Para reintegrarse al servicio, en casos de larga enfermedad o especial situación clínica, los trabajadores serán sometidos a un reconocimiento por parte del Servicio de Prevención, para valorar que esa actividad laboral no repercuta negativamente en su salud y la adecuación y adaptación laboral.

7. En todo momento, se respetará en su integridad la carta de los derechos y deberes del enfermo.

8. Se protegerá la salud de la mujer embarazada, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, asignándole provisionalmente, si fuera preciso, un nuevo puesto de trabajo, con respeto de todos sus derechos económicos.

9. Por el Servicio de Prevención se procederá a efectuar la preceptiva investigación de los accidentes y a elaborar un estudio periódico sobre el aspecto global de la accidentabilidad y su incidencia particularizada por grupos laborales, que será remitido al Comité de Seguridad y Salud, para su conocimiento.

A estos efectos, la información sobre el accidente se canalizará a través del parte interno, en el que deberá figurar el modo en que se ha producido éste, los medios de protección y seguridad de que disponía el accidentado y demás datos precisos, remitido por el Jefe de Servicio, en el plazo de veinticuatro horas, al Servicio de Prevención, para la adecuada coordinación y asistencia sanitaria y administrativa.

La citada información servirá, igualmente, como soporte para la elaboración de estadísticas de accidentes y para las deliberaciones y acuerdos del Comité de Seguridad y Salud.

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

### **Artículo 43. El comité de empresa.**

1. La Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal laboral para la defensa de sus intereses laborales y profesionales.

2. Todos los miembros del Comité de Empresa podrán disponer de 40 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.

Con cargo a la reserva de 40 horas mensuales, los miembros de la Comité de Empresa y los delegados sindicales, dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, así como para ausentarse de sus puestos de trabajo por los motivos previstos en la normativa vigente, 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 Área de Recursos Humanos, Organización y Desarrollo.

5. Tanto el Presidente como el Secretario de la Comité de Empresa no tendrán límite de horas sindicales.

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 44. Derechos sindicales.**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

- En todos los asuntos de personal de esta Corporación, a través del orden del día de la Comisión correspondiente del Pleno, que se remitirá al Presidente de la Junta, así como del acta de la sesión anteriormente realizada, el Comité de Empresa podrá expresar periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o mediante escrito dirigido a la Concejal Delegada del Área de Recursos Humanos, Organización y Desarrollo; aquélla podrá convocar al Presidente de la Junta para que comparezca y aclare su contenido.

- Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario, y de las contrataciones de personal.

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



c) Emitir informe de los expedientes que se tramiten a través de la Comisión correspondiente, quedando constancia en dicho expedientes del informe emitido por el Comité de Empresa.

d) Otros derechos sindicales:

- La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales un local adecuado, en cada una de las dependencias con más de 250 empleados, que reúnan las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados. Igualmente se les facilitará el material necesario.

- La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con sus representados, de modo que aquél pueda utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos y demás servicios municipales.

La utilización será libre para la Junta y las Secciones Sindicales.

- Las relaciones del Comité de Empresa con el Ayuntamiento se efectuarán a través de la concejal Delegada del Área de Recursos Humanos, Organización y Desarrollo, en cuanto a las de la Corporación, y con el Jefe del Servicio de dicha Área, en cuanto al aspecto administrativo.

#### **Artículo 45. Garantías personales.**

1. Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los tres años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el periodo 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.

El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

c) Ningún delegado sindical o miembro del Comité de Empresa, podrá ser trasladado a otro Servicio, o cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los tres años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

d) Ningún miembro del Comité de Empresa, ni los delegados sindicales, ni los liberados institucionales, podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

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

#### **Artículo 46. 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 47. Derecho de reunión.**

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las Organizaciones Sindicales.

b) La Junta de Personal.

c) El Comité de Empresa.

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.

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 la prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren 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 48. Secciones sindicales: liberados institucionales.**

La Corporación Municipal pondrá a disposición de las secciones sindicales más representativas, constituidas en la empresa, un Liberado Institucional, por cada 100 afiliados o fracción, con descuento de nómina.

#### **Artículo 49. Derecho 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.
3. La Corporación facilitará a estos sindicatos las actas y órdenes del día de la Junta de Gobierno Local, el Pleno y la Comisión correspondiente.

#### **Artículo 50. Normas supletorias.**

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en el 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, 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 VII. Condiciones retributivas.**

#### **Artículo 51. Preferencia de pago y publicidad.**

1. 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.
2. Las retribuciones percibidas por los trabajadores municipales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
3. La cuantía de los conceptos retributivos a que se refiere este capítulo figuran incorporados a este Convenio como Anexo.

#### **Artículo 52. Conceptos retributivos.**



Las retribuciones son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: sueldo, trienios y pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad, los horas extraordinarias y las tareas de conducción no profesional.

### **Artículo 53. Sueldo.**

El importe del sueldo será el que determine cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los cinco grupos en que se clasifican los trabajadores públicos.

### **Artículo 54. 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, devengándose a partir de que se adquiriera la condición de laboral fijo.

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 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 para los funcionarios públicos.

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

### **Artículo 55. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, los trienios y el cuarenta por ciento del complemento de destino, salvo que la Ley de Presupuestos establezca una cantidad mayor. Se devengará en los meses de junio y diciembre, 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 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 ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de 6 meses, teniendo en cuenta que si 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 municipales 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 municipal 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 municipales, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo.

#### **Artículo 56. Complemento de destino.**

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, sin perjuicio del grado personal 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 14.

#### **Artículo 57. Complemento específico.**

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad; a modo de ejemplo: nocturnidad, 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 la 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



órgano competente del Ayuntamiento de Almería, 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 en la Mesa General de Negociación.

4. La especial dificultad técnica y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá 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 el valor de la hora de exceso sobre la jornada normal como horas extraordinarias, en la forma prevista en el artículo 13 de este Convenio.

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 en la forma establecida.

6. La responsabilidad y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y 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 o 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 entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, en igual cuantía para todos los puestos de trabajo.

- 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 58. 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. La aplicación de este complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo o, en su caso, con la aprobación de los programas correspondientes.

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. Las cantidades a abonar se decidirán tras ser oída la Mesa General de Negociación.

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. Se elaborará, durante la vigencia del presente Convenio, un Reglamento de Productividad, que regule, con carácter general, el abono de este concepto retributivo, así como la concurrencia de sus circunstancias motivadoras.

5. 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.

6. Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico de funciones del puesto de trabajo, que, de realizarse habitualmente, comportaría el derecho a devengar complemento específico. La productividad, así retribuida, se devengará por unidad de actuación y en proporción a las cuantías que se determinen por el complemento específico correspondiente.

### **Artículo 59. Complemento de productividad variable.**

1. Se establece un complemento de productividad en función del rendimiento asociado a la asiduidad o asistencia continuada al trabajo.

2. El mencionado complemento será de aplicación a los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional y personal de este Convenio a que se refiere el artículo 2, apartados 1, 2 y 6.



3. A estos efectos, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, los sucesivos presupuestos municipales consignarán los siguientes importes:

<b>Ejercicio</b>	<b>Importe</b>
2004	883.307,49
2005	883.307,49
2006	883.307,49
2007	420.708,47

4. Los criterios de reparto de dichos importes serán los siguientes:

a) La distribución individualizada de las cantidades globales consignadas se hará de forma lineal, con independencia de la plaza, grupo, escala o subescala a la que se pertenezca o del puesto que se ocupe.

b) Los porcentajes, de reparto variable, se distribuirán individualmente, en función de la asiduidad o asistencia continuada al trabajo.

Se detraerá de dicho porcentaje la parte proporcional que corresponda en función de los días de trabajo no desarrollado por cualquier concepto (5 por 100 por cada día), con excepción de los siguientes:

- Vacaciones
- Asuntos propios
- Accidentes de trabajo
- Maternidad y paternidad
- Ajuste de jornada
- Compensación horaria
- Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad
- Matrimonio

Estos últimos conceptos se computarán como trabajo efectivo.

Las bajas por enfermedad y permisos retribuidos hasta un máximo de tres días por año, sólo detraerán el 2% por cada día.

c) En la medida en que lo permitan los sistemas de control horario previstos en el artículo 11 de este Convenio, los retrasos y ausencias injustificadas durante la

jornada laboral minorarán la cantidad a percibir en proporción al tiempo no trabajado.

d) El importe a que ascienda dicho complemento se abonará en la nómina del mes de octubre del correspondiente ejercicio.

e) Se tomará en consideración el tiempo de trabajo efectivo realizado durante los doce meses anteriores a la fecha indicada para su devengo.

f) Las cantidades resultantes de las detracciones efectuadas serán destinadas al Plan de Pensiones en los términos expuestos en el artículo 22 de este Convenio.

5. Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado por el trabajador, hasta el día en que se devengue el pago, no comprenda la totalidad del periodo anterior, se reducirá la cantidad a abonar en proporción al tiempo no trabajado.

Se procederá de igual modo cuando los trabajadores hubieran realizado una jornada de trabajo reducida, en el periodo inmediatamente anterior a la fecha de su devengo.

#### **Artículo 60. Pagas de convenio.**

1. Se establece una paga fija anual, durante los años 2004, 2005 y 2006, que será de aplicación a los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional y personal de este Convenio, a que se refiere el artículo 2, apartados 1, 2 y 6.

2. A estos efectos, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, los sucesivos presupuestos municipales consignarán los siguientes importes:

<b>Ejercicio</b>	<b>Importe</b>
2004	622.047,52
2005	622.047,52
2006	622.047,52

Los criterios de reparto de dichos importes serán los siguientes:

a) La distribución individualizada de las cantidades globales consignadas se hará de forma lineal, con independencia de la plaza, grupo, escala o subescala a la que se pertenezca o del puesto que se ocupe.

b) El importe a que asciende dicha paga se abonará en la nómina del mes de febrero del correspondiente ejercicio.

c) Se tomará en consideración el tiempo de trabajo efectivo realizado durante los

doce meses anteriores a la fecha indicada para su devengo.

d) Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado por el trabajador, hasta el día en que se devengue el pago, no comprenda la totalidad del periodo anterior, se reducirá la cantidad a abonar en proporción al tiempo no trabajado.

e) Se procederá de igual modo cuando los trabajadores hubieran realizado una jornada de trabajo reducida, en el periodo inmediatamente anterior a la fecha de su devengo.

3. En el año 2007 se procederá a abonar a todos los trabajadores municipales incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, junto con las pagas extraordinarias previstas legalmente, el 100 por 100 del complemento específico asignado a los respectivos puestos de trabajo que ocupen.

Dichas cantidades se devengarán en los meses de junio y diciembre, suplementando de este modo los importes que correspondan percibir en concepto de pagas extraordinarias, en función del tiempo de servicios prestados.

4. Igualmente, en el año 2007 se consignará una partida presupuestaria por importe de 300.506,05 € que se distribuirá, en primer lugar, entre aquellos trabajadores a los que les corresponda percibir, en aplicación del apartado 3 de este artículo, una suma inferior a la que podrían llegar a cobrar, como máximo, el año 2006, por la aplicación conjunta del artículo 59, apartado 3 y 60 apartado 2 del presente Convenio, de modo que no experimenten perjuicio alguno en sus expectativas económicas.

La cantidad restante se distribuirá, en segundo lugar, entre aquellos trabajadores que perciban menores ingresos, por aplicación del apartado 3º de este artículo, sin que, en ningún caso, la cantidad a percibir pueda superar la resultante por aplicación del mencionado apartado, de modo que la suma percibida por este segundo concepto corrector sea igual para todos los perceptores.

La referida paga se abonará en la nómina del mes de octubre, siéndole de aplicación en lo demás lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.

### **Artículo 61. Trabajos en domingos y festivos.**

1. Aquellos trabajadores municipales que presten servicio de jornada completa en domingos o festivos, dentro de la jornada habitual de trabajo, percibirán, en sus retribuciones habituales 26,88 euros extras, sin perjuicio de que el exceso sobre la jornada ordinaria de trabajo se abone como horas extraordinarias.

2. A partir del mes de enero de 2005, se deducirá del importe del factor penosidad X2 correspondiente al plus de nocturnidad, que se viene asignando a los puestos de trabajo de la Unidad de Policía Local y que figura en el Anexo III de



este Convenio.

A partir de las cantidades que se deduzcan, se consignará una partida anual por importe equivalente, que será destinada al abono de trabajos en domingos y festivos y nocturnos, exclusivamente, por parte del personal de la Unidad de Policía Local que preste dichos servicios, de forma real y efectiva.

Los trabajos en domingos y festivos se retribuirán complementariamente con 6 euros cada uno.

Los mencionados servicios se deberán acreditar mediante la formalización del correspondiente parte mensual de variaciones.

### **Artículo 62. Trabajos nocturnos.**

1. En los trabajos que hayan de ejecutarse en jornada nocturna, se designarán dos empleados como mínimo para su ejecución.

2. Aquellos trabajadores que, teniendo su jornada habitual en horario de mañana o tarde, se vean obligados, excepcionalmente y por necesidades del servicio a realizar su jornada laboral en horario nocturno, de diez de la noche a seis de la mañana, percibirán 6,85 euros por hora, como incremento de sus retribuciones.

3. A partir del mes de enero de 2005, se deducirá del importe del factor penosidad X2 correspondiente al plus de nocturnidad, que se viene asignando a los puestos de trabajo de la Unidad de Policía Local y que figura en el Anexo III de este Convenio.

A partir de las cantidades que se deduzcan, se consignará una partida anual por importe equivalente, que será destinada al abono de trabajos en domingos y festivos y nocturnos, exclusivamente, por parte del personal de la Unidad de Policía Local que preste dichos servicios, de forma real y efectiva.

Los trabajos nocturnos se retribuirán complementariamente con 2'5 euros por hora.

Los mencionados servicios se deberán acreditar mediante la formalización del correspondiente parte mensual de variaciones.

### **Artículo 63. Tareas de conducción no profesional.**

Los trabajadores que, además de las funciones propias de su puesto, realicen tareas de conducción de un vehículo municipal que conlleve el transporte de personas o mercancías percibirán como complemento de productividad la parte proporcional de 69,82 euros. Si la conducción se realiza con vehículos especiales (dumper - pluma B. Electricidad), el abono por vehículo, será la parte proporcional





de 76,67 euros.

Dicha cantidad, que vendrá asignada por vehículo, será distribuida individualmente entre los trabajadores que realicen las citadas tareas de conducción, en función de los servicios que se acrediten en el correspondiente parte de variaciones mensual, sin que, en ningún caso, ni individual ni conjuntamente, se pueda sobrepasar dicho importe por vehículo. Su retribución sólo se realizará cuando no se requiera estar en posesión del carnet de conducir para el puesto o plaza de acceso que se ocupe.

#### **Artículo 64. Complemento de incapacidad temporal.**

Se complementarán las retribuciones, desde el primer día de la baja por incapacidad y mientras subsista la obligación de cotizar (18 meses), hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que, por todos los conceptos, viniera percibiendo el trabajador en activo, sin perjuicio de las ayudas de carácter complementario que pudiera prever el Reglamento del Fondo de Acción Social.

#### **Artículo 65. Indemnizaciones por razón de servicio: dietas y gastos de desplazamiento.**

1. 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 señaladas por la legislación vigente.

2. Por criterio de igualdad entre todos los trabajadores municipales, en el Reglamento del Fondo de Acción Social se regulará el que todos los empleados municipales perciban las dietas o indemnizaciones en la misma cuantía que esa norma señala para los trabajadores municipales del grupo A, completando la diferencia cuando sea preciso. Se abonará la cantidad de 16,80 euros diarios, como gasto no justificable por parte de la Corporación.

3. El Ayuntamiento abonará, antes del inicio del viaje, al trabajador que tuviera que desplazarse, el total de las dietas y gastos no justificables que le correspondan.

4. El desplazamiento en vehículo propio se abonará a 0.21 euros Km. sin carburante.

#### **Artículo 66. Cláusula de revisión salarial.**

Todos los conceptos retributivos reconocidos en el presente Convenio, se actualizarán cada año, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones vigentes, aplicándose



dicha revisión con carácter inmediato.

No obstante, a fin de mantener el poder adquisitivo de los empleados municipales, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se garantizará el I.P.C. real del año anterior.

### **Cláusulas adicionales**

#### **Cláusula adicional primera: excedencias.**

El régimen de excedencias del personal laboral se sujetar á a lo que se establezca en la normativa aplicable a los trabajadores municipales.

#### **Cláusula adicional segunda: régimen disciplinario.**

1. En todo lo referente al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y en la legislación concordante, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de funcionarios para la tipificación de faltas y sanciones.

#### **Cláusula adicional tercera: retribuciones de los puestos ambivalentes.**

Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo ambivalentes percibirán, como retribuciones básicas, las que les correspondan en función del grupo de clasificación a que pertenezcan y, como retribuciones complementarias, las siguientes:

- Como complemento de destino, el asignado al puesto ambivalente que pasen a desempeñar, siempre que se encuentre incluido dentro del intervalo correspondiente en función de su grupo de clasificación:

#### **Intervalo de niveles Art. 71 R.D. 364/95**

<b>Cuerpos o Escalas</b>	<b>Nivel mínimo</b>	<b>Nivel máximo</b>
Grupo A	20	30
Grupo B	16	26
Grupo C	11	22
Grupo D	9	18
Grupo E	7	14

- Como complemento específico, el correspondiente al puesto de trabajo ambivalente que pasen a desempeñar.

Respecto al complemento de productividad, sólo percibirán cantidades mensuales,





en función de su grupo de pertenencia, los trabajadores que pertenezcan al grupo superior, con arreglo a la siguiente escala:

<b>Situación</b>	<b>Importe mensual</b>
Grupo B en puesto B/C	48,51 + % Incremento LPGE
Grupo C en puesto C/D	32,35 + % Incremento LPGE
Grupo D en puesto D/E	16,18 + % Incremento LPGE

#### **Cláusula adicional cuarta: elaboración del protocolo de actuación contra la violencia doméstica y el acoso sexual.**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a elaborar un protocolo de actuación contra la violencia doméstica, en sus dos dimensiones más significativas: los malos tratos y el acoso sexual.

En la elaboración de dicho protocolo se tendrá en cuenta la posibilidad de adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

En materia de malos tratos:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones pertinentes (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación del periodo vacacional.
5. Ayudas económicas para situaciones de emergencia disponibles a través de un fondo monetario.
6. Concesión de préstamos con facilidades de pago.

En materia de acoso sexual en el trabajo:

1. Regulación del acoso sexual como falta muy grave.
2. Definición clara y amplia de las distintas modalidades de acoso sexual (chantaje sexual, piropos indeseados, etc.)





3. Anexión al convenio colectivo el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual. Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 sobre protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
4. Establecimiento de la obligación de la dirección de empresa de velar por un adecuado ambiente de trabajo.
5. Regulación de un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación, con participación activa de la representación de los trabajadores y trabajadoras (ágil, que garantice confidencialidad y la inmunidad de los testigos).
6. Considerar como accidente laboral el tiempo que la víctima permanezca en tratamiento psicológico.

**Cláusula adicional quinta: plan de calidad y programas de racionalización de la plantilla municipal.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a acometer la racionalización de la plantilla municipal, abordando, entre otros, los siguientes programas:

- Sistema de calidad
- Formación y aprendizaje del personal
- Análisis del clima laboral
- Diagnóstico organizativo
- Análisis de la plantilla y de la relación de puestos de trabajo
- Descripción de puestos de trabajo
- Evaluación del desempeño
- Cuadro de mando integral
- Análisis y planificación estratégica
- Cartas de servicios
- Sistemas de conocimiento y seguimiento de la satisfacción y de las expectativas ciudadanas
- Códigos éticos y de deontología profesional





- Gestión del conocimiento
- Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación
- Prevención de riesgos laborales
- Comunicaciones internas
- Cofinanciación de proyectos y convenios
- Programas de lucha contra el absentismo

3. Para la ejecución de dichos programas, el Ayuntamiento de Almería asume el compromiso de consignar en los presupuestos municipales que se aprueben, durante las cuatro años de vigencia del presente Convenio, los siguientes importes globales para el desarrollo de las actuaciones que se señalan:

a) formación y aprendizaje:	380.000,00 euros
b) prevención de riesgos laborales:	179.200,00 euros
c) nuevas tecnologías de la información y de la comunicación:	188.621,00 euros
d) comunicaciones internas:	72.121,00 euros
e) sistemas de conocimiento y seguimiento de la satisfacción y de las expectativas ciudadanas:	600.000,00 euros
f) cofinanciación de proyectos y convenios:	1.260.000,00 euros
g) programas de calidad y otros:	784.968,00 euros
<b>Total:</b>	<b>3.464.910,00 euros</b>

### **Cláusula adicional sexta: normas sobre jornada y horario del personal de espacios escénicos.**

1. El Calendario laboral, la jornada y el horario de trabajo del personal de espacios escénicos se adecuará a la programación que establezca el Área de Cultura, Educación y Deportes, desarrollándose en desplazamiento horario, conforme a las siguientes normas:

- a) La jornada laboral semanal y anual será la que establezca en el presente Convenio.
- b) El calendario laboral se fijará y se anunciará, preferentemente, los días 25 de cada mes, para todo el mes siguiente, ajustándose a la programación que se establezca en cada momento.
- c) El horario de trabajo se adecuará a las necesidades del servicio, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:





- La jornada máxima diaria será de 12 horas laborables, que podrá ser fraccionada en dos períodos, nunca inferiores a 4 horas laborables.

- La jornada mínima diaria será de 5 horas laborables.

- La diferencia horaria entre la jornada diaria y la siguiente será de 12 horas, como mínimo.

- El descanso semanal será de 36 horas continuadas, procurando que coincida, al menos, con dos fines de semana al mes.

d) Los trabajos en domingos y festivos, así como en horario nocturno, se retribuirán en la forma que se establezca en el presente Convenio.

2. En todo lo no previsto en esta cláusula adicional, serán de aplicación las normas que se establezcan, con carácter general, en el presente Convenio y en las disposiciones que se sean aplicables.

#### **Cláusula adicional séptima: reglamento del servicio de extinción de incendios y salvamento.**

1. En el último trimestre del año 2004, se iniciará el proceso de confección y, en su caso, de aprobación, del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento.

2. Sin perjuicio de que en dicho Reglamento se establezca las disposiciones que se consideren adecuadas, se estudiará en su elaboración la conveniencia de crear las unidades de buceo, de montaña y caninas, así como las que se estimen idóneas para el mejor funcionamiento del servicio.

3. Simultáneamente, se acometerá el análisis y la planificación de la plantilla de personal del referido servicio y de aquellos que de él dependan.

#### **Cláusula adicional octava: puestos de trabajo de segunda actividad.**

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 30, apartado 3 del presente Convenio, en cuanto al fomento de la segunda actividad, se procurará que la vigilancia de aquellos edificios e instalaciones de titularidad municipal, que la precisen durante todo el día, sea realizada por empleados a los que se les declare en situación de segunda actividad, conforme al procedimiento que se establezca reglamentariamente.

#### **Cláusula adicional novena: funciones complementarias de la comisión de análisis, diagnóstico y descripción de puestos de trabajo.**

Sin perjuicio de las funciones que se encomiendan a la Comisión de análisis, diagnóstico y descripción de puestos prevista en el artículo 33 del presente





Convenio, la definición de las condiciones y circunstancias que motiven la aplicación del complemento específico y de otros conceptos, así como la delimitación y el diagnóstico de los supuestos en que concurran las condiciones de nocturnidad, turnicidad, toxicidad, jornada partida o prolongada, servicio en días festivos y otros semejantes, a los que se refieren el artículo 57 y el Anexo III del presente Convenio, serán estudiados en el seno de dicha Comisión, previos los informes y análisis técnicos precisos, pudiéndose formular las propuestas que se consideren más idóneas.

**Cláusula adicional décima: factor corrector de la jornada ordinaria anual.**

En aquellos supuestos excepcionales en los que, respetando plenamente el horario de trabajo del correspondiente servicio al que se refiere el artículo 8, apartado 1, y disfrutando del período de vacaciones y los asuntos propios previstos en los artículos 14 y 15, sin que se hayan producido bajas por razones médicas ni reducciones de jornada, no se cumpla la jornada ordinaria anual que se establece en el artículo 7, apartado 1, se aplicará un factor corrector de la jornada ordinaria anual por un índice equivalente a diez horas, como máximo, de modo que se considere cumplida la jornada ordinaria anual.

**Cláusula adicional undécima: divulgación del convenio.**

El presente Convenio de Personal Laboral se publicará en los diarios oficiales, en la forma legalmente establecida, así como en la web y en la intranet municipal, facilitándose a los empleados incluidos en su ámbito de aplicación un ejemplar del mismo.



**ANEXO I**
**PERMISOS RETRIBUIDOS**

1. Los trabajadores tendrán derecho, con exclusión de cualquier otro por la misma causa, a permisos retribuidos en las circunstancias y por el tiempo que en el cuadro siguiente se determina:

Concepto	Días	Tipo	Desp.	Nota	Justificante	
Matrimonio	Propio	25	NAT	NO	(1)	
	Hijos	1	LAB	SÍ	(2)	Libro de familia
	Hermanos	1	LAB	SÍ	(2)	
Fallecimiento o enfermedad grave	Cónyuge	4	LAB	SÍ	(3)	
	Padres	4	NAT	SÍ		
	Suegros	3	NAT	SÍ		
	Hijos	4	LAB	SÍ		Libro de familia y
	Yernos	2	NAT	SÍ		- Certificado de defunción o,
	Nueras	2	NAT	SÍ		- Informe médico o,
	Hermanos	4	NAT	SÍ		- Parte de hospitalización
	Cuñados	2	NAT	SÍ		
	Abuelos	3	NAT	SÍ		
	Abuelos polít.	2	NAT	SÍ		
Fallecimiento	Nietos	3	NAT	SÍ		
	Sobrino	1	NAT	SÍ		
	Tío	1	NAT	SÍ		Libro de familia y
	Biznieto	1	NAT	SÍ		Certificado de defunción
Bisabuelo		1	NAT	SÍ		
Nacimiento, adopción y acogimiento preadoptivo de hijo	4	LAB	SÍ		Libro de familia	
Exámenes	1	NAT	SÍ	(4)	Justificante Centro	
Preparación exámenes	3	LAB	NO	(5)	Justificante examen	
Traslado de domicilio habitual 3		LAB	NO	(6)	- Certificado empadronamiento o, - Factura mudanza o, - Contrato de alquiler	
Maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo	19 sem.	NAT	NO	(7)	Libro de familia	
Interrupción embarazo	3	NAT	NO		Informe médico	
Deber inexcusable carácter público				(8)	Justificación previa	

- Columna Tipo: Tipo de días correspondientes al permiso, NATURAL o LABORABLE.

- Columna Desp.: Ampliación de los días de permiso en caso de desplazamiento.

(1) Extensivo a todos los supuestos de parejas de hecho acreditadas a través del Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Indispensable tener una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento.



- (2) Extensible al voto religioso de confesiones legalmente reconocidas.
- (3) 30 días laborables en caso de tener hijos menores en edad preescolar o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, habiéndose producido el fallecimiento del cónyuge.
- (4) Días de duración de exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales. Se dispondrá de preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.
- (5) 3 días como máximo a lo largo del año para exámenes finales de estudios superiores y Acceso a la Universidad para mayores de 25 años.
- (6) Los días de permiso podrán disfrutarse dentro del periodo de 7 días posteriores al traslado.
- (7) Adopción y acogimiento de menores de hasta 6 años o mayores de 6 que sean discapacitados, minusválidos o con especiales dificultades de inserción.
- (8) Por el tiempo indispensable.

2. En los casos en los que los sucesos que motivan los permisos se produjesen en otra provincia o a una distancia del lugar de trabajo superior a 500 Km., se tendría derecho alternativamente, a los siguientes días de permiso adicionales, no acumulables entre sí:

Tipo de permiso		Diferente Provincia	Más de 500 Km.	Tipo
Matrimonio	Hijos	+1	+1	LAB
	Hermanos			
Fallecimiento o enfermedad grave	Cónyuge	+3	+5	NAT
	Padres			
	Suegros			
	Hijos			
	Yernos			
	Nueras			
	Hermanos			
	Cuñados			
	Abuelos			
	Abuelos polit.			
	Nietos			
	Fallecimiento	Sobrino	+1	
Tío				
Biznieta				
Bisabuelo				
Nacimiento hijo		+3	+5	NAT
Exámenes		Anterior y/o posterior		NAT

3. El permiso retribuido por maternidad contará, de acuerdo a los términos previstos en la legislación vigente, con las siguientes características y posibilidades:

- Se disfrutará de forma ininterrumpida y distribuido a elección de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- En el supuesto de parto múltiple, podrá ampliarse en dos semanas adicionales por cada hijo a partir del segundo.
- En caso de fallecimiento de la madre del recién nacido, podrá hacer uso el padre del permiso restante.
- En el caso de que el padre y la madre trabajen, la madre, podrá optar al iniciar el permiso, por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud y sin perjuicio del periodo obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto.

4. En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:

- Los días por enfermedad grave.
- Los días por asuntos propios
- Las vacaciones anuales reglamentarias.

5. Previo estudio del caso concreto y la constatación de que el trabajador es el único familiar que puede atender a su familiar, se podrá conceder licencia retribuida especial.

6. Si en el caso de permiso por enfermedad grave, se produjese el fallecimiento y se hubiesen agotado los días de permiso correspondiente, se dispondría de 7 días adicionales.

**ANEXO II**

**VESTUARIO Y EQUIPAMIENTO**

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.

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.

**VESTUARIOS TIPO**

Tipo	Invierno	Verano	Periodicidad
POLICÍA	Gorra	1	Cada 2 años (anorak cada 3 años)
	Guerrera o cazadora	1	
	Camisa manga larga	2	
	Corbata	1	
	Cinturón	1	
	Pantalón o falda	1	
	Zapatos o botas	1	
	Jersey	1	
	Anorak	1	
PRESENCIAL	Chaqueta	1	Cada 2 años (anorak cada cuatro años)
	Chaleco	1	
	Camisa manga larga	2	
	Corbata	1	
	Pantalón o falda	1	
	Zapatos negros	1	
	Anorak	1	
FAENA	Chaquetilla	2	Cada 2 años (anorak cada cuatro años)
	Camisa o polo manga larga	2	
	Pantalón	2	
	Zapatos de invierno	1	
	Jersey de lana	1	
	Anorak	1	
LIMPIEZA	Batas lisas verde-claro	2	Cada 2 años
	Pantalones	2	
	Blusones	2	
	Bota loneta suela goma	1	
	Rebeca	1	
SANITARIO	Batas blancas / pijamas	2	Cada 2 años
	Zuecos	1	
DEPORTIVO	Chándal	1	Cada 2 años
	Zapatillas deportivas	1	
	Sudadera	1	
	Camiseta	2	
	Pantalón corto	2	
	Zapatillas deportivas	1	



## VESTUARIO SEGÚN PUESTO DE TRABAJO

Personal	Vestuario tipo	Particularidades
Policía Local	Policía	<ul style="list-style-type: none"><li>· Características según normativa de la Junta de Andalucía.</li><li>· Botas en lugar de zapatos en invierno para Policía de barrio, patrulleros y botas altas para motoristas.</li><li>· Al personal destinado a la vigilancia de Playas se le sustituirá la uniformidad de verano por la especial de playas, compuesta de:<ul style="list-style-type: none"><li>- Bermudas azules</li><li>- Camisa celeste (2)</li><li>- Zapatillas de lona azul</li><li>- Gorra de béisbol azul</li></ul></li><li>· Uniforme de gala cada cinco años, para el personal que se determine, compuesto de: Guerrera, camisa blanca y corbata negra.</li></ul>
Banda de música	Presencial	<ul style="list-style-type: none"><li>· Sin chaqueta de verano y sin anorak.</li><li>· Uniforme de gala cada cuatro años compuesto de: Traje smoking negro con fajín, camisa smoking, pajarita negra y zapatos de charol.</li></ul>
Ordenanzas	Presencial	<ul style="list-style-type: none"><li>· Sin anorak.</li></ul>
Notificadores	Presencial	<ul style="list-style-type: none"><li>· Chaquetón de abrigo en lugar de anorak.</li></ul>
Porteros Colegios	Presencial	<ul style="list-style-type: none"><li>· Sin anorak</li><li>· Buzo de trabajo y botas de agua cada cuatro años.</li></ul>
Porteros Teatros	Presencial	<ul style="list-style-type: none"><li>· Vestuario de color azul, sin anorak.</li></ul>
Vigilantes	Presencial	
Bomberos	Faena y Deportivo	<ul style="list-style-type: none"><li>· Pantalón de faena en material ignífugo.</li><li>· Sin chaquetilla.</li><li>· Parka con forro de lana en lugar de anorak</li></ul>
Conductores Parque Móvil	Faena	<ul style="list-style-type: none"><li>· Buzo de trabajo cada 2 años.</li><li>· Botines en lugar de zapatos en invierno.</li></ul>
Mecánicos/Herreros	Faena	<ul style="list-style-type: none"><li>· Buzo de trabajo cada 2 años.</li><li>· Botas en lugar de zapatos en invierno.</li></ul>
Brigadas	Faena	<ul style="list-style-type: none"><li>· Botas de agua cada 3 años en Parques y Jardines.</li><li>· Chaquetilla y pantalón blancos para Pintores y Brigada de señalización</li><li>· Traje impermeable según necesidad.</li></ul>
Sepultureros Cementerios	Faena	<ul style="list-style-type: none"><li>· Sin jersey</li></ul>
Espacios escénicos	Faena	<ul style="list-style-type: none"><li>· Vestuario de color negro sin anorak.</li><li>· Chaleco de faena en lugar de chaquetilla.</li><li>· Zapato de lona.</li></ul>
Médicos / ATS	Sanitario	
Cocinero /Auxiliar Cocina	Sanitario	
Educadores Medio Abierto	Deportivo	
Limpiadoras	Limpieza	<ul style="list-style-type: none"><li>· Botas de agua cada 2 años donde se precise.</li></ul>
Vigilancia Limpieza		<ul style="list-style-type: none"><li>· Zapatos de invierno y verano cada 2 años</li><li>· Anorak cada 4 años.</li></ul>



## EQUIPAMIENTOADICIONAL

Unidad	Equipo	Renov.	Características
Policía Local	Casco motorista	4 años	
	Chaleco reflectante	3 años	Color amarillo fluorescente
	Cinturón de lona	2 años	Con porta grilletes.
	Funda pistola de cuero	4 años	
	Porta cargador de cuero	4 años	
	Baguilla de cuero	4 años	
	Silbato	1 año	
	Guantes	3 años	
	Juego manguitos y perneras	4 años	Reflectantes
	Cartera porta-carné	4 años	
	Emblema del Cuerpo (PVC)	2 años	
	Emblema del Cuerpo (metálico)	10 años	
	Munición de dotación	1 año	
	Munición práctica de tiro	1 año	
	Defensa	4 años	
	Grilletes		Renovación según necesidad.
	Pistola		Renovación según necesidad.
Bomberos	Casco integral reglamentario	8 años	
	Mascarilla de respiración	8 años	Compatible con casco
	Portamascarillas	Reposición	
	Cubrenuca	8 años	Compatible con casco
	Verdugo de dos capas	8 años	
	Chaquetón de intervención y cubrepantalón	8 años	Según norma EN 469
	Botas de piel hidrofugada	Reposición	Media caña
	Guantes intervención	3 años	De Nómex-Gore-Tex
	Cinturón de seguridad	5 años	Convertible en arnés.
	Mosquetón de pera	5 años	
	Mosquetón asimétrico	5 años	
	Bloqueador multifunción y mosquetón HMS	Reposición	
	Bolsa porta-cuerda	Reposición	
	Cinturón con cierre de seguridad	Reposición	
	Traje impermeable	Reposición	Pantalón con calidad flexothane
	Botas de agua caña alta	Reposición	
Botas de salvamento	Reposición		
Ropa de cama	4 años	Colcha, 2 mantas, 2 sábanas y funda colchón	
Utensilios de cocina	1 año	3 sartenes grandes y 3 pequeñas. 3 cazos y 3 cazuelas medianas. 3 paelleras para 10 personas. 3 escurrideras de plástico. 3 azafates medianos y 3 pequeños. 3 cucharas de palo y tres cucharones. 3 morteros.	
Notificadores	Casco motorista		Renovación según necesidad.
Brigada electric.	Chaleco reflectante	4 años	Color amarillo fluorescente.

5. El vestuario anterior se adaptará, en todo caso, a los siguientes criterios:

- Mínima composición del vestuario 50% algodón
- Todos los funcionarios que realicen actividades en la calle, dispondrán de chalecos fluorescentes
- Todo el vestuario habrá de estar homologado, según las normas técnicas y conforme a las características específicas referidas desde cada Área y las recomendaciones del Servicio de Prevención.

5.1.- Vestuario Policía Local:

- Ha de cumplirse la normativa de la Junta de Andalucía
- Todos los zapatos han de disponer de suela de goma
- El interior y el exterior de los zapatos ha de ser de piel
- Uniformidad playa:
  - Bermudas blancas o azules
  - Polo blanco manga corta de algodón 100 por 100
  - Gorra blanca de algodón
  - Zapatillas blancas de algodón





COMPLEMENTO DE DESTINO			COMPLEMENTO ESPECIFICO		
Nivel 30	920,80			Nivel 15	92,39
Nivel 29	825,94			Nivel 14	85,61
Nivel 28	791,20			Grupo A	285,70
Nivel 27	756,46	Incompatibilidad	I	Grupo B	241,98
Nivel 26	663,65			Grupo C	179,51
Nivel 25	588,80			Grupo D	179,51
Nivel 24	554,07	Penosidad	Pe	Grupo E	179,51
Nivel 23	519,35			X1	46,49
Nivel 22	484,59			X2	104,57
Nivel 21	449,91			X2Q	121,82
Nivel 20	417,93			X3	162,69
Nivel 19	396,58			X3	162,69
Nivel 18	375,23			X4	392,20
Nivel 17	353,88			X4c	331,59
Nivel 16	332,58			X4p	301,29
Nivel 15	311,22			X5	450,29
Nivel 14	289,89			X5b	359,40
		Peligrosidad	Pl	X5c	389,63
					104,57

**CRITERIOS VALORACION FACTOR PENOSIDAD**

- X1 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
- X2 Retribuirá además de lo expuesto para el factor penosidad X1, condiciones más agravantes que dicho factor, la exposición a pantallas de ordenador y el trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, en igual cuantía para todos los puestos de trabajo. Incluye plus de nocturnidad por importe de 33,60.- euros al mes. Asimismo el trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y/o tarde y/o noche), se trabaje, al menos 1 domingo de cada 3, o el descanso semanal no sea fijo en los días.
- X2Q Retribuirá además de lo expuesto para el factor penosidad X2, el quebranto de moneda por importe de 17,11 euros/mes
- X3 Retribuirá además de lo expuesto para el factor penosidad X2, el valor por exposición a mayor toxicidad, la asistencia y limpieza de salas de autopsias, el mantenimiento polivalente simple de edificios e instalaciones y custodia de los mismos (Colegios), así como la jornada habitual partida.
- X4 Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, la prolongación de jornada (de 37,30 a 40,00 horas), festivos y nocturnos, de la Unidad de Policía Local, por importe total de 235,82.- euros/mes, así como
- X4c la reducción de jornada de 36 ¼ a 37 ½, por un importe de 50,04 euros.
- X4p la reducción de jornada de 36 ¼ a 37 ½, por un importe de 50,04 euros.
- X5 Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, la prolongación de jornada (de 37,30 a 40,00 horas), festivos y nocturnos, de la Unidad de Extinción de Incendios, por importe total de 235,82.- euros/mes
- X5c así como la reducción de jornada de 36 ¼ a 37 ½, por un importe de 50,04 euros.
- X5b así como la reducción de jornada de 36 ¼ a 37 ½, por un importe de 50,04 euros.

**COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD**

General	Maestro Encargado Casa Consistorial (vigilancia y custodia Casa Consistorial)	106,28
	Guardias vigilancia y custodia C. Consistorial	85,34
Policía Local	Mayor responsabilidad Cabos y sustitución Jefes de Sala	67,93
Extinción de Incendios	Mayor responsabilidad Cabos y sustitución Jefes de Sala	67,93
	Complemento dieta jornada 24 horas	68,46

**HORAS EXTRAORDINARIAS/SERVICIOS ESPECIALES**

En días laborables	9,24 euros
En días festivos y nocturnos	10,95 euros