



FSP
Servicios
Públicos

Andalucía

Córdoba

**CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE
REGULAN LAS RELACIONES
LABORALES ENTRE EL AYUNTAMIENTO
DE IZNAJAR Y EL PERSONAL
LABORAL A SU SERVICIO**







CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE IZNAJAR Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objetivo.

El presente pacto tiene como objeto establecer y regular las normas por las que se han de regir las condiciones del servicio entre el Ilmo. Ayuntamiento de Iznájar y el personal LABORAL a su servicio.

El presente convenio tiene su base jurídica en el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás legislación que sobre negociación colectiva es de aplicación, siendo su principal objeto la regulación de la totalidad de las relaciones laborales y condiciones de trabajo, económicas, profesionales, sindicales, sociales y de cualquier otra naturaleza entre el Ayuntamiento de Iznájar y el personal laboral a su servicio, sin perjuicio del régimen jurídico de éste.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1º El presente convenio será de aplicación al personal que preste sus servicios al Ayuntamiento de Iznájar ya sea:

- a) Contratado en Régimen Laboral Fijo.
- b) Interinos laborales.

Artículo 3. Vigencia.

1º El presente pacto entrará en vigor a partir de la firma por la representación sindical y su aprobación por el Pleno de la Corporación, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, teniendo efectos económicos al día primero de Enero de 2.006 y vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2.009.

2º Las partes firmantes lo podrán denunciar con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Si no fuera denunciado por ninguna de las partes en el plazo señalado, el presente pacto se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas incrementándose en las previsiones económicas que contiene, en el porcentaje correspondiente al incremento del IPC previsto por el gobierno, o el pactado entre el Ayuntamiento y sus funcionarios.

3º En caso de denuncia del presente en el plazo señalado su vigencia se extenderá igualmente hasta la aprobación del nuevo pacto.





4º Se efectúa durante el año 2006 la revisión del catalogo de puestos de trabajo de este ayuntamiento adecuándolo a las condiciones reales de cada puesto.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio, regula las condiciones laborales en todos los centros de trabajo y tajos de obra de este Ayuntamiento, considerándose como tales todos los existentes en el momento de la firma, así como en lo sucesivo pudieran establecerse.

Artículo 5. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

1º Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del presente se establece una Comisión Paritaria/Seguimiento e interpretación, integrada por el Alcalde/sa, o persona en quien delegue, que presidirá, el concejal Delegado de Personal, o persona en quien delegue, un representante de cada grupo político municipal e igual número de trabajadores/ as.

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

3º Las funciones específicas de la comisión serán:

- a) Interpretación del presente.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas originados en su creación.
- d) Estudio de la evolución de relaciones entre las partes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del presente.

4º Dichas funciones no obstaculizarán las propias administrativas y contenciosas elevando consultas en caso de duda a la autoridad competente.

5º La Comisión se reunirá previa convocatoria del presidente/a a solicitud de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de 10 días desde la petición, levantándose acta de los acuerdos adoptados.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente acuerdo tanto normativo como económico, forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o Jurisdicción pertinente este



Acuerdo Marco no fuese aprobado en su conjunto o fuese anulado en alguno de sus artículos, el acuerdo devendrá ineficaz y por ello deberá negociarse de nuevo íntegramente, siempre que la comisión paritaria determine que tal anulación o modificación afecta de manera sustancial al contenido del mismo o bien si no se produjese acuerdo al respecto.

Análogamente el Acuerdo devendrá ineficaz si por la Jurisdicción pertinente se interpreta alguna o algunas de sus cláusulas de forma distinta a las realizadas mediante acuerdo unánime por la Comisión Paritaria.

Capítulo II. Organización e ingreso.

Artículo 7. Organización y clasificación.

1º La organización del personal al servicio del Ayuntamiento de Iznajar es competencia exclusiva del mismo, que se adaptara a la adecuada prestación de los Servicios municipales.

No obstante aun reconociendo la potestad de la administración municipal de organizar el trabajo, se requerirá informe previo de los representantes legales de los trabajadores cuando se vaya a adoptar cualquier decisión que directa o indirectamente vaya a afectar al personal.

2º Se elaborará un catalogo de puestos de trabajo.

Artículo 8. Plantilla y relación de puestos de trabajo.

1º La plantilla comprenderá todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, aprobándose anualmente junto con el presupuesto Municipal Ordinario.

2º Se adjunta en el 2006 la relación de puestos de trabajo, que incluirá la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones asignadas y los requisitos exigidos para su desempeño. Esta relación será pública.

3º Anualmente y antes de la aprobación de los presupuestos por el Pleno de la Corporación, esta se compromete a negociar su actualización con los representantes de los trabajadores.

Comprometiéndose asimismo a mantener todas las plazas de personal laboral existentes en la actualidad.

Artículo 9. Modalidad de contratación.

Los contratos de trabajo, cuyo modelo será el que para cada supuesto fijen las disposiciones legales, y sea cual sea su modalidad serán siempre por escrito.





El Ayuntamiento vendrá obligado a entregar al empleado en el plazo máximo de diez días desde su incorporación al trabajo, fotocopia del contrato, así como el parte de alta en la seguridad Social o mutualidad correspondiente.

Igualmente y en el mismo periodo de tiempo se entregará copia de los mismos a los representantes sindicales existentes en el Ayuntamiento.

Artículo 10. Oferta pública de empleo y selección.

1º Una vez examinadas las vacantes existentes en la plantilla de personal, se elaborará la Oferta de Empleo Público, negociándose previamente con los representantes de los empleados la preparación y diseño de dicha oferta y de las plazas reservadas a promoción interna. En dicha Oferta, deberá incluirse todas las plazas dotadas presupuestariamente que se encuentren vacantes.

2º El Ayuntamiento seleccionará a su personal, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso/oposición, en los que se garantice, en todo caso , los principios constitucionales de igualdad, merito y capacidad, así como el de publicidad.

Las selecciones tanto temporales como en propiedad, así como la formación de bolsas de trabajo para contrataciones temporales se registrarán por las bases de las respectivas convocatorias, las cuales se ajustaran a la legislación laboral aplicable en la materia.

El sistema de selección por concurso libre será el sistema que preferentemente se utilizará por el Ayuntamiento para las convocatorias de selección de personal laboral para cubrir plazas asimiladas a los Grupos D y E de la plantilla de la corporación, es decir, aquellas para las que se exija la Titulación mínima de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad, o equivalentes, respectivamente. Se faculta a la Comisión Paritaria del Convenio para acordar, en su caso, los sistemas de selección de las plazas o grupos de éstas que procedan conforme a las características y tipología de las funciones que tengan asignadas las mismas.»

3º La negociación de la Oferta de Empleo Público con los representantes del personal comprenderá la determinación de los sistemas de acceso para la provisión de las plazas incluidas en dicha oferta, así como la posibilidad de incluir en el proceso selectivo ejercicios voluntarios, entrevistas curriculares y pruebas psicotécnicas

4º En todas las convocatorias del Ayuntamiento, se facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro inmediatamente superior.

Para ello los empleados deberán poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años en el grupo anterior, reunir los restantes requisitos del puesto y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.





En las respectivas convocatorias se reservará como mínimo el 50 % de las vacantes convocadas para este tipo de promoción,

En caso de que el número de vacantes convocadas sea impar, el porcentaje se aplicará sobre el número par posterior. Las vacantes que no se cubran en promoción interna, se incorporaran al turno de acceso libre.

5º El ayuntamiento reservara anualmente un 3 % de su oferta de empleo público para ser cubierta por trabajadores con un 33 % o más de discapacidad física, con el objetivo de alcanzar el 2 % previsto en la Ley de integración de los Minusválidos.

A estos efectos, el ayuntamiento estará obligado a realizar en sus instalaciones y dependencias las modificaciones oportunas al objeto de conseguir el normal desenvolvimiento del empleado afectado por este artículo.

Artículo 11. Organización y racionalización del trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

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

- a) La mejora practica del servicio al ciudadano.
- b) La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) La definición y clasificación de los puestos de trabajo, así como las funciones a realizar por cada uno de ellos.

Serán objeto de negociación con los representantes sindicales todas las materias recogidas en este articulado, que afecten a los empleados de este Ayuntamiento.

Quedan excluidas de dicha negociación, las decisiones que afecten al ejercicio de los derechos de los ciudadanos que se pudiesen ver afectados por los derechos de los empleados públicos.

Artículo 12. Comisión de servicios y trabajo de superior categoría.

El Ayuntamiento podrá efectuar nombramientos en comisión de servicios o de trabajo superior categoría que duraran hasta que el puesto se cubra definitivamente y prevea comunicación a los representantes de los trabajadores.

Durante el desempeño de un puesto de superior categoría, el trabajador devengará las retribuciones complementarias de dicho puesto y las básicas del grupo de clasificación o categoría que corresponda al trabajador.



Se consideraran trabajos de superior categoría todos aquellos que figuran en la relación de puestos de trabajo con al menos un nivel de complemento de destino superior de aquel que tenga el empleado que la ocupe en su plaza de origen.

Si durante el tiempo que el empleado estuviese en esta situación sufriese un accidente laboral, en el periodo de baja percibirá las correspondientes al puesto de trabajo que ocupa en comisión de servicios o en trabajo de superior categoría.

Igualmente, para las plazas en plantilla que deban ser cubiertas por enfermedad, licencia o vacaciones de su titular, se facilitará la promoción temporal a la misma de aquellos empleados que tengan la titulación y demás requisitos para las sustituciones.

En caso de vacante, al mismo tiempo que se acuerda la comisión de servicios o la cobertura mediante trabajo de superior categoría por algún empleado, se iniciará el expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la forma establecida. No obstante ello procederá cuando el puesto de trabajo quede vacante y su titular se encuentre en situación con derecho de reserva del puesto de trabajo.

Capítulo III. Retribuciones.

Artículo 13. Carácter.

1º Los empleados de este Ayuntamiento, solo serán remunerados por este, según los conceptos y las cuantías que se determinen en este convenio.

En su virtud, los empleados no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, salvo los pactados mediante la negociación colectiva, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en este texto ni incluso por confección de proyectos, presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías o por emisión de dictámenes o informes.

La ordenación de pagos de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro con cargo a los correspondientes fondos del Ayuntamiento, el cual regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que le hayan dejado de satisfacerles.

2º Los empleados que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto en básicas como en complementarias.

3º Las retribuciones de los empleados gozaran de la publicidad establecida en la

normativa vigente.

Artículo 14. Conceptos retributivos.

1º Las retribuciones están comprendidas por el sueldo, complemento de productividad, pagas extraordinarias y gratificaciones por servicios realizados.

Artículo 15. Sueldo.

1º El sueldo será el correspondiente a cada uno de los cinco grupos de clasificación del personal municipal.

2º Su cuantía será la establecida en el presente convenio conforme al contenido del anexo I del mismo.

3º El Oficial 2º de la construcción, actualmente en plantilla, percibirá las retribuciones fijadas en el convenio de la construcción de Córdoba.

Artículo 16. Antigüedad.

1º Los trienios consisten en una cantidad igual para el personal fijo en plantilla por cada tres años de servicios reconocidos por cualquier Administración Pública.

2º Cuando un trabajador cambie de categoría antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerara como tiempo de servicio prestado en el nuevo a que pase a pertenecer.

3º Su cuantía será de 12 €.

Artículo 17. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, se devengaran los meses de Junio y de Diciembre, por el importe integro señalado en los presupuestos generales del estado, para cada uno de los años de la vigencia del convenio.

Artículo 18. Complemento de productividad.

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Los criterios de productividad, serán negociados anualmente con los representantes de los funcionarios.

Artículo 19. Gratificaciones.

Los funcionarios / as de este Ayuntamiento podrán percibir con carácter excepcional gratificaciones por los servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal de trabajo.

Artículo 20. Indemnizaciones por razón del servicio.

Los empleados públicos municipales percibirán las indemnizaciones establecidas por el RD 236/88 de 4 de Marzo, para resarcirles de los gastos dietas, gastos de desplazamiento y asistencia a tribunales, juzgados o análogos, que se vean precisados realizar por razón del servicio.

Capítulo IV. Régimen de trabajo.**Artículo 21. Calendario laboral.**

Será el establecido para la Provincia de Córdoba por el Organismo competente de la Junta de Andalucía.

A todos los efectos el 24 y 31 de Diciembre de consideraran como festivos

Artículo 22. Jornada de trabajo.

1º La jornada laboral queda establecida con carácter general en 35 horas, que se prestarán de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

2º El empleado tendrá derecho a disfrutar de una pausa de 25 minutos durante su jornada diaria de trabajo, la cual se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo real.

3º Las ausencias parciales del trabajo, para asistencia a consultas medicas y/o similares, previa autorización y posterior justificación, se computaran como de servicio efectivo.

Artículo 23. Descanso semanal.

1º El empleado tendrá derecho a un descanso semanal de dos días como mínimo.

2º Este descanso, como norma general comprenderá el sábado y el domingo, excepto aquellos servicios que por sus características no los puedan establecer.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

1º Por acuerdo mutuo, queda totalmente prohibido en este Ayuntamiento la realización de cualquier tipo de horas extraordinarias. No obstante lo anterior si por causa de fuerza mayor estas hubieran de realizarse se compensara:



1º En caso de disfrute de descanso por horas realizadas, las horas extraordinarias, se compensara de la siguiente manera:

- a) Cada hora extra realizada en día laborable se compensará con 2 horas
- b) Cada hora extra realizada en sábado, domingo o festivo se compensara con 2,30h.

Las horas extras compensadas tendrán el carácter de acumulables y se disfrutaran en concepto de día libre, cuando se acumule una jornada laboral, siempre que el servicio lo permita.

2º Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La corporación propondrá las medias óptimas para evitar su realización. En todo caso responderán siempre a necesidades en periodos punta de trabajo, ausencias o bajas imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras del personal

Artículo 25. Vacaciones.

1º Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales.

Deberán disfrutarse durante el año natural

2º El plan anual de vacaciones será acordado y publicado durante el primer trimestre del año.

3º Los conflictos que pudieran surgir sobre el disfrute de vacaciones, dentro de cada departamento, serán resueltos con criterios de rotatividad anual entre el personal afectado.

4º Las vacaciones se disfrutaran preferentemente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, salvo los que voluntariamente elijan otros meses y según las necesidades del servicio.

Artículo 26. Licencias y permisos retribuidos.

1º Los empleados tendrán derecho a solicitar y a obtener licencias o permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Por contraer matrimonio 15 días naturales, que serán acumulables a las vacaciones si así se solicita.
- b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, un día laborable. O 2 días si tiene que desplazarse fuera del municipio.





c) Por maternidad la trabajadora tendrá derecho a un periodo de licencia de 18 semanas, ampliable a 20 en caso de parto múltiple, que distribuirá según estime la interesada, disfrutando obligatoriamente dos semanas antes de la fecha prevista para el parto, de conformidad con las recomendaciones de la organización Mundial de la Salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá disfrutar de una licencia de 6 semanas inmediatamente posterior al suceso.

d) Por nacimiento de un hijo 3 días naturales.

e) Por enfermedad grave u operación del cónyuge, pareja, padres, hijos o hermanos, el empleado tendrá derecho a utilizar de 2 a 7 días según los casos.

f) Por fallecimiento del cónyuge, pareja, padres, padres políticos, o hijos, 3 días naturales.

g) Por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos, tíos, o hermanos políticos, dos días naturales.

h) Por traslado de domicilio, dos días naturales

i) Hasta 8 días laborables de cada año natural, por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. El empleado/a podrá distribuir dichos días a su conveniencia, y respetando siempre las necesidades del servicio. En caso de que no sea posible su concesión a todos los peticionarios se procederá a su distribución por necesidades del servicio razonándose en su caso la denegación. Cuando por razones justificadas no se disfruten los días de asuntos propios durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de Enero del año siguiente.

j) El trabajador/a que por razón de guarda legal tenga su cuidado directo un menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de retribuciones, en un tercio o en un medio de la duración normal.

k) Se establece el derecho de una hora diaria de jornada de trabajo para los trabajadores que tengan que atender la alimentación de hijos menores de un año, siendo optativo entre el padre o la madre. Esta hora de ausencia del trabajo se podrá dividir en dos fracciones de 30 minutos o sustituirla por la reducción de la jornada normal en una hora, a elección del trabajador/a.

l) En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 8 semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 5 años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 6 semanas.





m) El trabajador/a que enviudara y tuviera a su cargo hijos menores o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, tendrá derecho a un permiso retribuido de una semana, a contar desde el fallecimiento del cónyuge.

n) Por concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de su celebración.

o) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

p) El trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento para los que haya sido debidamente autorizado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

q) El trabajador/a que tenga que asistir a Juicio, Tribunales o declaraciones Judiciales se le asignará un día, siempre que se realicen fuera de la jornada laboral.

r) En Navidad el personal disfrutara de dos días de permiso sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiestas de ámbito nacional a disfrutar en Navidad.

s) En la feria de Septiembre y Semana Santa el personal disfrutara de un día de permiso, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta locales.

En los supuestos de los puntos d), e), f) y g) precedentes, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

2º En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos o hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de las licencias:

a) Los días por enfermedad grave

b) Los días por asuntos propios

c) Las vacaciones anuales

3º Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al jefe de la dependencia y la justificación de la necesidad.

Artículo 30. Licencias no retribuidas.

1º Los trabajadores/as con una antigüedad superior a dos años de servicio, tendrá derecho a licencia sin sueldo por un mínimo de 15 días y máximo de 6 meses, de la que no podrá hacer uso de nuevo hasta haber transcurrido un año desde su reincorporación.





2º Con carácter excepcional podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de la pareja trasladado forzoso, a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año, si se solicitase con al menos, un mes de antelación.

3º En el momento en que legalmente se fije un nuevo régimen de licencias no retribuidas para los funcionarios de Admón. Local, automáticamente se aplicará el mismo para el personal laboral.

Artículo 27. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 7/85 de 2 de Abril, RD L.781/ 86 de 18 de Abril; Ley 30/84 y demás normativa complementaria y de desarrollo de las citadas aplicable a los trabajadores de Admón. Local.

Artículo 28. Derechos de la mujer embarazada.

1º Sin menoscabo de la legislación vigente, la empleada embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado , bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones distintas acordes a sus circunstancias.

2º Tras el periodo de licencia o suspensión del contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar del periodo de vacaciones si ni lo ha disfrutado con anterioridad.

Artículo 29. Sanciones gubernativas y judiciales.

En el supuesto de que cualquier empleado/a tenga como función específica de su categoría la conducción de algún tipo de vehículo o sin ser tal su contenido profesional, se le asigne tal función temporal o esporádicamente en caso de sanción gubernativa o judicial que le implique retirada del permiso de conducir, será destinado al desarrollo de labores distintas a las de conducir, siempre que en el ejercicio de sus funciones no se aprecie dolo y mala fe.

Capítulo V. Cursos de formación y perfeccionamiento.

Artículo 30. Formación y perfeccionamiento profesional.

1º El personal fijo afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a los cursos de reconversión y capacitación organizados por los organismos oficiales y centros de formación homologados, todo ello con la participación de los trabajadores a través de las centrales sindicales y demás cauces legales de representación.





2º Los trabajadores que cursen estudios académicos, de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales así como la adaptación de la jornada que las necesidades y la organización del trabajo permitan. Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, preparatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante la jornada de celebración de las mismas, siendo necesaria la correspondiente justificación.

3º Con el fin de actualizar o perfeccionar conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada tres años, a la asistencia a cursos de formación específicos y en materias directamente relacionadas con la función que desarrolla.

4º La Corporación podrá enviar a los trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios de la misma.

La asistencia a estos será obligatoria para el trabajador, al que se abonará además de su salario, gastos de desplazamiento y dietas. La asignación para la asistencia a dichos cursos será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento de los mismos. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador alegadas por este, poniéndose estas en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

5º Cuando el trabajador solicite la asistencia a cursos, seminarios, mesas redondas, corresponderá a la Comisión Paritaria la decisión sobre la asistencia, garantizando la distribución equitativa y rotatoria entre todos los trabajadores de este Ayuntamiento, así como el abono de las dietas y gastos de desplazamiento a que hubiera lugar.

Artículo 31. Planes de formación.

El ayuntamiento realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal; estudio que se remitirá a las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos firmantes del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, con la finalidad de proceder a la negociación anual de un Plan de Formación.

El desarrollo y gestión de dicho Plan se realizara con la participación de las secciones sindicales mencionadas en el párrafo anterior a las que se dará cuenta trimestralmente de nivel de su realización.

La Corporación directamente o en colaboración de centros oficiales o reconocidos

organizará los cursos anuales que se establezcan en el Plan Anual de Formación o en todo caso, garantizará la asistencia a estos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

Capítulo VI. Derechos sociales.

Artículo 32. Complemento de incapacidad laboral.

Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria desde el cuarto día en que se encuentren en la misma y durante dieciséis días, el Ayuntamiento les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social hasta alcanzar el 80 % de las bases de todos los conceptos retributivos.

Artículo 33. Responsabilidad civil de accidentes.

1º El Ayuntamiento suscribirá a partir de la aprobación del presente convenio una póliza colectiva concertada con Compañía de Seguros que acoja a todo el personal a su servicio y garantizará con sus recursos económicos propios los riesgos de sus trabajadores

2º El Ayuntamiento correrá a cargo de la defensa de los empleados, que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se demuestre en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, y así mismo, salvo por renuncia expresa del interesado, o no ser el Ayuntamiento el demandante.

El tiempo que el empleado necesite en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en la contenida.

Artículo 34. Reinserción laboral.

Este Ayuntamiento siempre que sea posible, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones y sin pérdida de retribuciones.

Artículo 35. Anticipos reintegrables.

Este Ayuntamiento concederá a sus empleados fijos, anualmente y por decreto de la Alcaldía anticipos reintegrables en los siguientes términos:

a) Una mensualidad completa, a reintegrar en 12 mensualidades.



b) Dos mensualidades completas, a reintegrar en 18 mensualidades.

c) Tres mensualidades completas, a reintegrar en 24 mensualidades.

No procederá la concesión de un nuevo anticipo, si previamente no se ha reintegrado el anteriormente solicitado.

Para esto se creará una bolsa de 8.000 € para 2005; 8.600 € para 2006, 9.200 € para 2007 y de 10.000 € para 2008.

Artículo 36. Reconocimiento médico.

A partir del año 2007 el Ayuntamiento realizará un reconocimiento médico gratuito al personal con carácter voluntario cada dos años que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento médico con carácter de previo a su alta laboral y en el que se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Artículo 37. Vestuario.

1º El Ayuntamiento estará obligado a proporcionar a sus empleados la ropa de trabajo necesaria y adecuada para el normal desarrollo de sus funciones y para aquellos puestos de trabajo en que esto sea necesario.

2º Se dotara de ropa de verano e invierno en años alternativos, de botas cada dos años y los Anoraks cada tres, así mismo se dotará a la Policía Local de cascos individuales.

3º Cada trabajador será responsable del deterioro que sufra el vestuario y equipamiento que se le entregue para el desempeño de su función y que derive en un abuso del mismo.

4º Las prendas deterioradas por el uso serán repuestas independientemente del tiempo establecido para su cambio.

Artículo 38. Botiquín de primeros auxilios.

En las dependencias de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto, al alcance del empleado que lo necesite y bajo la supervisión de los representantes sindicales y/o de Salud Laboral.

Artículo 39. Jubilación.

Siempre que la normativa legal vigente no se oponga a ello y el personal fijo de la





plantilla haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión, podrá aquel acceder a su jubilación desde la edad de 60 años, de acuerdo con los siguientes premios:

60 años	18.000 €.
61 años	15.000 €.
62 años	12.000 €.
63 años	9.000 €.
64 años	6.000 €.

Esta prestación entrará en vigor el día 1 de Enero de 2006.

Artículo 40. Anticipo de pensión.

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia, hasta cuanto se formalicen las indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un trabajador en activo, cualquiera que sea la causa , la corporación municipal continuara pagando a la viuda/o , o a los hijos menores, si los hubiere o lo solicitara en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a los beneficiarios que tuvieran derecho, una cantidad equivalente al 80 % del sueldo base más trienios, antigüedad que viniera percibiendo el trabajador, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los beneficiarios vayan a percibir. Esta misma circunstancia será de aplicación a los trabajadores que accedan a la jubilación en cualquiera de sus formas.

Los beneficiarios para poder percibir estas cantidades deberán comprometerse, por escrito, a reintegrar tan pronto como perciban la liquidación de atrasos que en su momento se practique.

Artículo 41. Expediente de despido disciplinario del trabajador.

Solo procederá la apertura de expediente por las causas específicas previstas en la legislación vigente, debiéndosele comunicar al empleado como máximo 72 horas después de ocurrida la causa motivadora de la incoación del mismo.

En el supuesto de que el expediente finalice con despido, este surtirá efectos al sexto día hábil siguiente al de su notificación.

En el supuesto de que el despido pueda considerarse improcedente por la autoridad competente, la readmisión del empleado será siempre a opción del interesado , computándosele a efectos de antigüedad el tiempo transcurrido desde que se produjo el despido hasta su readmisión.



Asimismo, el Ayuntamiento procederá al abono de las retribuciones completas que el empleado haya dejado de percibir durante este periodo de tiempo, entendiéndose estas como de salario base, trienios, complemento de destino y complemento específico.

Capítulo VII. De las faltas.

Artículo 42. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as en el ejercicio de sus cargos podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 43. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de 1 día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Artículo 44. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso, relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) El causar daños graves de sus en los locales, material o documentos de los servicios.





g) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta grave.

j) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 5 horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las otras dos hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

o) La falta grave de consideración con los administrados.

p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 45. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el Ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del Servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.





- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.
- j) La participación en actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas, y opiniones.
- m) Haber sido sancionado por la comisión de 3 faltas graves en un periodo de un año.

Artículo 46. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este acuerdo, podrán imponerse las siguientes sanciones.

Por faltas leves:

Apercibimiento o suspensión de sueldo y empleo de 1 a 5 días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 30 días.

Por faltas muy graves:

Según la importancia de la trascendencia de las mismas, con suspensión de sueldo y empleo de 30 a 90 días o el despido del trabajador.

No podrán imponerse sanciones por faltas leves, graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente.



Artículo 47. Prescripción de faltas y sanciones.

Las faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las graves a los dos años y las leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiese cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de la incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al trabajador/a sujeto al procedimiento.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al mes.

Artículo 48. Cancelación de faltas y sanciones.

El trabajador/a podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiere observado buena conducta, cumplido la sanción impuesta y hubieran transcurrido 6 años por las muy graves, 2 para las graves y 6 meses para las leves.

La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador/a vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los señalados en el apartado anterior.

El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el trabajador/a mencionado, invocando el derecho que se contiene en el presente acuerdo.

Capítulo VIII. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 49. Procedimiento de negociación de los servicios mínimos.

Como norma general, los servicios mínimos de este Ayuntamiento, en caso de conflicto colectivo o por cualquier otra causa, serán iguales a aquellos establecidos en cualquier día festivo del año.

No obstante, en el caso de aquellos servicios que tengan el carácter de esenciales se seguirán los siguientes criterios:

1º Los servicios mínimos serán aquellos que acuerden en negociación los representantes sindicales y del Ayuntamiento, constituidos en Comisión Paritaria.

2º La plataforma inicial de negociación se iniciará siempre a propuesta de la parte social y su texto será el documento base sobre el que se iniciará la negociación de estos servicios esenciales.

3º No obstante en caso de desacuerdo, esta Comisión fijará formulas de arbitraje voluntario, para dar solución a las discrepancias que pudieran plantearse.

Artículo 50. Derechos sindicales y de representación.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación del conjunto de los empleados del Ayuntamiento corresponde a los órganos electos de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

1º De las secciones sindicales.

Este Ayuntamiento de conformidad con la normativa vigente, reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

El reconocimiento formal de las secciones sindicales producirá efectos ante el Ayuntamiento, cuando al mismo se remita fotocopia de los estatutos de la correspondiente central sindical de la que se trate, así como el acta de constitución de la misma, y el nombramiento de sus delegados sindicales.

Las secciones sindicales podrán deducir de la nomina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados a la unidad administrativa correspondiente, la cuota sindical que las mismas tenga establecidas, correspondiéndole al Ayuntamiento efectuar con carácter mensual las oportunas transferencias a la cuenta de la entidad bancaria que se indique por la organización sindical correspondiente.

Será función de las secciones sindicales las previstas en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, la de defender los intereses de la organización sindical que representan así como la de los afiliados a la misma, sirviendo de instrumento de representación entre su organización y el Ayuntamiento.

2º Representación de los empleados.

A los efectos del presente convenio, la expresión «Representantes de los empleados», comprenderá a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor pudiéndose tratar de:

Representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos entre sus afiliados.

Representantes Electos, es decir, aquellos elegidos por el conjunto de empleados del Ayuntamiento.

3º Garantías Sindicales.

Cada representante electo de los empleados, al igual que los representantes de las secciones sindicales, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en los supuestos de seguirse contra ellos expediente disciplinario y en el cual ha de ser escuchado él y la organización sindical a la que pertenezca.
- b) No ser despedido, sancionado o discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical, durante el ejercicio de sus funciones ni durante cinco años siguientes a aquel en el que se produzca el cese o relevo de su representación sindical.
- c) No ser trasladado de su puesto de trabajo habitual, por razones de su actividad sindical.
- d) Tendrá prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto del resto de empleados en los supuestos de reducción de plantilla, reconversión del puesto profesional o movilidad funcional.
- e) Disponer de un crédito mensual de cuarenta horas retribuidas.
- f) No ver mermadas sus retribuciones en los días en que se celebren reuniones de los órganos de representación ya sea esta de sección sindical o de órgano electo.
- g) Poder acumular mensualmente el crédito horario de los distintos representantes de los trabajadores en uno o varios de sus componentes previa comunicación al Ayuntamiento

4º Funciones de los representantes.

Los representantes de los trabajadores tendrán entre otras las siguientes funciones:

Plantear y negociar con los órganos correspondientes del Ayuntamiento cuantos asuntos precedan en material de personal régimen de prestación de servicios, de asistencia y previsión social, en todo aquello de estas materias que sea competencia del Ayuntamiento.

Respetar lo pactado con el Ayuntamiento así como las relaciones en materia de relaciones laborales.

Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzca en el seno de los órganos sindicales de presentación.

Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

5º Competencias de los representantes.

Es competencia de los representantes de los trabajadores, la defensa de los



intereses generales y específicos del conjunto de los empleados afectados por este convenio.

Los representantes de los empleados, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir información de todos los asuntos del personal del Ayuntamiento.
- b) Derecho a la negociación de las condiciones, métodos de trabajo y organización de los empleados afectados por este convenio.
- c) Igualmente los órganos de representación de los empleados tendrán acceso y podrán emitir informes en cualesquiera otros expedientes en materia de personal.

6º Derecho de reunión.

Los empleados de este Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reuniones todas las organizaciones sindicales, así como sus representantes en el Ayuntamiento.

Corresponde a los servicios de personal recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en este artículo y que son:

- a) Formularse la solicitud de reunión con una antelación de 72 horas por parte de quien la convoque.
- b) Señalar en la solicitud la fecha, hora y lugar de celebración.
- c) Remitir el orden del día de la misma.

Si en el plazo de 48 horas a la fecha de la celebración de la reunión o asamblea el Ayuntamiento no formulase objeción, la misma podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Cuando las asambleas o reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, estas no podrán superar el número de 6 horas mensuales.

7º Disposiciones generales en materia de derechos sindicales.

- a) El Ayuntamiento facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, tales como:

Tablones de anuncios, situados en lugar visible y de fácil acceso.

Locales y medios materiales para los representantes electos y de secciones





sindicales.

b) Los derechos sindicales reconocidos en el presente artículo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales los mismos derechos y garantías que a los órganos colegiados.

c) El Ayuntamiento viene obligado a notificar por escrito a los representantes de los empleados, aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representan.

d) El Ayuntamiento entregará copia del presente convenio a todos los empleados que figuran en plantilla.

Capítulo IX. Seguridad e higiene y defensa de la salud.

Artículo 51. Comité de seguridad y salud/delegados de prevención.

1º El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, compuesto por los Delegados de prevención, de una parte, y por los Técnicos designados por la Corporación de la otra.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal de acuerdo con la legislación correspondiente.

2º Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

e) Cualesquiera otras competencias y facultades que le atribuyan las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

3º El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones y facultades previstas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

En especial, el Comité de Seguridad y Salud asumirá las siguientes competencias:



a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud están facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el Centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los empleados, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

4º En materia de organización y procedimiento se atenderá estrictamente a las disposiciones vigentes, sin perjuicio de adaptar aquellas modalidades propias que, sin oposición a tales normas, responderán mejor a las especiales características del Ayuntamiento y facilite el mejor cumplimiento de los fines perseguidos.

5º El Comité de Seguridad y Salud impulsará la realización de los estudios e investigaciones necesarias para tener conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo, así como colaborará en las medidas ordenadas tendentes a la disminución del absentismo laboral.





FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba

