



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL ROSARIO

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

1.1. PERSONAL: Afecta el presente Convenio a todo el personal laboral, cualquiera que sea su contrato y régimen de contratación, del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva Del Rosario (Excmo. Ayuntamiento en adelante).

1.2. FUNCIONAL: Este Convenio afecta al Excmo. Ayuntamiento, comprendido en el sector de Servicios Públicos, en el que las relaciones de trabajo están reguladas por este Convenio y cuantas disposiciones legales, concordantes y vigentes, de general y pertinente aplicación.

1.3. TERRITORIAL: El presente Convenio afecta a los centros de trabajo que dependan del Excmo. Ayuntamiento.

1.4. TEMPORAL: Este Convenio comenzará su vigencia al día siguiente de la aprobación, con independencia de cuando sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, pero sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2008, salvo en los conceptos en los que expresamente se señale la fecha.

Terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2010, antes del citado día, ambas partes, se comprometen a iniciar las conversaciones del nuevo Convenio sin necesidad de denuncia. A tales efectos la representación de los trabajadores preavisará la fecha del inicio de las conversaciones y plataforma objeto de las mismas con 15 días de antelación a la fecha indicada, manteniendo su vigencia hasta que el siguiente Convenio entre en vigor, actualizándose las retribuciones.

Artículo 2. Prórrogas y revisiones

2.1. Prórrogas: El presente Convenio será prorrogado a partir del 1 de Enero de 2.011, hasta la entrada en vigor del siguiente. En caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.2. Subida Salarial: Todos los conceptos retributivos experimentarán la subida que marquen los Presupuestos Generales de los años 2008, 2009 y 2010, para los empleados públicos.

2.3. Revisiones: Los conceptos económicos para cada año de vigencia quedan reseñados en los anexos respectivos.



Al 1 de enero del 2008, 2009 y del 2010, podrán revisarse las retribuciones en función del IPC, desde el 1 de enero de los años anteriores a dichas fechas supere el porcentaje para el IPC previsto para dichos años, las revisiones se abonarán en una sola paga dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 3. Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas

3.1. Remuneraciones mínimas: Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituyen a los actuales regímenes establecidos por el Excmo. Ayuntamiento, por lo que tendrán el carácter de mínimos y se devengarán por el trabajo prestado en la jornada normal.

3.2. Condiciones más beneficiosas: Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que sobre las establecidas en este Convenio viniese disfrutando el personal a título individual.

Hace saber: Que por la presente notifica a la empresa Ranaco Multifunciones, Sociedad Limitada, que de acuerdo con lo establecido en los artículos 29 y 54 y siguientes del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (BOE de 27-02-1996), y conforme con los datos existentes en esta Tesorería General de la Seguridad Social y a propuesta de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, ha acordado tramitar de oficio el alta y la baja con fecha real y de efectos que más abajo se indican en la Seguridad Social, de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General que se relacionan, con tipo de contrato 100 (ind. t. comp. ordinario) en el código de cuenta de cotización 11108654309 de esa empresa.

Contra esta resolución podrá interponer recurso de alzada ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE del día 27).

Transcurrido el plazo de tres meses desde la interposición del recurso de alzada, sin que caiga resolución expresa, el mismo podrá entenderse desestimado, según dispone el artículo 43.2 de la citada Ley 30/92, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la misma Ley. El Director de la Administración, firmado: Rafael M.^a Ortiz Sánchez-Pobre.

Artículo 4. Comisión de vigilancia e interpretación

4.1. Composición: Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una comisión paritaria compuesta por la Empresa y la representación de los trabajadores (Delegados de Personal y Secciones Sindicales). La citada comisión estará integrada por número igual de miembros por parte de la empresa que por parte social. Cada parte podrá estar

asistida de los asesores que tengan por convenientes. En caso de que en la interpretación del presente Convenio se produzca alguna duda, siempre se interpretará de la forma que más favorezca al trabajador.

4.2. Funciones: Las funciones específicas de la comisión de vigilancia

e interpretación del Convenio son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados de su aplicación.
- d) Estudio de evolución de relaciones entre las partes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- f) Aplicación y destino de los fondos que se aporten a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula, según lo pactado en este Convenio.
- g) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica, cuando exista disconformidad entre las partes.
- h) Regulación de las normas y baremos correspondiente a los concursos oposición que se convoquen para cubrir cualquier puesto de trabajo, excepto los de libre designación.
- i) Esta comisión, a través de sus miembros se compromete a:
 - Promover el principio de igualdad de oportunidades.
 - Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
 - Realizar cuantas acciones sean necesarias para la prevención de conductas discriminatorias, medidas encaminadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional así como en las condiciones de trabajo.
 - Acciones de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, elevando consulta en caso de duda

a la autoridad laboral competente.

3. La Comisión de Vigilancia se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, debiéndose levantar acta de los acuerdos. En caso de no existir acuerdo entre las dos partes, el acta será enviada a los organismos competentes para su interpretación, sometiéndose ambas partes a su dictamen.

Cada parte emitirá su voto por medio de sus representantes o portavoces que cada una designe en la primera sesión que se celebre.

4. El Orden del día estará confeccionado con cinco días de antelación

a la celebración de la Comisión, siendo obligatorio por ambas partes comunicar por escrito, junto a la solicitud de convocatoria, relación de temas a tratar, acompañando a ésta un anexo explicativo de cada uno de ellos.

La solución o negativa del tema tratado, deberá darse en la misma reunión sin postergación o prórroga, salvo que en el curso de la reunión surjan datos nuevos no contemplados por las partes, o así lo estimen éstos por acuerdo mutuo, en cuyo caso se celebrará una nueva reunión dentro de los 15 días siguientes, para tratar nuevamente este asunto.

De acuerdo con el artículo 45 del EBEP que establece la creación de un Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos colectivos, esta Comisión se somete desde el momento de su implantación a la derivación de los conflictos que puedan surgir de las negociaciones e interpretaciones del presente acuerdo, con la misma eficacia jurídica y tramitación que un Acuerdo entre partes.

Artículo 5.Vinculación de lo pactado

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico, indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados global e individualmente, pero siempre con referencia a cada puesto de trabajo, en su respectiva categoría y cómputo anual.

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

Capítulo II Provisión de vacantes. Promoción interna

Artículo 6.Vacantes

Las vacantes del personal, que se produzcan en los diferentes puestos de trabajo,



se proveerán a través de los siguientes turnos:

- A) Reingreso de excedentes voluntarios.
- B) Concurso de traslado.
- C) Concurso de ascensos y/o promoción interna.
- D) Concurso, Concurso-Oposición y Oposición Libre.

Artículo 7. Provisión de vacantes y promoción interna

7.1. PROVISIÓN DE PLAZAS VACANTES: La Corporación realizará, de acuerdo con la legislación vigente, una Oferta Pública de Empleo anual, donde se incluirán las plazas vacantes en plantilla, dotadas presupuestariamente.

Las plazas referidas podrán ser cubiertas tanto por turno libre como por el sistema de promoción interna.

La Oferta de Empleo deberá especificar las plazas que deban ser objeto de provisión en cada ejercicio, y el calendario para la provisión de las plazas dedicadas a promoción interna, todo ello sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia. La Oferta Pública de Empleo deberá ser negociada, según imperativo legal, con los representantes de los trabajadores.

7.2. PROMOCIÓN INTERNA: Producida una vacante en un puesto de trabajo, podrán concurrir a su provisión, los trabajadores con la categoría requerida, que presten sus servicios en el Centro y que acrediten tener la titulación precisa para cubrir la plaza.

El tribunal calificador, compuesto por Técnicos de la Empresa y Representantes de los trabajadores (Delegados de Personal y Secciones Sindicales), valorarán las peticiones, otorgando el puesto a quien mayor puntuación obtenga, con arreglo al sistema de selección que, al efecto, apruebe el Pleno del Excmo. Ayuntamiento, y en el que se valorará antes la capacitación del trabajador que la antigüedad en el Centro, debiendo puntuar, en todo caso, la antigüedad del trabajador en el Centro.

Si una vez producida la provisión de vacantes internas resultasen plazas vacantes en la plantilla, éstas deberán ser publicadas en el resto de los Centros dependientes del Excmo. Ayuntamiento para que los trabajadores, que ostentando la categoría del puesto que se encuentra vacante, puedan acceder a ella si así lo solicitasen y superasen, en su caso, las correspondientes pruebas de selección que a tales efectos apruebe el Pleno del Excmo. Ayuntamiento.

7.3. VACANTES POR CAUSAS DE JUBILACIÓN Y OTRAS:

La Empresa estudiará junto con la Comisión de interpretación del Convenio, las





posibilidades de proveer o redistribuir las plazas que queden vacantes por fallecimientos, ceses, jubilaciones u otras causas.

7.4. DESIGNACIÓN MANDOS INTERMEDIOS:

Los cargos intermedios se nombrarán por la Corporación a propuesta del Alcalde y mediante concurso de acuerdo con un baremo que será negociado con los representantes de los trabajadores.

El nombramiento de estos cargos es de libre designación, no consolidándose ni categoría ni salarios.

Cesarán a propuesta del Alcalde y por acuerdo del Organo que los nombró.

7.5. La Corporación se compromete durante la vigencia del presente Convenio a promover la consolidación de los empleos temporales incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo.

Artículo 8. Movilidad

8.1. TRASLADOS DE PERSONAL:

A) Los traslados del personal se regularán, desde la entrada en vigor del presente Convenio, según la siguiente normativa:

- Movilidad funcional:

La movilidad funcional del personal de la Empresa en su término municipal no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la categoría y grupo profesional al que pertenezca el empleado afectado.

La decisión de la Empresa será motivada y notificada al empleado designado.

En los casos de movilidad funcional se estará al requisito de pertenencia al grupo profesional o a la titulación y se informará al Delegado de Personal y Sección Sindical a la que pertenezca el empleado afectado, quienes emitirán el informe que tengan por conveniente. Dicho informe no será vinculante.

8.2. TRABAJO EN CATEGORÍA DISTINTA:

Sólo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el Organo Decisorio de la Corporación, previo informe del Jefe del respectivo Servicio.

En tales casos se abonarán las diferencias de los complementos de puesto, si los hubiere, durante el tiempo que dure dicha situación.





Las plazas vacantes que se estén desempeñando, por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado, durante un tiempo superior a 6 meses continuados, y se vea la necesidad de que se cubran de forma indefinida, habrán de convocarse en la siguiente Oferta Pública de Empleo, 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 específica de cada trabajador.

8.3. ADECUACIÓN PUESTO DE TRABAJO A LA MUJER EMBARAZADA:

Toda mujer embarazada o en periodo de lactancia, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el médico de la Seguridad Social, como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá preferencia para ocupar el puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional sólo por el tiempo que dure dicha situación.

Artículo 9. Situaciones de interinidad

El nombramiento de personal interino se realizará conforme a lo dispuesto en la ley 30/84 y demás legislación vigente.

Capítulo III Asistencia y acción social

Artículo 10. Premios y ayudas

10.1. Permanencia y/o vinculación: La Empresa premiará a sus trabajadores por el concepto de permanencia en el trabajo:

- a) A los quince años de servicios, 700 euros.
- b) A los veinte años de servicios, una mensualidad del salario real.
- c) A los veinticinco años de servicio, dos mensualidades del salario real.
- d) A los treinta años de servicios, tres mensualidades del salario real.
- e) A los treinta y cinco o cuarenta años, cuatro mensualidades del salario real. En ningún caso podrá cobrarse la permanencia por el cumplimiento de las dos fechas.
- f) En caso de no haberse cobrado, lo dispuesto anteriormente, al cumplimiento de los años, deberá cobrarse en el primer trimestre del año siguiente.
- g) En el caso de separación del servicio por expediente disciplinario firme, el tiempo del mismo no se computará para el premio de permanencia.

Si el trabajador fallece dentro del año en que debía producirse el derecho a favor



del mismo en concepto de permanencia, la cantidad correspondiente será entregada al cónyuge o hijos de éste. Asimismo, percibirán en caso de cese por invalidez la parte proporcional que les corresponda por el tiempo transcurrido de un período al siguiente.

10.2. Hijos y cónyuge disminuidos físicos, psíquicos y/o sensoriales: El Excmo. Ayuntamiento abonará la cantidad de 180,30 euros mensuales por cada hijo o cónyuge disminuidos físicos o psíquicos que convivan con el trabajador laboral fijo, así como la reducción de una hora de su jornada laboral, previa solicitud a la corporación. Tras el fallecimiento o jubilación del trabajador, esta cantidad se mantendrá por el Ayuntamiento a favor de los beneficiarios de las mismas. La discapacidad habrá de ser igual o superior al 33%.

Igualmente el Ayuntamiento sufragará los gastos ocasionados por los hijos de los trabajadores que deban someterse a reeducación del lenguaje, dificultades específicas del aprendizaje, psicoterapia individual o grupal y otros tratamientos considerados necesarios para el servicio de Higiene Mental Infantil del Hospital y otros centros oficiales especializados, por el tiempo que técnicamente se considere necesario.

Esta ayuda no se incluirá en las pagas extraordinarias.

En caso de que al discapacitado le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior al 33%, el trabajador tendrá derecho a la reducción de una hora en su jornada laboral, sin merma alguna en sus retribuciones económicas.

10.3. Ayuda a prótesis y odontológicas: Queda aprobado el siguiente baremo para el trabajador, trabajadora, cónyuges de ambos e hijos de los trabajadores, que tengan convivencia real acreditada y con salario inferior al salario mínimo interprofesional, a excepción del trabajador.

- Prótesis oculares:
 - Gafas completas: 150,00 euros (por 2 años).
 - Gafas bifocales: 150,00 euros (por 2 años).
 - Lentillas: 100,00 euros (por 1 año).
 - Renovación cristales: 100,00 euros (por 1 año) (los dos).
- Prótesis y tratamientos odontológicos:
 - Aparato dental completo: 400,00 euros (por 10 años). (superior e inferior).
 - Aparato dental parcial: 200,00 euros (por 10 años).



- Piezas, máximo 15: 75,00 euros.
- Empastes: 40,00 euros.
- Pulpotomía: 70,00 euros.
- Tartrectomía (limpieza): 40,00 euros (por 1 año).
- Ortodoncia: 350,00 euros.
- Prótesis ortopédicas:
 - Calzado ortopédico por prescripción facultativa, según factura.
 - Vehículo Invalidez, según factura.
 - Prótesis ortopédica, el 75%.

En los ortopédicos que sobrepasen 300,51 euros, habrá que presentar dos presupuestos de diferentes ortopedias, conformándose el de menor importe. Todas las prestaciones ortopédicas abonadas, que sean recuperables y/o reutilizables, excepto las referidas a botas y plantillas, serán recuperadas por el Ayuntamiento cuando el paciente haya sido dado de alta, ya que las mismas pueden servir a otros enfermos que las precisen.

- Prótesis auditivas:
 - Audífonos: 400,00 euros (por 5 años).
 - Aparatos de fonación: Total de la factura.
- Prótesis quirúrgicas:
 - Aparatos y prótesis colocados en acto quirúrgico: Total de la factura.

10.4. Los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación a los 65 años la cantidad de 200,00 euros por cada año de servicios prestados a la Corporación. Esta misma cantidad la percibirán como compensación por invalidez en cualquiera de sus grados, sea cual fuere la edad de los mismos y por cada año de servicios prestados.

En casos de jubilación anticipada, por un año de anticipación respecto a los 65 años, se abonará al trabajador/a la cantidad de 500,00 euros por cada año de servicios prestados a la Corporación, por dos años de anticipación percibirán 650,00 euros por cada año de servicios prestados y por tres años de anticipación percibirán 700,00 euros.





10.5. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE: La Corporación concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todos los trabajadores afectos a este Convenio, y que cubrirá los riesgos de muerte e invalidez, con las siguientes condiciones:

- a) Gran Invalidez: 36.060,73 euros.
- b) Jubilación por invalidez absoluta: 30.050,61 euros.
- c) Jubilación por invalidez total: 21.035,42 euros.
- d) Incapacidad permanente parcial: 12.020,24 euros.

Igualmente se concertará una póliza que cubrirá la responsabilidad civil de todos los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, la Corporación subvencionará a cada trabajador que tenga suscrito un Plan de Pensiones, con la cantidad de 40,00 euros mensuales por trabajador.

10.6. AYUDA ESCOLAR: Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, percibirán en el mes de octubre, y a partir del curso 2008-2009, en concepto de ayuda escolar las cantidades y beneficios que a continuación se relacionan:

- Para Guardería y Educación infantil: 100,00 euros anuales por hijo.
- Para cursar estudios: 120,00 euros anuales por hijo de Educación Primaria.
- Para cursar estudios de Educación Secundaria Obligatoria y Graduado Escolar la cantidad de 125,00 euros anuales por hijo.
- Por cursar estudios de Bachillerato y Formación Profesional y Acceso a la Universidad para mayores de 25 años 135,00 euros anuales por hijo por una sola vez.
- Para cursar estudios universitarios o FP de grado superior: 150,00 euros anuales por hijo.
- Por matricularse en la Escuela de Idiomas, por una sola vez: 45,00 euros.
- Los propios trabajadores tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados anteriores de este artículo, siempre que cursen los referidos estudios.

10.7. AYUDA POR FALLECIMIENTO: En el supuesto de que un trabajador o trabajadora falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge o hijos o a quien por el trabajador se determine, la cantidad de 700,00 euros.





10.8. NATALIDAD: El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad 180,30 euros por el nacimiento de cada hijo.

10.9. AYUDA POR MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO: El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de ayuda por matrimonio la cantidad de 100,00 euros.

Artículo 11. Formación

11.1. FORMACIÓN GENERAL: La Empresa, consciente de la importancia de la formación profesional, realizará en colaboración con Delegados de Personal y Secciones Sindicales, un plan de estudios de formación profesional.

El personal tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número de horas necesario para la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de organización del trabajo, la dirección concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

11.2. PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL: En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por centros no dependientes del Ayuntamiento, previa autorización de la Corporación, podrán acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Si el curso ha de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del mismo con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, cuando éste no exceda de 15 días naturales.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho, previa autorización de la Corporación, a que le sean costeados los gastos de matriculación, desplazamiento y estancias, en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera de la ciudad de residencia del trabajador, quien deberá realizar la solicitud con 15 días de antelación, acompañada de presupuesto de la solvencia que se solicita.

Artículo 12. Cobertura jurídica y garantía del puesto de trabajo

12.1. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR: En caso de retirada del carnet de conducir a un conductor del centro, se le destinará a otro puesto de trabajo por el tiempo que se encuentre en dicha situación, reintegrándole a su puesto de trabajo una vez recupere dicho permiso.

Se le mantendrá entre tanto su remuneración habitual, siempre y cuando la retirada se daba a causas ajenas al consumo de alcohol o drogas de otra especie. La renovación del carnet de conducir de los conductores que ocupen dichas plazas correrá a cargo de la Corporación.





12. 2. ASISTENCIA JURÍDICA: La Corporación se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en cualesquiera procedimientos judiciales, en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o 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 y derechos de la Corporación.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla, o concertarse los servicios de profesionales del derecho libres, cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida por el caso.

Asimismo se obliga a la Corporación a asesorar convenientemente en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

Capítulo IV Régimen laboral

Artículo 13. Jornada y horario de trabajo

13.1. JORNADA

1. La jornada de trabajo básica del personal funcionario al Servicio del Excmo. Ayuntamiento será de 8:00 horas a 15:00 horas, salvo jornadas especiales.
2. Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12 horas.
3. Por cada período semanal se tendrá derecho a 2 días de descanso, que con carácter general se establecen en sábados y domingos.
4. El personal que trabaje a turnos disfrutará su descanso semanal, al menos, en fines de semanas alternos.
5. La jornada que deba realizarse, total o parcialmente, entre las 22:00 horas y las 6:00 horas tendrán la consideración de nocturnas, y, por lo tanto, una retribución determinada incluida en el complemento específico. Esta jornada no podrá exceder un promedio de 8 horas diarias en un período de 15 días.
6. Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada, o a dos periodos de 20 minutos en jornada partida (cuando sea impuesta por el Ayuntamiento por razones del servicio, en el caso de ser





voluntaria podrá optar por dos periodos de 15 minutos).

Aquellos trabajadores que no deseen disfrutar de dicho descanso, podrán solicitar su compensación con la jornada de trabajo, al inicio o a la finalización de la misma. Dicho descanso no dejará desatendidos los servicios y se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

7. Se considerará jornada partida aquélla que no se realice de forma continuada y medie al menos una hora de descanso entre el final de una parte de la jornada y el comienzo de la siguiente.

8. Los días 24 y 31 de diciembre se computarán como no laborables, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el supuesto que alguno de estos días coincidieran con sábados, domingos o el correspondiente día de descanso del personal serán compensados con los días que correspondan.

13.2. HORARIO

1. Con carácter general la jornada laboral se realizará de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo salvo jornadas especiales.

2. El horario del personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias deberá conocer el mismo con al menos 30 días de antelación.

3. Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre se llevará a cabo una reducción de una hora diaria. Esta reducción será de dos horas durante la semana de fiestas del municipio.

Artículo 14. Calendario laboral

Calendario laboral: será el que la Administración Central, Autonómica y Provincial determine para Málaga capital y para cada una de las poblaciones de la provincia.

Serán días inhábiles, a efectos laborales, las fiestas patronales, trasladándose de fecha caso de coincidir en festivo.

Artículo 15. Vacaciones

15.1. VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles (no se consideran los sábados para estos efectos como hábiles) y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Si por ineludibles necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en los meses indicados el trabajador tendrá derecho a 30 días hábiles de vacaciones. El descanso semanal no computa para las vacaciones.



En los casos de matrimonios de empleados municipales, si uno de los cónyuges se ve obligado a disfrutar las vacaciones fuera de los cuatro meses citados, el otro cónyuge tendrá derecho también a los mismos días siempre que las tome en esa época.

Los períodos de vacaciones se tomarán por periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años. Estos incrementos también afectarán a quienes deban disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estival por necesidades del servicio, por lo que serían 31 días a los 15 años, 32 días a los 20 años de servicios, 33 a los 25 y 34 a los 30 años.

El Ayuntamiento aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los Órganos de Representación, y con antelación al 30 de Abril. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal que se referirán en todo caso a la coincidencia del periodo vacacional con el de los hijos en edad escolar y de la compañera/o y, en caso de discrepancia, se tomarán rotativamente cada año. Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, entre los 3 y los 16 años de edad, dentro de cada departamento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones anuales en los meses de Junio a Septiembre

En casos excepcionales el plan de vacaciones individual podrá ser modificado con una antelación mínima de 10 días al disfrute de las mismas.

Se podrán presentar planes de vacaciones especiales para aquellos servicios cuyas especiales características así lo requieran, los cuales se considerarán parte integrante del Acuerdo, previa aprobación del órgano competente.

Si por necesidades del servicio, algunos trabajadores no pudiesen disfrutar las vacaciones en los meses indicados, se compensarán a los afectados con tres días adicionales por cada diez de vacaciones reglamentarias, también se podrán disfrutar en dos períodos de quince días, en ningún caso se podrán dejar de disfrutar las vacaciones a cambio de que sean retribuidas.

15.2. VACACIONES POR DÍAS INHÁBILES:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de forma acumulada una jornada laboral libre por cada día festivo recogido en el calendario laboral, descontándose de ellos los días festivos comprendidos en período de vacaciones anuales, bajas y licencias. Los días festivos coincidentes con los descansos semanal y quincenal serán computados a efectos de disfrute de días inhábiles.



El cómputo de días inhábiles se hará en relación al año anterior.

Durante el disfrute de los inhábiles no se podrán realizar horas extras, turnos dobles o guardias.

Artículo 16. Licencias y excedencias

16.1 Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

a) Las fiestas que la administración central y autonómica determinen para el municipio (fiestas locales), así como las fiestas patronales del colectivo de trabajadores afectos al presente Acuerdo.

Se concederán, al personal, tres días de permiso en Semana Santa, cuatro días laborables en Navidad y los días de puente existentes en el año, que serán determinados por la Comisión Negociadora, siendo disfrutados por los trabajadores municipales, y manteniéndose en todo caso los servicios mínimos del Ayuntamiento.

b) Se concederá un día de permiso por matrimonio de hijo/a, si es en día laborable.

c) Se concederán 20 días de permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.

d) Fallecimiento de tíos (tercer grado de consanguinidad o afinidad): 2 días.

En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o trabajadora, y siempre que existieren hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria, el permiso será de 7 días hábiles.

e) Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o intervención quirúrgica de los mismos:

5 días.

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

g) Traslados de domicilio: 3 días si es fuera de la localidad y 2 días si es en la misma localidad.

h) Nacimiento del hijo del trabajador: 4 días, a los que habrán de anexionarse los 15 días de permiso recogido en el apartado siguiente y previsto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

i) Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de un hijo o hija del trabajador,



15 días de permiso a partir de la fecha del nacimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción o inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad.

j) Licencias por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de licencia de 120 días de duración por alumbramiento y por adopción, distribuido a opción de los interesados y de forma continuada, si los dos son trabajadores del Ayuntamiento

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, repartiéndose los 120 días en caso de alumbramiento o en caso de adopción como estimen convenientes, si los dos son trabajadores del Ayuntamiento. No obstante, las seis primeras semanas serán, ineludiblemente, disfrutadas por la madre.

En caso de parto múltiple se establece una licencia de 130 días.

En caso de fallecimiento de la madre en el parto indistintamente, que trabaje en centros dependientes del Ayuntamiento, el padre disfrutará de la licencia de 120 días por nacimiento.

Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de 12 meses, pudiéndose sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, sin merma alguna de las retribuciones económicas.

k) Permiso por parto, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 10 de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas, y al final de citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento de un menor de 6 años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas, contadas a partir de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento.

Caso de que ambos padres trabajen, se podrá disfrutar de igual manera que en el párrafo anterior. En el caso de que existiera un período de adaptación, dicho



permiso se tomará a partir de dicha fecha.

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

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

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

Si coincidiese el periodo de vacaciones fijado con incapacidad laboral derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o del permiso al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

ACUMULACIÓN

Derecho de los empleados y empleadas a la acumulación el período de vacaciones a permiso de maternidad, paternidad, y lactancia aún habiendo expirado ya el año natural.

Lactancia: Por cuidado de un hijo menor de 16 meses, una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y salida, una hora a la entrada o salida o ausencia de una hora a lo largo de la jornada, a opción del trabajador o trabajadora.

El permiso se concede al trabajador o trabajadora. Si ambos progenitores trabajan, sólo a uno de ellos. Cuando existan dos o más hijos menores de 16 meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de 16 meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

La trabajadora o el trabajador que disfrute de este permiso, podrá decidir el sistema de disfrute y en su caso su acumulación en días completos de ausencia retribuida.

l) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos



horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

m) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 3 días

n) Por el tiempo indispensable para ir el trabajador o acompañar a menores y mayores a su cargo consulta médica, con presentación del debido justificante. Siempre y cuando no se superen 2 horas. En los demás supuestos se necesitará autorización expresa por el Jefe de Personal.

ñ) A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar hasta ocho días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. En lo no previsto en este artículo, estos permisos se regirán por la normativa aplicable a la función pública.

Además de estos días de libre disposición, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud siempre respetando las necesidades del servicio. La denegación de estos permisos será motivada.

Este permiso podrá disfrutarse durante el mes de enero del año siguiente.

o) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros

- Oficiales: durante los días de celebración.

16.2. Se considerarán como licencias no retribuidas las siguientes:

A) LICENCIAS PARA ASUNTOS PROPIOS

Los trabajadores podrán disfrutar de hasta seis meses de permiso por asuntos propios sin derecho a retribución cada dos años.

Una vez finalizado el plazo solicitado por el trabajador la reincorporación a su puesto de trabajo será inmediata. 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

Todo trabajador que por interés propio, desee acogerse a la excedencia voluntaria, mantendrá la reserva de su puesto de trabajo, siendo readmitido una vez acabado el período de la misma, bien en su anterior puesto de trabajo o bien en otro, de la misma categoría, si el suyo hubiese desaparecido como servicio municipal, previa negociación con el trabajador, Delegado de Personal y



Secciones Sindicales.

Capítulo V Seguridad y Salud Laboral

Artículo 17. Seguridad y Salud

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 39/97, de 17 de enero, modificado por el RD 780/1998, de 30 de abril y RD 604/2006, de 19 de mayo y demás disposiciones legales concordantes y vigentes, de general y pertinente aplicación.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Corporación deberá:

Elaborar en el plazo máximo de 6 meses tras la firma de presente convenio un plan de prevención que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la corporación deberá tener un servicio de Prevención propio o ajeno.

Se contará con el servicio de prevención de la Diputación Provincial.

Será preceptivo y vinculante la emisión de informe valorando la necesidad de la contratación de un servicio de prevención, quedando excluido de sus servicios las contingencias comunes.

En la selección de la misma intervendrán las distintas secciones sindicales firmantes del convenio.

Asimismo será acordado, obligatoria y vinculante, su contratación como servicio de prevención ajeno.

Desde el comité de seguridad y Salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con la misma.

RECONOCIMIENTO MÉDICO. VIGILANCIA DE LA SALUD

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal municipal, de cuyo resultado deber dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del



puesto de trabajo.

Capítulo VI Derechos y deberes sindicales

Artículo 18. Representatividad, derecho a la información y secciones sindicales

18.1. REPRESENTATIVIDAD SINDICAL:

El Delegado de personal es el representante electo del conjunto de los trabajadores en la Empresa, siendo por lo tanto el representante del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses.

Los Delegados sindicales tendrán esta misma representatividad con respecto a sus afiliados.

La proporcionalidad de dicha representatividad vendrá dada por las elecciones sindicales que convocarán las Secciones Sindicales.

18.2. DERECHO A LA INFORMACIÓN Y OTROS:

A) El Delegado de personal, Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador o cualquier persona que éste designe deliberadamente, podrá revisar previamente el contrato de trabajo antes de la firma de éste por las partes.

B) El Delegado de personal y Secciones sindicales negociarán el Convenio de ámbito de empresa.

C) El Delegado de personal y Secciones Sindicales serán informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

D) El Delegado de personal y Secciones Sindicales podrán ejercer su derecho a la libre información usando el medio que estimen conveniente sin más requisito que la comunicación a la dirección.

E) El Delegado de personal y Secciones sindicales, con entera libertad, expresarán sus opiniones en materias concernientes a la esfera de representación de los trabajadores. Asimismo promoverán las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

F) El Delegado de personal y Secciones Sindicales tendrán derecho a las siguientes informaciones:

MENSUALMENTE:



- Evolución de las plantillas.
- Tasas de absentismo.
- Número de horas extras, desglosadas y personal a quien afecte.
- Contrataciones.

TRIMESTRALMENTE:

- Situación económica de los centros afectados.
- Planes de información y formación.
- Modificación en la organización general del trabajo.

ANUALMENTE:

- Proyectos asistenciales y de gestión, así como siempre que se efectúe un nuevo proyecto o plan benéfico-asistencial.
- Presupuesto.

G) El Ayuntamiento habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas sindicales será remitido a la Sección sindical correspondiente en los cinco primeros días del mes posteriores al pago de la nómina.

H) El Delegado de personal y las Secciones Sindicales tendrán derecho a la utilización de un tablón de anuncios y a la libre expresión de sus ideas.

I) El Ayuntamiento pondrá a disposición del Delegado de personal y Secciones Sindicales, locales adecuados, provistos 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 el material de oficina necesario como si de un despacho cualquiera del centro se tratase.

18.3. GARANTÍAS SINDICALES:

A) El Delegado de personal y delegados de Secciones Sindicales, gozarán de las garantías sindicales recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa al respecto (hasta tres años después de su mandato), en cuanto a medidas disciplinarias se refiere.

En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción o despido,



los delegados del Comité y de las Secciones Sindicales tendrán derecho a un expediente previo.

Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o delegado de Sección Sindical la opción entre la admisión o la indemnización correspondiente.

B) El Delegado de personal y delegados sindicales dispondrán de un tiempo de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados, tanto de personal como sindicales, podrán acumular el total o parte de sus horas sindicales en otro delegado o miembro de la sección sindical.

Ningún delegado podrá utilizar más horas sindicales de las acordadas, a no ser con permiso previo del Ayuntamiento.

Cada vez que se vayan a hacer uso de las horas sindicales deberá de comunicarse a la Oficina de Personal, con una antelación de 2 días salvo causas excepcionales.

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

C) El Delegado de Personal y delegados de las Secciones sindicales serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.

18.4. SECCIONES SINDICALES

Las Secciones Sindicales CCOO, y UGT actuarán como representantes de sus afiliados y trabajadores que así lo deseen ante el Ayuntamiento, en todas las cuestiones que le afecten, recogiendo sus reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales, para su negociación con la Corporación. Sin ningún tipo de condicionantes, dichas Secciones Sindicales dispondrán de las horas necesarias para acudir a reuniones convocadas por la dirección, Diputación Provincial, Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y comisión de vigilancia e interpretación del Convenio, así como para la negociación colectiva y problemas derivados del Convenio. Dicho tiempo de actividad sindical podrá ser usado por un solo representante de cada Sección Sindical.

Capítulo VII Sistema retributivo

Artículo 19. Salario base





El Salario base y los complementos que percibirá cada trabajador acogido al presente Convenio será el que corresponda por su categoría profesional y grupo, según la tabla salarial que se adjunta en el anexo

Il y también al amparo de la VPT confeccionada por el SEPRAM a petición de la corporación.

Artículo 20. Antigüedad

El Concepto de antigüedad que los trabajadores vinieran percibiendo en el Excmo. Ayuntamiento, se consolida como “Plus ad Personam”, el cual experimentará las subidas anualmente previstas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicho concepto retributivo aparecerá en el anexo III del presente Convenio.

Artículo 21. Pagas extraordinarias

Consiste en dos pagas anuales, en los meses de junio y diciembre, de una mensualidad de sueldo base, antigüedad y los porcentajes de complementos de destino que se regulen por la legislación vigor en cada momento. y la cuantía del complemento específico que en cada momento determine la ley general de presupuestos para los empleados públicos.

Artículo 22. Gratificaciones por 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 por las necesidades de reparar siniestros y otras causas extraordinarias y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima: Realización

b) Con el fin de evitar sobrepasar el número máximo total de Horas Extraordinarias previstas legalmente (80), se estará a lo siguiente:

Cuando un trabajador que esté en jornada de descanso tenga que salir a trabajar por cualquier circunstancia (baja laboral de otro trabajador, asuntos propios solicitados por otro trabajador, asuntos sindicales solicitados por otro trabajador, ausencias imprevistas, necesidades del servicio por eventos imprevistos, etc) realizará a todos los efectos, lo que denominaremos “guardia o turno doble” que se establecerá para todos los trabajadores de este Ayuntamiento, para así no crear mayor confusión en la cantidad de 70´00 euros. en días ordinarios y la cantidad de 85´00 euros. en días festivos, domingos o nocturno.

Después de lo anteriormente mencionado se considerarán como Horas Extraordinarias aquellas que se realicen por prolongación del servicio y además



de las realizadas en Navidad, Carnaval, Semana Santa, Feria de Agosto y Fiestas de Octubre.

c) Horas extraordinarias realizadas en días ordinarios. Se abonará por cada hora trabajada por cada trabajador el 2.3 % del sueldo base más complemento de destino que el trabajador tenga asignado en nómina.

d) Horas extraordinarias realizadas en domingos, festivos y noches. Se abonará por cada hora trabajada por cada trabajador el 2.8% del sueldo base más complemento de destino que el trabajador tenga asignado en nómina.

Artículo 23. Incapacidad temporal

En caso de baja por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad laboral o accidente de trabajo, el trabajador percibirá el 100% del salario real desde el primer día, excepto el Complemento de Productividad contenido en el Anexo de Productividad.

Artículo 24. Gastos de locomoción

Los trabajadores que por necesidades del servicio, y mientras se dota del necesario parque de vehículos, usen coches particulares por motivo de trabajo, recibirán la cantidad de 0´19 euros por kilómetro a partir del 1 de enero de 2008.

En caso de accidente, la comisión de vigilancia se reunirá en un plazo de 48 horas y propondrá en cada caso a la corporación el abono de las facturas de las reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial previa comprobación de los justificantes presentados al efecto.

Artículo 25. Dietas

Si por motivos de su trabajo, el trabajador acogido al presente Acuerdo debiera realizar desplazamientos en cumplimiento de su servicio durante el día, así como pernoctar fuera del municipio, lo mismo que realizar comidas, el Ayuntamiento le abonará estos gastos según bases de ejecución del presupuesto del año en vigor.

Capítulo VIII Régimen disciplinario

Artículo 26. Faltas, sanciones y procedimientos

A) PROCEDIMIENTOS PARA SU IMPOSICIÓN

La imposición de sanciones por faltas leves de puntualidad y asistencia no requerirá la instrucción de expediente disciplinario. Estas serán sancionadas por el Alcalde 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 Jefe de Personal del Ayuntamiento, en un plazo máximo de 8 días, a partir del momento en que se conozca el hecho.

El Expediente Previo estará formado por:

- Denuncia.
- Pliego de alegaciones presentado por el trabajador expedientado.
- Comunicación del trabajador de a que central sindical quiere que se le remita la notificación de calificación provisional.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado en el centro al que pertenezcan, serán remitidos a la Secretaría del Area correspondiente, en la cual será calificada la falta, provisionalmente, en un plazo de 8 días, contados desde la recepción del expediente, dando traslado de esta calificación al trabajador expedientado, comité de empresa y a la 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 pertinente en un plazo de 8 días, a partir de la notificación de la calificación provisional. A petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar, en cualquier momento de 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 diputados o personas en las que éstos deleguen; un miembro del comité de empresa, y un miembro de la sección sindical a la que pertenezca el trabajador o éste haya designado. La solicitud de comisión investigadora interrumpirá todos los plazos pero, en ningún caso, la Comisión Investigadora interrumpirá la tramitación del expediente que continuará su tramitación.

Una vez presentado por el trabajador expedientado el pliego de alegaciones a la calificación provisional o, en su caso, el acta de la comisión investigadora, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de 8 días, a partir de la recepción, por la Secretaria del Area correspondiente, de los documentos antes mencionados.

La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador expedientado,





Delegado de Personal y 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 expedientado.

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

B) CLASIFICACIONES SANCIONES

Por lo que se refiere a la enumeración de las faltas, su calificación, así como las sanciones que correspondan, afectará a todo el personal acogido al presente Convenio sin excepción alguna, siendo responsables ante la Excm. Diputación Provincial, 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 considera 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.

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 con cuanto 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 7 días después de haberse realizado.



- f) Las 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 la prestación del servicio con la debida diligencia.
- c) No comunicar a la empresa las 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 ocasionen serios accidentes o daños a 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) La falta de consideración con los administrados en su relación con el servicio encomendado al trabajador.
- 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 Diputación.

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 en las faltas menos graves.

4. FALTAS MUY GRAVES

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de 5 faltas de puntualidad al mes, sin causa justificada.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé 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 transgresión 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.

j) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.(acoso sexual y mobbing).

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, sólo 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 las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos cuatro meses.
- b) Las menos graves, a los tres meses.
- c) Las graves, al año.
- d) Las muy graves, a los 18 meses, excepto las de despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.

Las sanciones que aprueban imponerse al personal que hubiera incurrido en alta 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 de hasta dos días.

2. POR FALTAS MENOS GRAVES: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. POR FALTAS GRAVES: suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.

4. POR FALTAS MUY GRAVES: suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses o despido.

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

- Las faltas leves, a los 10 días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas menos graves, a los 15 días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas graves, a los 20 días de ser conocidas por la dirección.



- Las faltas muy graves, a los 60 días de ser conocidas 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 4 meses de haberse cometido, salvo los supuestos en que se solicite Comisión Investigadora, que prescribirán a los 6 meses, a excepción de que ambas partes acuerden prorrogar la prescripción.

Artículo 27. Mantenimiento del puesto de trabajo

En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resulta absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se considerará el período de detención como licencia retribuida.

Ante la detención con culpabilidad de trabajadores miembros de partidos políticos y secciones sindicales, la Corporación antes de decidir, recibirá informe preceptivo del Delegado de Personal y de la Sección Sindical a que pertenezca el trabajador.

Artículo 28. Vestuario

La Corporación dotará, en los meses de abril y octubre, de los uniformes de verano y de invierno, respectivamente, la Corporación y el Delegado de Personal y Secciones Sindicales, vigilarán el cumplimiento y aplicación del anexo segundo en el que se define la uniformidad.

Artículo 29. Despido improcedente

En caso de que un trabajador laboral acogido al presente Convenio, fuese despedido por el Ayuntamiento y el trabajador plantease y ganase el juicio correspondiente en el Juzgado de lo Social, será el propio trabajador el que opte por su readmisión en el puesto de trabajo o la aceptación de la indemnización correspondiente.

Disposiciones adicionales

A) disposición adicional primera

- OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO

La Corporación, dentro del año 2008, negociará las fórmulas de provisión de plazas y las bases para la Oferta Pública de Empleo con la Comisión de Vigilancia del Convenio.

B) disposición adicional segunda



- MODIFICACIONES EN LA FORMA DE GESTIÓN DE SERVICIOS

Cuando la Corporación decida modificar el modo gestor de un servicio propio del Ayuntamiento, se garantizará los derechos de los trabajadores afectados. Se excluyen los servicios que estuviesen prestando de forma indirecta.

C) disposición adicional tercera

- DEFINICIONES

a) Se entenderá por hijos y hijas, a los efectos de los beneficios sociales establecidos en el presente Convenio Colectivo, a los menores que esté en situación de acogimiento, como fase previa de la adopción, y aquéllos que estén en situación de guarda y custodia legalmente establecido.

b) Se entenderá por cónyuge quien conviva en concepto de pareja de hecho con el trabajador/a afectado por este Convenio.

D) disposición adicional cuarta

- NOMBRAMIENTO DE PERSONAL DE SUSTITUCIÓN

En la selección del personal de sustitución se garantizará la participación del Delegado/a o Delegados/as de Personal y Delegados/ as Sindicales, o personas en las que éstos deleguen, en el proceso selectivo.

E) disposición adicional quinta

La Corporación se compromete a la revisión de la VPT de manera anual atendiendo a las nuevas necesidades y a las modificaciones de puestos y adecuaciones planteadas por la corporación y por los propios trabajadores, negociándose la representación sindical cualquier modificación de los mismos.

F) disposición adicional sexta

La presente disposición tiene por objeto la adhesión al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos.

G) disposición adicional transitoria

Se establece un Plan de productividad para el personal laboral, en base a dos Factores de diferentes cuantías cada uno, cuya aplicación será determinada por la Comisión de Seguimiento del Convenio. En tanto no se negocie la aplicación de los factores se mantendrá como está.

H) disposición final





Con carácter personal el Ayuntamiento viene obligado a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan de las mejoras del presente Convenio.

Categorías profesionales

- Encargado Oficial de Servicios Operativos.
- Encargado Oficial Albañil.
- Oficial de Servicios Operativos.
- Conserje.
- Responsable de Biblioteca y Guardería.
- Auxiliar de Guardería.
- Operario de Limpieza.
- Operario de Servicios.
- Responsable de Actividades Deportivas.
- Responsable de la Escuela de Música.
- Arquitecto.
- Ordenanza.
- El anterior personal tendrá derecho al siguiente vestuario de invierno:
 - 2 Camisas
 - 2 Pantalones
 - 2 Jerséis
 - 1 Chaquetón impermeable en años alternativos
 - 1 par de zapatos homologados a las características de cada colectivo.
- Y al siguiente vestuario de verano:
 - 2 Pantalones
 - 2 camisas





- 1 par de zapatos

- Policía Local y Auxiliares policía local

Se estará a lo dispuesto en la ley 13/2001de Coordinación de Policía Local y se entregará en años alternos.

Anexo de productividad

En Comisión de vigilancia se negociará un Plan de Productividad cuyos factores estarán en relación al absentismo de la siguiente manera:

Factor I: relacionado con el absentismo, restando de la cantidad mensual (100 €) en función de los tramos que a continuación se detallan:

1.día de absentismo	10,00 €
2.día de absentismo	20,00 €
3.día de absentismo	20,00 €
4.día de absentismo	25,00 €
5.ª día de absentismo	25,00 €

Nota: No se entenderá como absentismo las situaciones de IT por enfermedad profesional, accidente de trabajo, maternidad-paternidad o riesgo durante el embarazo.

#*1*#

#*2*#

