



## **CONVENIO COLECTIVO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (LABORALES) DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL, CON EL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL TRABUCO PARA LOS AÑOS 2007, 2008 Y 2009**

### **Artículo 1. Objeto**

Se regirá 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 presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral.

### **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 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009. Ambas partes se comprometen a iniciar las conversaciones antes del 31 de diciembre de 2009, 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 respetaran 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 1-12001.

- 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. Cobrándose el mismo en la nomina del mismo mes en que se cumpla.

#### 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.

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.
- e) En caso de que en la interpretación del presente Convenio se produzca alguna duda, el acuerdo de la comisión lo será siempre por la mayoría de sus componentes.

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.

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.



## **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 en concepto de “paga extraordinaria”, cuya retribución será según la legislación vigente.

### **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 de servicio extraordinarias realizadas: Se abonará por cada hora de servicio extraordinaria realizada el 3% del salario base mensual que el trabajador tenga asignado 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. Subida salarial**

La subida salarial para los años de vigencia del presente convenio (2007, 2008 y 2009) y prorroga del mismo, será la que determinen los Presupuestos Generales del Estado, que será aplicable a todos los conceptos retributivos y a todas las ayudas socio-económicas presentes en este convenio colectivo.

## **Artículo 11. 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 determine la vigente normativa en esta materia.

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 12. 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 13. Grados y materias objeto de la participación**

Las materias objeto de negociación serán:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistema de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño. e) Los Planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de las prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.



l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación colectiva:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

b) La regulación de los derechos de los ciudadanos y los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) Las condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, sistemas, criterios órganos y procedimientos de acceso al empleo público y promoción profesional.

#### **Artículo14. 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 íntegras 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.

#### **Artículo15. 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.

#### **Artículo16. Clasificación de 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. Asistencia y acción social**

#### **Artículo 17. Plan de pensiones**

El plan de pensiones que este Ayuntamiento tiene suscrito para todos sus empleados/as será de 23 euros a partir de enero de 2008.

#### **Artículo 18. Hijos o cónyuges disminuidos o minusválidos**

El Ayuntamiento abonará mensualmente por cada hijo o cónyuge disminuido o minusválido que conviva con el trabajador, las siguientes cantidades:

Minusvalía desde Minusvalía hasta Cantidad a abonar

33% 55% 150 € 56% 70% 230 € 71% Al tope máximo legal 300 €

Dichas cantidades serán pagaderas desde la presentación de la solicitud en el Ayuntamiento junto con la presentación del certificado oficial expedido por el IASS.

Igualmente, el trabajador tendrá derecho a una reducción de una hora de su jornada laboral, previa solicitud a la corporación y estudio por parte de la comisión paritaria.

#### **Artículo 19. Ayuda por natalidad**



El trabajador percibirá en concepto de natalidad por cada hijo 182,45 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 20. 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 42.095,00 €
- b) Jubilación por invalidez absoluta 35.050,00 €
- c) Jubilación por invalidez total 24.774,00 €
- d) Incapacidad permanente parcial 14.020,00 €

### **Artículo 21. Anticipos**

Se considera anticipos en cuantía máxima de 1.320,00 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.

No se podrá solicitar otro anticipo hasta transcurridos 6 meses desde la liquidación del anterior

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

### **Artículo 22. Ayuda escolar**

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

- A) Para la Guardería y Educación Infantil: 75,84 € anuales por hijo.
- B) Para cursar estudios de Educación Primaria: 91,20 € anuales por hijo.
- C) Para cursar estudios de Educación Secundaria Obligatoria, y Enseñanza a distancia: 102,20 € anuales por hijo.
- D) Para cursar estudios de Bachiller o Formación Profesional: 106,61 € anuales por hijo.





E) Para cursar estudios de acceso a la Universidad: 122,00 € anuales por hijo.

F) Para cursar Estudios Universitarios y Formación Profesional de grado superior: 137,38 € anuales por hijo.

G) Para cursar estudios en la Escuela de Idiomas: 30.77 € 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.

En el caso de trabajador/a con contrato parcial será percibida en proporcionalidad a la duración del mismo.

### **Artículo 23. Ayuda por jubilación producida por motivos extraordinarios**

### **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, a elección del Ayuntamiento y en caso de que eligiese el trabajador le serán abonadas las minutas que establezca el Colegio de Abogados.

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 75,84 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	106,61 €
Gafas bifocales	106,61 €
Lentillas (indicación facultativa)	71,44 €
Renovación de cristales (dos)	71,44 €

Ayuda máxima anual por unidad familiar 561,63 €, dicha cantidad no será acumulable en su totalidad o parcialmente para años sucesivos en caso de no utilizarse, y deberá aportarse la prescripción facultativa de la misma.

### Prótesis y tratamientos odontológicos

<b>Aparato dental completo</b>	<b>353,90 €</b>
<b>Aparato dental parcial</b>	<b>176,95 €</b>
<b>Piezas (cada unidad)</b>	<b>57,15 €</b>
<b>Empastes (cada unidad)</b>	<b>28,58 €</b>
<b>Endodoncia (unidad)</b>	<b>52,76 €</b>
<b>Pulpotomía</b>	<b>53,85 €</b>
<b>Extracción dientes (unidad)</b>	<b>18,68 €</b>
<b>Extracción muelas (unidad)</b>	<b>29,68 €</b>
<b>Tartrectomía</b>	<b>18,68 €</b>
<b>Ortodoncia</b>	<b>318,73 €</b>

Ayuda máxima anual por unidad familiar 561,63 €, dicha cantidad no será acumulable en su totalidad o parcialmente para años sucesivos en caso de no utilizarse, y deberá aportarse la prescripción facultativa de la misma.

### Aparatos ortopédicos

<b>Calzado ortopédico por prescripción facultativa</b>	<b>75% del coste</b>
<b>Sillas de ruedas</b>	<b>75% del coste</b>
<b>Prótesis ortopédicas</b>	<b>75% del coste Con un límite máximo de 2.000 €.</b>

### Artículo 28. Baja laboral

El trabajador que permanezca de baja laboral por IT 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 prestara 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.

Se regularán y crearán las plazas que sean precisas, efectuando la correspondiente oferta de empleo público. Todo ello se negociará por la



representación de los trabajadores.

### **Artículo 30. Ingreso de nuevo personal laboral fijo**

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.

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. La composición de los tribunales de oposición, concurso-oposición y pruebas de contratación se ajustarán a lo previsto en el artículo 60 de la Ley 7/2007.

La participación de los miembros de elección o designación política de los delegados de personal o delegado de la sección sindical con representación en esta Corporación, se hará en calidad de asesores de los tribunales de selección actuando con voz pero sin 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. Con carácter general la jornada laboral se realizará en régimen de horario intensivo, salvo VPT. Cada empleado dispondrá de un descanso máximo de 30 minutos diarios.

### **Artículo 32. Licencias y excedencias**

Se considerarán como licencias retributivas:

a) Las fiestas que la Administración Central y Autonómicas determinen para el municipio, así como las fiestas locales durante los meses de julio y agosto se reducirá la jornada laboral en una hora diaria y durante la semana de Fiestas Patronales 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 los trabajadores.

b) Matrimonio del trabajador: 15 días. Días naturales.

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. Días naturales.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público. e) Para acudir a consulta médica, siempre que sea para el propio

trabajador/a.

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

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

h) Traslado de domicilio: 3 días. Días naturales.

i) Nacimiento de hijo del trabajador: 4 días. Días naturales.

j) Ocho días anuales por asuntos propios, no acumulables a las vacaciones reglamentarias. Se deben solicitar con 48 horas de antelación, salvo fuerza mayor. En el supuesto de no haber sido disfrutados la totalidad de ellos antes de final del año en curso, se podrán disfrutar el resto de ellos, solo en el mes de enero del año siguiente.

k) Puentes: Cuando un día hábil caiga entre dos festivos, considerando el sábado como festivo a este efecto, se establecerá un sistema de puente. Dichos puentes serán disfrutados alternativamente por el 50 % de la plantilla.

l) El día del patrón será considerado para todo el colectivo de empleados laborales el día de San Marcos, 25 de abril, trasladándose al anterior o posterior según caiga en sábado o domingo.

m) Cada trabajador afectado por el presente convenio disfrutará de un día de descanso en las ferias de junio y agosto si las mismas coinciden en su totalidad en días laborales.

Se consideran como licencias no retributivas:

a) Permiso sin sueldo: Los trabajadores podrán disfrutar de seis meses de permiso por una sola vez, 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. La petición de las vacaciones se hará por los trabajadores antes del día 30 de marzo de cada año, resolviéndose dicha petición por la Comisión Paritaria antes del 15 de mayo del año correspondiente.

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.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural y del mes de enero del año siguiente.

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 al personal de los servicios operativos el siguiente vestuario:

VESTUARIO INVIERNO, A ENTREGAR EN SEPTIEMBRE Y SERÁ EL SIGUIENTE:

2 Camisas 2 Pantalones 2 Jerséis 2 Chaquetillas 1 Chaquetón impermeable en años alternativos 1 Par de zapatos homologado a las características de cada colectivo





VESTUARIO VERANO, A ENTREGAR EN ABRIL Y SERÁ EL SIGUIENTE:

2 pantalones 2 Camisas 1 par de zapatos

### **Artículo 37. Dotación de vehículos**

Todos los vehículos, cuyas características lo exija, 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 dolo o culpa grave, le fuera retirado el carné 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 Villa-nueva del Trabuco, actuara 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 assemblearias 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 más esmerada prestación de servicio y mejor promoción de todos aquellos. Asimismo el trabajador tendrá derecho, a solicitar 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 previo informe del superior jerárquico y en la medida de las posibilidades económicas del Ayuntamiento.

Las calificaciones o conceptuaciones 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 qué 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.

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 las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

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

1.-Leves.

1. Menos graves.
2. Graves.
3. Muy graves.

1. FALTAS LEVES Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada. Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

Disputas y peleas cuando se relacione con el servicio.

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.

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

Las relativas a la falta de pulcritud personal.

La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.

2. FALTAS MENOS GRAVES Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.

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



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

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

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

El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones. La reiteración o reincidencia en las faltas leves.

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

La simulación de enfermedad o accidente.

La embriaguez, siempre que sea habitual.

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

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

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

La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.

El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones. La negativa a acudir para prestar declaración en cualquier tipo de procedimiento, cuando así lo solicite la empresa.

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

La reiteración o reincidencia de las faltas menos graves.

**4. FALTAS MUY GRAVES** La faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de cinco faltas de puntualidad al mes, sin causa justificada.

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.

La embriaguez, cuando sea habitual o toxicomanía, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.

La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad en el desempeño de su cargo.





Las ofensas verbales o físicas al empresario o personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

El abandono del servicio.

La violación del secreto profesional.

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 cancelaran a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

Las leves, al mes de su imposición excepto la de puntualidad, que afectos de reincidencia, no se cancelaran hasta transcurridos cuatro meses.

Las menos graves a los tres meses.

Las graves al año.

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. 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 más 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.





1. Por faltas menos graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.
3. 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 leves, 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 personam".

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

c) Quedan excluidos del presente convenio los trabajadores contratados en virtud de programas especiales con subvención específica, Escuelas Taller y Talleres de Empleo que se ejecuten por este Ayuntamiento.

#### **Disposición adicional segunda**

Jefe de equipo de servicios operativos

A esta categoría tendrá acceso el Oficial 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.

#### **Disposición adicional tercera**





Andalucía

**Ayuntamiento de Villanueva del Trabuco**

BOP , 31 de marzo del 2008

Página 21 de 21

La corporación se compromete a revisar y actualizar la VPT antes de la aprobación del presupuesto del 2008. Las nuevas valoraciones de puestos de trabajo tendrán efectos económicos desde el 1 de enero de 2008. (Firmas ilegibles).

