

CONVENIO COLECTIVO DEL ILUSTRÍSIMO AYUNTAMIENTO VILLANUEVA DEL TRABUCO

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ilustrísimo Ayuntamiento Villanueva del Trabuco, código de convenio 2905022, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 16 de noviembre de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

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

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

Málaga, 8 de marzo de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (LABORALES) DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL, CON EL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL TRABUCO (MÁLAGA) PARA LOS AÑOS 2004, 2005 Y 2006

Artículo 1. Objeto

Se registrará por el presente convenio colectivo el personal laboral que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Vva. del Trabuco.

Artículo 2. Ámbito Personal

Apartado 1.º Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral.

Apartado 2.º Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio colectivo, será de aplicación a todo el personal laboral al servicio de esta corporación en lo que sea más favorable.

Artículo 3. Vigencia, Duración y Denuncia

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante sus condiciones económicas y sociales entrarán en vigor y empezará a regir desde el



1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006. Ambas partes se comprometen a iniciar las conversaciones ante del 31 de diciembre de 2006, de acuerdo sin necesidad de denuncia alguna.

A tales efectos la representación de los trabajadores/as, preavisará la fecha del inicio de las conversaciones y plataforma objeto de las mismas, con quince días de antelación a la fecha indicada, manteniendo su vigencia el presente convenio hasta la finalización de las mismas negociaciones.

Artículo 4. Garantía Personal

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los empleados más beneficiosas que las fijadas por el presente convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en acuerdos posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

SISTEMA RETRIBUTIVO

Salario base: El salario base que percibirá cada trabajador acogido al presente convenio colectivo será el que corresponda por su categoría laboral.

Antigüedad: A fecha 1 de enero de 2001 la antigüedad de cada trabajador se consolidó en un plus personal el cual experimenta desde entonces y para lo sucesivo las subidas previstas en la Ley de Presupuestos del Estado. De tal manera, los trienios se computarán:

- Para los trabajadores que consolidaron un plus de antigüedad en el año 2001, tomando como fecha de partida el día 1-1-2001.
- Para el resto de trabajadores, a partir del día en que comenzaron a prestar sus servicios.

El valor del trienio se fija en el 4% del salario base mensual.

FONDO PARA LA MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Se creará un fondo para la mejora, modernización y calidad en la prestación de los servicios públicos, por un importe total de 6.600 euros.

Los criterios de distribución, asignación por categorías, evaluación del especial rendimiento, las posibles vías de arbitraje, se acordarán y establecerán por la comisión de vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio y ratificándose por el órgano competente.

Artículo 5. Comisión Paritaria





Se constituye una comisión paritaria de control, desarrollo y seguimiento integrada por dos miembros en representación de la

Corporación y de dos representantes sindicales, que serán el Alcalde y otro miembro de la Corporación que él designe y el Secretario

General de la Sección Sindical y delegado de personal laboral, respectivamente.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir los asesores que las partes por si misma determinen, asesores que tendrá voz pero no voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

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

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

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

Artículo 6. Vinculación de lo Pactado

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

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

Capítulo II. Condiciones Económicas

Artículo 7. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecerán dos gratificaciones anuales a percibir en los meses de junio y





diciembre por el importe diferencial entre las cantidades que actualmente se reciben en esas fechas en concepto de “paga extraordinaria” y las retribuciones brutas de cada trabajador de modo y forma que las citadas pagas extraordinarias que perciban sean en igual cuantía a las retribuciones mensuales que regularmente se viene percibiendo.

Artículo 8. Horas Extraordinarias

Con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

A. Horas extraordinarias habituales, supresión.

B. Horas extraordinarias por la necesidad de reparar siniestros y otras causas extraordinarias y urgentes, así como en caso de riesgo de materia prima: realización.

C. Horas extraordinarias realizadas en días ordinarios: se abonará por cada hora extraordinaria realizada el 2,25 % del salario base mensual que el trabajador tenga signado en nómina.

D. Horas extraordinarias realizadas en domingos, festivos y/o noches: se abonará por cada hora extraordinaria realizada el 3,05 % del salario base mensual que el trabajador tenga signado en nómina.

Artículo 9. Gastos de Locomoción

El trabajador que por razón de su oficio tenga que desplazarse desde el Ayuntamiento al lugar de trabajo en vehículo propio, se le abonará según lo establecido en la legislación vigente, o en caso de no disponer del mismo, el importe del autobús de línea.

Igualmente se abonarán las facturas por reparación de vehículos particulares de averías originadas en el cumplimiento de su función.

Artículo 10. Revisión Salarial

Las retribuciones económicas se revisarán en el supuesto de que el I.P.C. anual sea superior a la subida aplicada a dichas retribuciones de ese año, abonándose la diferencia resultante en una sola paga, dentro del primer trimestre del año siguiente y actualizando la tabla salarial.

Aplicación que se hará extensiva para el resto de años de vigencia de este convenio, con el mismo sistema descrito anteriormente.

Artículo 11. Subida Salarial





La subida salarial para los años de vigencia del presente convenio (2004, 2005 y 2006) será la que determinen los Presupuestos Generales del Estado, en todos los conceptos retributivos.

Artículo 12. Dietas

Si por motivo de su trabajo el trabajador debiera realizar desplazamientos en cumplimiento de su servicio durante el día, así como pernoctar fuera del municipio, lo mismo que hacer las pertinentes comidas, el Ayuntamiento le abonará estos gastos según comprobantes o facturas.

Si como consecuencia de un desplazamiento un trabajador tenga la necesidad de realizar la comida fuera de su domicilio y no fuera suministrada por el Ayuntamiento, se le devengará media dieta sin necesidad de justificarla.

Capítulo III. Organización del Trabajo

Artículo 13. Participación

La participación de los trabajadores en la empresa es un derecho irrenunciable de los mismos, de carácter progresivo que podrá ser ejercido de manera directa o indirecta según las materias y los casos por los propios trabajadores, por sus representantes o por las organizaciones reconocidas.

Artículo 14. Grados y Materias Objeto de la Participación

a) El personal será informado a través de sus representantes legales en todo lo referente a la organización propia y concreta del trabajo.

b) Los trabajadores serán oídos siempre a través de sus representantes legales de todo cuanto afecte a sus derechos y deberes de los mismos.

c) El personal participará activamente en régimen de colaboración paritaria a través de sus representantes en la determinación y realización de los objetivos de la política social y laboral mediante la elaboración conjunta de los adecuados programas y consistentes entre otros en los siguientes:

1. Revisiones y actualizaciones de los salarios.
2. Creación, promoción y mantenimiento de las actividades asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.
3. Racionalización del trabajo y mejora de los métodos operativos.
4. Promoción y formación profesionales de los trabajadores y su perfeccionamiento cultural y recreativo.



5. Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.

6. El mejoramiento progresivo de las comunidades internas formando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de los trabajadores.

d) En toda la comisión que se cree para el estudio de un problema laboral que afecte de modo directo a los trabajadores cualquiera que sea su número, se integrarán de modo paritario los representantes legales de los mismos.

e) El Ayuntamiento informará a los delegados con antelación de quince días a cerca de la implantación o reestructuración y variación de los sistemas de trabajo. Así mismo en los casos de movilidad del personal que implique cambio de centro, categoría profesional o funciones diferentes a las reconocidas para su grupo laboral, el Ayuntamiento informará con quince días de antelación antes de proceder a dichos cambios.

Quedan exceptuados los trabajos que revistan carácter de urgencia en cuyo supuesto se informará con posterioridad al comité.

Artículo 15. Mantenimiento del Puesto de Trabajo

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

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

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

Artículo 16. Discriminación en el Trabajo

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

Artículo 17. Clasificación del Personal

17.1. TRABAJO EN CATEGORÍA DISTINTA



De acuerdo con la legislación vigente, tanto el personal que actualmente está empleado como el que sea objeto de futura contratación, será clasificado en función con los puestos que desempeña.

Solo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta cuando lo autorice el órgano decisorio de la Corporación, previo informe del jefe del respectivo servicio y se comunicará al comité de empresa y a las secciones sindicales.

En tales casos se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos si los hubiese durante el tiempo que perdure dicha sustitución.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado durante un tiempo superior a seis meses continuados, y se vea la necesidad de que se cubran de forma indefinida, habrán de convocarse la siguiente oferta de empleo público y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

No se considerará falta alguna la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la que corresponde a cada trabajador.

17.2. ADECUACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER TRABAJADORA

Toda mujer embarazada, caso de realizar un trabajo previamente declarado por el medio de la Seguridad Social como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá preferencia para ocupar el puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional solo por el tiempo que dure dicho estado físico.

Capítulo IV. Mejoras socio-económicas

Artículo 18. Plan de Pensiones

El plan de pensiones que este Ayuntamiento tiene suscrito para todos sus empleados/as, y cuya aportación actual es de 12,00 euros/mes, pasará a ser de 18,00 euros/mes a partir del mes de enero del año 2007.

Artículo 19. Hijos o Cónyuges Disminuidos o Minusválidos

El Ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad de 207,00 euros por cada hijo o cónyuge disminuido o minusválido que conviva con el trabajador, así como una reducción de una hora de su jornada laboral, previa solicitud a la Corporación.

Artículo 20. Ayuda por Natalidad

El trabajador percibirá en concepto de natalidad por cada hijo 166,00 euros (una sola si los dos cónyuges son trabajadores del Ayuntamiento).



Para los trabajadores contratados será la parte proporcional según la duración de su contrato.

Artículo 21. Seguro de Vida y Accidentes

La Corporación concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todos los trabajadores afectos a este convenio y cubrirá los riesgos de muerte o invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional con unas indemnizaciones mínimas de:

a) Muerte o gran invalidez:	38.300,00 euros
b) Jubilación por invalidez absoluta:	31.890,00 euros
c) Jubilación por invalidez total:	22.323,00 euros
d) Incapacidad permanente parcial:	12.756,00 euros

Artículo 22. Anticipos

Se considera anticipos en cuantía máxima de 1.200,00 euros cada uno reintegrable, en catorce mensualidades en función de las necesidades del solicitante, sin interés. Estos anticipos se abonarán al solicitante en el plazo de un mes.

Se podrán conceder anticipos especiales, para los casos extraordinarios de extrema necesidad, valorándose esta y los plazos de amortización, por la comisión paritaria.

Artículo 23. Ayuda Escolar

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este convenio colectivo, percibirán en el mes de octubre en concepto de ayuda escolar las cantidades y beneficios que a continuación se relaciona:

A) Para la guardería y educación infantil: 69,00 euros anuales por hijo.

B) Para cursar estudios de educación primaria: 83,00 euros anuales por hijo.

C) Para cursar estudios de educación secundaria obligatoria, y enseñanza a distancia: 93,00 euros anuales por hijo.

D) Para cursar estudios de bachiller o formación profesional: 97,00 euros anuales por hijo.

E) Para cursar estudios de acceso a la universidad: 111,00 euros anuales/hijo.

F) Para cursar estudios universitarios y formación profesional de grado superior:



125,00 euros anuales por hijo

G) Para cursar estudios en la Escuela de Idiomas: 28,00 euros anuales por hijo.

H) Los propios trabajadores tendrán el mismo derecho reconocido en todos los apartados anteriores de este artículo, siempre que cursen los referidos estudios.

Para los trabajadores contratados, será la parte proporcional según la duración de su contrato.

Artículo 24. Asistencia Jurídica a los Trabajadores

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

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

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

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

Artículo 25. Indemnización por Fallecimiento

En el supuesto de que un trabajador falleciese en activo, se entregará al cónyuge o hijos la cantidad equivalente a una mensualidad del trabajador. Para el personal contratado será la misma aplicación.

Artículo 26. Ayuda por Matrimonio

El trabajador percibirá en concepto de ayuda por matrimonio la cantidad de 69,00 euros.

Artículo 27. Ayuda protésica y Odontológica

Queda aprobado el siguiente baremo de prestaciones de/la trabajador/ a, cónyuge

e hijos o persona a cargo y que tenga convivencia real y con pensión o sueldo inferior al salario mínimo interprofesional, a excepción del trabajador:

(A los trabajadores contratados les corresponderá la parte proporcional según la duración de su contrato)

PRÓTESIS OCULARES	
GAFAS COMPLETAS	97,00
GAFAS BIFOCALES	97,00
LENTILLAS (Indicación facultativa)	65,00
RENOVACIÓN DE CRISTALES (DOS)	65,00

Ayuda máxima anual por unidad familiar 511,00 euros, dicha cantidad será acumulable en su totalidad o parcialmente para años sucesivos en caso de no utilizarse la misma.

PRÓTESIS Y TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS	
APARATO DENTAL COMPLETO	322,00
APARATO DENTAL PARCIAL	161,00
PIEZAS (cada unidad)	52,00
EMPASTES (cada unidad)	26,00
ENDODONCIA (unidad)	48,00
PULPOTOMÍA	49,00
EXTRACCIÓN DIENTES (unidad)	17,00
EXTRACCIÓN MUELAS (unidad)	27,00
TARTRECTOMÍA	17,00
ORTODONCIA	290,00

Ayuda máxima anual por unidad familiar 511,00 euros, dicha cantidad será acumulable en su totalidad o parcialmente para años sucesivos en caso de no utilizarse la misma.

APARATOS ORTOPÉDICOS	
CALZADO ORTOPÉDICO POR	
PRESCRIPCIÓN FACULTATIVA	SEGÚN FACTURA
SILLAS DE RUEDAS	SEGÚN FACTURA
PRÓTESIS ORTOPÉDICAS	75% DEL COSTE



Artículo 28. Baja Laboral

El trabajador que permanezca de baja laboral por I.T. tendrá derecho al cobro del 100% de sus conceptos retributivos mensuales.

Artículo 29. Convocatoria para Cubrir Plazas

En las convocatorias para cubrir plazas en propiedad se prestará en lo dispuesto de la Ley 30/84 de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 30. Ingreso de Nuevo Personal Laboral Fijo

1. El ingreso se hará mediante oposición, concurso o concurso oposición, en el caso de que no hubiere personal en condiciones de poder promocionarse.

Para la promoción interna los trabajadores deberán reunir los requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezcan.

En las convocatorias se reservará para la promoción interna un 50% de las vacantes convocadas.

2. En ningún caso se podrá utilizar el sistema de contratación temporal para cubrir plazas correspondientes a puestos de trabajo estable.

La Corporación solamente podrá recurrir a dicho sistema en vacaciones o en supuestos extraordinarios e imprevisibles.

3. Formarán parte de los tribunales de oposición, concurso-oposición y pruebas de contratación un delegado de personal o un delegado de la sección sindical con representación en esta Corporación, que actuará con voz y voto, con igualdad de condiciones con el resto de los miembros del tribunal.

Artículo 31. Jornada Básica

La jornada básica será de 35 horas semanales para todo el personal afecto a este convenio.

Cada empleado dispondrá de un descanso máximo de 30 minutos diarios.

Artículo 32. Licencias Retributivas

Se considerarán como licencias retributivas:

a) Las fiestas que la Administración Central y Autonómicas determinen para el



Municipio, así como las fiestas patronales del colectivo de empleados del Ayuntamiento acogidos al presente convenio.

Durante los meses de julio y agosto se reducirá la jornada laboral en una hora diaria y durante la semana de fiestas del municipio la jornada laboral quedará reducida en dos horas. Se concederán tres días laborales de permiso de Semana Santa y cuatro días laborales en Navidad, disfrutados alternativamente por el 50% de los trabajadores.

Serán considerados como no laborables los días 24 y 31 de diciembre, disfrutados alternativamente por el 50% de la plantilla cada día.

b) Matrimonio del trabajador: 15 días.

c) Fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente del trabajador o cónyuge, o consanguíneos o afines a ambos hasta el primer grado: 7 días, y segundo grado: 4 días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

e) Enfermedad grave del cónyuge, padre e hijos, o intervención quirúrgica de los mismos: 5 días.

f) Para concurrir a exámenes: el tiempo de su celebración.

g) Traslado de domicilio: 3 días.

h) Nacimiento de hijo del trabajador: 4 días.

i) Licencia por alumbramiento o gestación: Por alumbramiento 120 días retribuidos y por gestación tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo en medio de la jornada laboral, a llegar o irse del trabajo media hora antes o después, hasta que el menor tenga nueve meses.

Igualmente, se concederán 60 días para la mujer trabajadora por la adopción de un recién nacido.

j) Ocho días anuales por asuntos propios, no acumulables a las vacaciones reglamentarias.

k) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales: Durante los días de su celebración.

l) Puentes: Cuando los días festivos coincidan en martes o jueves se establecerá un sistema de "puente", considerando como no laborable el lunes y el viernes respectivamente. Dichos puentes serán disfrutados alternativamente por el 50%





de la plantilla cada puente.

m) El día del Patrón de cada colectivo de empleados.

Se consideran como licencias no retributivas:

a) Asuntos propios: Los trabajadores podrán disfrutar de seis meses de permiso por una sola vez, por asuntos propios, sin derecho a retribución y sin que en ningún caso sean enlazables con las vacaciones anuales, produciéndose la incorporación automáticamente en su puesto de trabajo. Este beneficio puede disfrutarse cuando el trabajador tenga una antigüedad de al menos tres años en el Ayuntamiento, pudiendo repetirse sucesivamente cada tres años.

b) Excedencias: La aplicación se hará de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales aplicables.

El personal contratado con respecto a este artículo tendrá derecho a las licencias recogidas en el mismo, en los apartados siguientes: a, c,d, e, f, g, h, i, k, l, m y en los apartados b y j, será la parte proporcional según la duración de su contrato.

Para el cálculo de la prorrata de vacaciones del personal laboral contratado se incluirán los tres días de permiso por Semana Santa y los cuatro por Navidad, resultando un total de 42 días anuales.

Artículo 33. Vacaciones

Las vacaciones serán de cinco semanas anuales y se disfrutarán en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo que medie solicitud por escrito del interesado en otro sentido, y de conformidad con el plan anual de vacaciones elaborado entre la Corporación y los representantes de los trabajadores.

Si llegado el periodo vacacional correspondiente a un trabajador este se encontrase en situación de baja laboral, aquellas quedarían suspendidas hasta que el trabajador obtenga el alta médica.

Si por necesidad del servicio algunos trabajadores no pudiesen disfrutar las vacaciones en los meses indicados se compensará a los afectados con tres días por cada diez de vacaciones reglamentarias, también se podrán disfrutar en dos periodos por mitad, y en el caso de no poder disfrutarlas dentro del año, se dispondrá del mes de enero del siguiente año para su disfrute.

En ningún caso se podrán dejar de disfrutar las vacaciones a cambio de que sean retribuidas.

Artículo 34. Despido Improcedente

En el caso de que un trabajador fuese despedido por la Corporación Municipal y el





empleado plantease y ganase el pleito en el Juzgado de lo Social, será el propio trabajador quien opte por su readmisión al puesto de trabajo o acepte la indemnización correspondiente.

Capítulo VII. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 35. Reconocimiento Médico

La Corporación establecerá las medidas adecuadas para que todos los empleados públicos pasen reconocimiento médico dentro de la jornada de trabajo, anualmente.

Y en general se estará en lo dispuesto en la legislación vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. Vestuario

El Ayuntamiento proporcionará a sus trabajadores los equipos de trabajo que se consideren necesarios para el normal desempeño de su actividad laboral. La comisión de vigilancia establecerá la frecuencia de la entrega de dicho vestuario. Como mínimo cada trabajador dispondrá de dos uniformes, uno de invierno y otro de verano, con las mudas que la citada comisión de vigilancia estime conveniente.

Artículo 37. Dotación de Vehículos

Todos los vehículos, cuyas características lo exijan, irán provistos de un extintor portátil de incendios, un botiquín, un indicador intermitente de posición de avería. De su uso y conservación será responsable el conductor del vehículo mientras se encuentre prestando servicio.

Artículo 38. Retirada del Carnet de conducir

En el supuesto de que un conductor realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada, siempre que medie dolor o culpa grave, le fuera retirado el carnet de conducir, el Ayuntamiento le colocará en otro puesto de trabajo, preferentemente en talleres o en el parque de vehículos, conservando sus retribuciones, siempre que dicho supuesto se produzca por primera vez durante la vigencia del presente convenio colectivo, aunque a todo ello le sea sin perjuicio de las sanciones de orden laboral que procedan.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir en vehículos propios y fuera de las horas de trabajo, cuando esto ocurra por primera vez en la relación laboral con el Ayuntamiento, este le facilitará otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones económicas correspondientes al nuevo puesto, siempre que en el Ayuntamiento existan puestos vacantes.





Capítulo VIII. Representación Colectiva

Artículo 39. Derechos y Garantías Personales

Los órganos de representación de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los trabajadores municipales se informará previamente a los órganos representativos. Asistirán a la Comisión de Asuntos Generales, Hacienda y Régimen Interior los delegados de personal y los delegados de secciones sindicales, cuando en las mismas se tratasen asuntos que afecten a temas personales para lo cual deberán enviarse a dichos órganos el orden del día de dicha comisión, así como el acta de la reunión con la suficiente antelación, a los efectos de emitir informes.

b) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestaciones de servicio, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y régimen de asistencia.

Los delegados de personal y delegados de secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oídos preceptivamente como órganos colegiados en el supuesto de que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

b) Cuando haya que realizar un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a un delegado o representante sindical, este, salvo voluntariedad será el último de entre su categoría en ser afectado en dicho cambio.

c) Se dispondrá en los centros de trabajo de tableros de asuntos sindicales de dimensiones suficientes y en espacios visibles.

d) Los delegados del Ayuntamiento conocerán de los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyan a los trabajadores una vez redactada la propuesta de resolución y previamente a su remisión al órgano sancionador.

e) En general se estará a lo dispuesto en la LOLS y demás disposiciones competentes en la materia.

Artículo 40. Garantías Sindicales

Los delegados de personal y delegados sindicales gozaran de las garantías sindicales recogidas en el decreto que las regula y en las normas que en un futuro lo sustituya (hasta tres años después de su mandato), en cuanto a medidas





disciplinarias se refiere.

En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de Villanueva del Trabuco de sanción o despido, los delegados de personal y de las secciones sindicales tendrán derecho a un expediente previo.

Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá al delegado de personal o delegado de la sección sindical la opción entre la admisión y la indemnización correspondiente.

Artículo 41. Reconocimiento de las Secciones Sindicales

La sección sindical de la FSP UGT del Ayuntamiento de Villanueva del Trabuco, actuará como representante de sus afiliados y trabajadores que así lo deseen ante este Ayuntamiento, en todas las cuestiones que le afecten, recogiendo sus reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales para la negociación con la Corporación. El Ayuntamiento pondrá a disposición de los delegados de personal y secciones un local adecuado, provisto de teléfono y correspondiente mobiliario y en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes o afiliados, facilitándose material de oficina necesario como si de un despacho cualquiera del centro se tratase.

Artículo 42. Horas Asamblearias y Sindicales

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar sus asambleas, organizadas por delegados de personal o secciones sindicales, dentro de la jornada de trabajo, siempre que no se supere el tiempo máximo de seis horas mensuales.

Asimismo los delegados de personal y delegados sindicales dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, que será retribuido si coincide dentro de su jornada laboral.

Capítulo IX. Formación y Promoción Interna

Artículo 43. Cursos de Formación

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

Una vez presentada por el trabajador presuntamente implicado el pliego de



alegaciones a la calificación provisional o, en su caso, el acta de la comisión investigadora, se precederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de ocho días, a partir de la recepción, por la secretaría del área correspondiente, de los documentos antes mencionados.

La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador inculpado, y a la sección sindical a la que pertenezca.

Los plazos especificados en la tramitación del expediente, se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculpado.

El incumplimiento de los requisitos y plazo establecidos en este artículo, determinará la nulidad del procedimiento por defecto de forma.

Por lo que se refiere a la enumeración de las faltas, su calificación, así como las acciones que correspondan, afectará a todo el personal acogido al presente convenio sin excepción alguna, siendo responsables ante el Ayuntamiento de Villanueva del Trabuco, no solo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino también de su conducta y observación de los preceptos, medidas y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal que, en su caso, tuviere lugar.

Se considerará falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos por este convenio y contrario a lo preceptuado en la disposiciones vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se califican en:

1. Leves.

2. Menos graves.

3. Graves.

4. Muy graves.

1. FALTAS LEVES

a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

c) Disputas y peleas cuando se relacione con el servicio.

d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o el parte de



confirmación de baja, salvo que se probase la imposibilidad de hacerlo.

e) No comunicar a la dirección el cambio de domicilio en el plazo máximo de siete días después de haberse realizado.

f) La relativas a la falta de pulcritud personal.

g) La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.

2. FALTAS MENOS GRAVES

a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.

b) No atender a la prestación del servicio con la debida diligencia.

c) No comunicar a la empresa la vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la orden se de por escrito.

e) La imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasione serios accidentes o daños o terceros.

f) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

g) La reiteración o reincidencia en las faltas leves.

3. FALTAS GRAVES

a) No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) La embriaguez, siempre que no sea habitual.

d) Hacer público el contenido de escritos cuya transcripción o contenido se haya calificado expresamente de confidencial.

e) Las faltas de consideración con los administrados en su relación con el servicio encomendado al trabajador.

Las calificaciones o conceptualizaciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de los trabajadores a categoría superior.

Se creará una partida presupuestaria para los gastos de realización de dichos cursos.

Artículo 44. Promoción

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

Artículo 45. Contrato de Trabajo. Requisitos

1. Contrato de trabajo: Todos los trabajadores tendrán derecho desde el inicio de sus relaciones laborales, al contrato escrito que explique claramente el empleo que debe desempeñar en el centro.

El delegado de personal o sección sindical que pertenezca el trabajador o cualquier persona que este designe, podrá revisar previamente el contrato antes de la firma de este por las partes.

2. Requisitos del contrato: El contrato de trabajo deberá reunir los siguientes requisitos:

a) Categoría y remuneración por conceptos.

b) Se hará constar en dicho contrato los riesgos que en el puesto de trabajo puedan incurrir desfavorablemente en la salud del trabajador: gases, rayos x, etc, y la cantidad máxima permisible.

Estándose en esta materia a lo dispuesto en la Ley de Seguridad y Salud Laboral.

Capítulo X. Régimen Disciplinario

Artículo 46. Faltas, Sanciones y Procedimientos

La imposición de sanciones por faltas leves de puntualidad y asistencia no requerirá la instrucción de expediente disciplinario. Estas serán sancionadas por el Presidente de la Corporación previa audiencia del interesado.

Las demás faltas, para poder ser sancionadas, requerirán la instrucción previa de expediente disciplinario.

El expediente disciplinario estará formado por:

- Expediente previo.
- Acuerdo calificación provisional.
- Acuerdo calificación definitiva.



El expediente previo se tramitará por el Gerente, Administrador o Jefe de Personal del centro en un plazo de ocho días a partir del momento que se conozca el hecho.

El expediente previo estará formado por:

- Denuncia.
- Pliego de alegaciones presentado por el trabajador presuntamente inculpado.
- Comunicación del trabajador de a que central sindical se le remite la notificación de calificación provisional.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado en el centro al que pertenezcan, serán remitidos a la secretaría de área correspondiente, en la cual será calificada la falta, provisionalmente, en el plazo de ocho días contados desde la recepción del expediente, dando traslado de esta calificación al trabajador inculpado, Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que sea conocida por la empresa, o a la que el trabajador haya comunicado para que aleguen lo que estimen conveniente en un plazo de ocho días, a partir de la notificación de la calificación provisional. A petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar, en cualquier momento la tramitación del expediente, la constitución de una comisión investigadora, que tendrá como finalidad el esclarecimiento de los hechos, esta comisión investigadora estará formada por dos miembros de la Corporación o personas en las que estos deleguen; un miembro del Comité de Empresa y un miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador o este haya designado. En ningún caso la Comisión investigadora interrumpirá la tramitación del expediente que continuará su tramitación.

f) El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

g) La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.

h) El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.

i) La negativa a acudir para prestar declaración en cualquier tipo de procedimiento, cuando así lo solicite la empresa.

j) Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.

k) La reiteración o reincidencia de las faltas menos graves.

4. FALTAS MUY GRAVES



- a) La faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener mas de cinco faltas de puntualidad al mes, sin causa justificada.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se de por escrito. No se dará por escrito cuando se trate de una función concreta del trabajador.
- c) La embriaguez, cuando sea habitual o toxicomanía, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad en el desempeño de su cargo.
- e) Las ofensas verbales o físicas al empresario o personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- f) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- g) El abandono del servicio.
- h) La violación del secreto profesional.
- i) La reiteración o reincidencia en las faltas graves.

La relación y graduación de las faltas no es limitativa sino meramente enunciativa.

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiere sido sancionado por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior.

Existe reincidencia cuando al cometer una falta el trabajador hubiere sido sancionado por otra u otras de la misma índole.

En las faltas de puntualidad leves, solo se aplicará la reincidencia cuando el trabajador incurra en ellas durante tres meses consecutivos.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- a) Las leves, al mes de su imposición, excepto la de puntualidad que, a afectos de reincidencia, no se cancelarán hasta transcurrido cuatro meses.
- b) Las menos graves, a los tres meses.
- c) Las graves, al año.
- d) Las muy graves, a los dieciocho meses.



Las sanciones que aprueban imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

1.º Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Las sanciones en caso de falta de puntualidad, serán: Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada, teniendo en cuenta a la hora de imponer la sanción que se trate:

Hasta dos faltas de puntualidad y que en las que el tiempo de los retrasos sumen mas de 15 y menos de 60 minutos al mes.

Que se trate de tres o cuatro faltas de puntualidad al mes o que el tiempo de los retrasos sea mayor de 60 minutos. Sancionándose el primer caso con amonestación verbal o por escrito, y el segundo caso con amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.º Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.º Por faltas grave s : Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.

4.º Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta seis meses.

Las faltas prescribirán (es decir, dejar de poder ser sancionadas) a:

- Las faltas leve s , a los 10 días de ser reconocidos por la dirección .
- Las faltas menos graves, a los 15 días de ser reconocidas por la dirección.
- Las faltas graves, a los 20 días de ser reconocidas por la dirección.
- Las faltas muy graves, a los 60 días de ser reconocidas por la dirección.

El inicio de cualquier expediente interrumpe la prescripción de las faltas.

En todo caso, las conozca o no la dirección, las faltas prescriben a los cuatro meses de haberse cometido, salvo los supuestos en que se solicite comisión investigadora, que prescribirán a los seis meses, a excepción de que ambas partes acuerden prorrogar la prescripción.

Disposiciones Adicionales

Disposición adicional primera

a) Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto





de mejoras del presente convenio colectivo manteniéndose estrictamente “ad personan”.

Los trabajadores del AEPSA se registrarán por el Convenio Colectivo Provincial aplicable a su profesión, y no por este convenio.

Disposición adicional segunda

OFICIAL DE PRIMERA SERVICIOS OPERATIVOS. CONDICIONES

A esta categoría tendrá acceso el Jefe de Equipo de Servicios Operativos que el encargado de obras proponga a la Junta de Portavoces de este Ayuntamiento y esta lo acepte. En el caso de que dicha plaza sea ocupada a la misma vez por la totalidad de los Oficiales de Servicios Operativos, los trabajos serán repartidos equitativamente en turnos rotativos de cuatro meses.

(Firmas ilegibles).

