

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE JAÉN

“CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

ART.1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio establece y regula las condiciones y normas económicas, sociales, laborales y sindicales para todo el personal que, con relación jurídico-laboral, presta sus servicios en el Ayuntamiento de Jaén, así como los Organismos Autónomos y Empresas Públicas dependientes del mismo.

ART.2º. VIGENCIA Y DURACIÓN

Este Convenio se establece para una duración de dos años comprendidos entre le día 1 de Enero de 1998, hasta el día 31 de Diciembre de 1999, cualquiera que sea la fecha de aprobación por el Pleno del Ayuntamiento.

Este Convenio se considerara tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de dos meses con respecto a la fecha que finaliza la vigencia del mismo.

ART.3º. NATURALEZA DE LO PACTADO

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación practica serán consideradas globalmente, quedando subordinadas a cualquier disposición general de rango superior, o Acuerdo Plenario que pudiese tener efectos mas favorables para los empleados públicos.

ART.4º. PARITARIA DE SEGUIMIENTO ESTUDIO E INTERPRETACIÓN

Se crea una Comisión Paritaria se seguimiento, integrada por cinco representantes de la Corporación y cinco representantes de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de los establecido en este Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas que pudieran existir, dentro de los limites de sus facultades y competencias.

La Corporación y los representantes sindicales se comprometen a designar los miembros respectivos en el plazo de 15 días siguientes a la adopción del presente Convenio.

Este Convenio una vez aprobado por el Pleno, vincula a las partes firmantes, siendo de general aplicación y obligado cumplimiento. Del mismo se dará traslado a

todos los centros de trabajo, a los responsables políticos municipales, jefes de servicio y sección.

En el caso de que una de las partes firmantes del Convenio considere incumplido, alguno de los asuntos que contiene y sin perjuicio del control jurisdiccional que corresponda, lo podrá plantear en la Comisión Paritaria de Seguimiento, que una vez agotados los medios de solución acordada, podrá decidir someter la cuestión al arbitraje del órgano correspondiente, que será nombrado de común acuerdo y podrá formular la correspondiente propuesta.

Esta comisión se reunirá una vez al mes como mínimo y cuando exista causa justificada, previa petición de una de las partes, en las 72 horas siguientes a la petición.

Modificación en Comisión Paritaria de fecha 23/12/98: (Redacción antigua)

Se crea una Comisión Paritaria de seguimiento, integrada por cinco representantes de la Corporación y cinco representantes de empleados públicos firmantes de este Convenio.

Interpretación del art.4.e) en Comisión Paritaria de fecha 25/01/00:

Por unanimidad de los integrantes de la Comisión, y según lo peticionado por el Sindicato U.G.T., se interpretan dichos artículos señalando su aplicabilidad plena y directa respecto de los trabajadores de la Empresa SERAGUA acogidos al Convenio Colectivo de este Ayuntamiento, con la salvedad de que todo el Capítulo VII del mismo se entenderá interpretado de acuerdo con lo que seguidamente se acuerde en el punto Cuarto del Orden del Día.

ART.5º. LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto ni regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación y disposiciones reglamentarias vigentes.

CAPÍTULO II

CONDICIONES LABORALES

ART.6º. JORNADA DE TRABAJO

1. Se fija una jornada máxima de trabajo de 1.494 horas en cómputo anual, 37 horas y 30 minutos máximas semanales y 8 horas máximas diarias

2. La jornada será con carácter general, única, continuada y obligatoria, de 7 horas diarias de Lunes a Viernes desde el 1 de Enero al 15 de Junio y desde el día 16 de Septiembre al día 31 de Diciembre.

Se fija una jornada de verano desde el día 16 de Junio al 15 de Septiembre en la que la salida será a las 14 horas.

3. Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada. En las dependencias municipales se dispondrán dos turnos de descanso con el fin de que estas queden debidamente atendidas.

En aquellos Servicios en los que por necesidades de los mismos no sea posible disfrutar la pausa de 30 minutos, ésta se considerará como tiempo de trabajo efectivo realizado.

4. Para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida, se establece una tolerancia de 30 minutos máximos flexibles semanales.

5. El horario anual se ajustará a las 1.494 horas al día 31 de Diciembre, dejando de prestar servicio el empleado al cumplir dicho horario anual o abonándose las horas de exceso en el mes de Enero.

En los servicios donde no sea posible la aplicación de este horario, se confeccionará de acuerdo con las necesidades de los mismos, respetándose en todo caso, lo dispuesto en el punto 1º de este artículo.

Al personal de todos aquellos Servicios que no se puedan ajustar al calendario laboral, se le comunicará trimestralmente las horas de servicio realizadas.

6. En funciones de idéntica naturaleza, se podrán permutar los servicios bajo la responsabilidad de los interesados, previo aviso de 24 horas al jefe de servicio.

7. Los empleados municipales tendrán preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en los servicios municipales, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre que esto sea posible.

Modificado en Comisión Paritaria de fecha 20/12/00: (Redacción antigua)

3. Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada. En las dependencias municipales se dispondrán dos turnos de descanso con el fin de que estas queden debidamente atendidas.

ART.7º. CALENDARIO LABORAL PARA 1998

De vigencia para el año 1998, y con entrada en vigor el día 1 de Marzo de 1998, será, además del dictado por la Junta de Andalucía para la Comunidad Autónoma, el siguiente:

- 8 de Abril, descanso al 50% del personal y jornada de 8 a 14 horas.
- 13 de Abril, descanso al 50% del personal y jornada de 8 a 14 horas.
- 13, 14, 15 y 16 de Octubre, jornada de 9 a 14 horas.
- 24 y 31 de Diciembre, días inhábiles.

Los turnos de descanso en Navidad serán:

- . Turno 1) Días 28, 29 y 30 de Diciembre de 1998.
- . Turno 2) Días 4, 5 y 7 de Enero de 1999.

Estos turnos serán alternativos al 50% del personal.

Aquellos empleados públicos que por razones del servicio no puedan disfrutar estos días en fechas de Navidad, lo harán de común acuerdo con la dirección del servicio y siempre de forma continuada, salvo petición expresa del interesado.

Igualmente aquellos trabajadores que lo deseen podrán disfrutar los cuatro días correspondientes a sus minivacaciones de Navidad en cualquier época del año, no pudiéndose acumular en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del Área de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

Los empleados públicos provenientes del extinto Patronato Municipal de Minusválidos Psíquicos disfrutarán de una semana de vacaciones en Semana Santa y doce días en Navidad, que comprenderá del día 24 de diciembre al 4 de enero, ambos inclusive.

Incorporación de párrafo, según Comisión Paritaria de fecha 25/03/98.

ART.8º. VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración siempre que el empleado publico lleve un año en servicio activo, o de la parte proporcional en caso contrario.

La época para su disfrute será a petición del trabajador en cualquier mes del año, siendo preferentemente los meses de Julio, Agosto y Septiembre, salvo aquellos Servicios cuya actividad principal sea suspendida en los meses de Julio y Agosto. Podrán disfrutarse por periodos semanales o en dos periodos quincenales, siendo obligatorio su comienzo en día 1 ó 16.

Para aquellos empleado públicos que por necesidades del servicio hayan de disfrutar las vacaciones fuera de los meses señalados, la duración de las vacaciones será de un mes natural mas seis días naturales o de tres día en caso de ser periodo quincenal.

Si durante el periodo de vacaciones el empleado publico causara baja por enfermedad o accidente, el periodo restante no será computado a efectos de vacaciones, siempre que la situación se haya puesto en conocimiento del servicio de personal dentro de los tres días siguientes, a fin de que pueda disfrutar las vacaciones que quedasen aun expirado el año natural al que correspondan.

Así mismo, el empleado publico que al comienzo de las vacaciones se encontrase en situación de baja por enfermedad o accidente, tendrá derecho a disfrutarlas con posterioridad, aun expirado el año.

Cada servicio regulará sus turnos de vacaciones dentro del mes de Diciembre del año anterior al disfrute.

ART.9º. LICENCIAS

El régimen de licencias con sueldo será el siguiente:

a) Por asistencia a cursos de perfeccionamiento convocados por instituciones u organismos oficiales, el tiempo por el que estén anunciados. A estos efectos el empleado público tendrá derecho a la percepción de las dietas reglamentarias, gastos de locomoción y matrícula que le serán abonados con anterioridad a la iniciación del curso.

A tal fin, la Comisión de Formación determinará la autorización para abonar las dietas referidas.

b) Por matrimonio, 15 días naturales.

c) Por asistencia a congresos profesionales o sindicales o de formación sindical, 8 días máximos anuales.

d) Por deberes públicos o personales de carácter inexcusable, el tiempo necesario.

e) Por fallecimiento de un familiar hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad:

1º grado (cónyuge, padres e hijos) 3 días y 5 si tiene que desplazarse fuera de la provincia

2º grado (abuelos, nietos y hermanos) 2 días y 4 si tiene que desplazarse fuera de la provincia

3º grado (sobrinos y tíos) 1 día y 3 si tiene que desplazarse fuera de la provincia.

Estos días se entenderán siempre hábiles.

f) Por nacimiento de un hijo, 5 días hábiles, siendo obligatorio su disfrute dentro de la semana siguiente al alumbramiento.

g) Por mudanza o cambio de domicilio, 3 días.

h) Por exámenes, el tiempo necesario, si coincide con la jornada laboral y son en la localidad y el tiempo solicitado si es fuera de ella, y no deberá superar los tres días por examen.

Comprendiéndose en dicho tiempo necesario durante la jornada laboral el turno de noche anterior de los trabajadores en su caso, cuando el examen se realice por la mañana.

y) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y demás personas que convivan con el empleado público, 15 días.

j) El empleado público que curse estudios en centros de enseñanza oficiales o prepara oposiciones, tendrá derecho a 8 días laborables para la preparación de exámenes, pudiéndose fraccionar en periodos a lo largo del año.

k) Por boda de familiares hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad, un día.

l) En caso de enviudar el empleado público teniendo a su cargo hijos menores de 6 años o disminuidos psíquicos o físicos o sensoriales, 30 días.

m) Según la instrucción de 21 de Diciembre de 1983 de la Secretaría de Estado para la Admón. Pública, en su artículo 7, apartado 3, sobre permisos y licencias, los 6 días a que hace alusión la misma, quedan absorbidos por las vacaciones de Navidad y calendario laboral.

n) Otros motivos particulares, previa instancia razonada y autorización del órgano competente, dándose cuenta al Comité de Empresa.

o) Por bautizo o comunión de un hijo, el trabajador, tendrá derecho al día de la celebración.

Se añade un párrafo en el apartado e), según Comisión Paritaria de fecha 23/12/98.

Se añade un párrafo en el apartado h), según Comisión Paritaria de fecha 20/12/00.

Interpretación del Art. 9.a) en Comisión Paritaria de fecha 20/12/00:

Asimismo se acuerda interpretar el artículo 9.a) del Convenio Colectivo, sobre licencia con sueldo por asistencia a cursos de perfeccionamiento convocados por instituciones u organismos oficiales, en el sentido de que dicha licencia se entenderá concedida, durante toda la jornada laboral correspondiente al día o días de su concesión; comprendiéndose en el presente supuesto a aquellos trabajadores que hubieran solicitado en forma, con anterioridad a la presente sesión, la extensión de la licencia para cursos otorgada a dicha totalidad de su jornada de trabajo.

Interpretación del artº 9 según Comisión Paritaria de fecha 25/01/00:

Art. 9 d) y 9 n): Se concederán las licencias solicitadas siempre que se trate de realización de deberes que tengan carácter perentorio e inexcusable (9.d), o por motivos de entidad o urgencia tales que imposibiliten la asistencia al trabajo (9.n), siempre previa justificación oportuna del trabajador y con autorización del Servicio al que el mismo esté adscrito, sólo por el día o días estrictamente necesarios para cumplir lo justificado.

Art. 9 i): La licencia de hasta 15 días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de los parientes expresados en el mismo, se entenderá referida a días hábiles.

Interpretación del artº 9 i) en Comisión Paritaria de fecha 14/09/01:

Seguidamente, los integrantes de la Comisión, por unanimidad, acuerdan interpretar el art. 9 i) del Acuerdo Convenio, en el sentido de que la enfermedad grave, la cual deberá ser oportunamente justificada, no precisa de hospitalización del pariente para que, en su caso, pueda ser concedida la licencia por este concepto al empleado público.

ART.10º. PERMISO POR ALUMBRAMIENTO O ADOPCIÓN Y LACTANCIA

En el supuesto de parto, se tendrá derecho a un permiso con sueldo de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute hasta las cuatro últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción de un menor de 9 meses, el empleado público tendrá derecho a un permiso de 8 semanas contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. en el caso de que la madre o el padre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Igualmente, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo a partir de la finalización del permiso por maternidad, hasta que cumpla 12 meses de edad y que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora a la entrada y la salida.

Si durante el periodo de baja maternal la empleada pública causará baja ajena a dicha licencia, no será computado ese tiempo a efectos de baja maternal, siempre que la situación se haya puesto en conocimiento del Servicio de Personal en los tres días siguientes, a fin de que pueda disfrutar posteriormente tal permiso.

ART.11º GUARDA LEGAL

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Así mismo podrán acogerse a esta reducción de jornada los trabajadores que tengan a su cargo familiares de primer grado que por razones de enfermedad precisen atención continuada.

ART.12º. RÉGIMEN DE EXCEDENCIAS

Si perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, los empleados públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad o adopción de la mujer trabajadora por una duración máxima de 3 años.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación a su puesto de trabajo en el plazo máximo de un mes a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo publico representativo o funciones sindicales electivas, de ámbito local o superior, supuesto en el que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con computo de la antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo publico o función sindical.

d) Privación de la libertad del empleado publico, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Podrá concederse la excedencia voluntaria a los empleados cuando lo soliciten por interés particular. Esta excedencia no podrá declararse hasta haber completado el empleado un año de antigüedad, en el Ayuntamiento.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años. y como máximo un numero igual de años a los que lleve de servicio. el derecho a esta situación no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado publico si no han transcurrido doce meses desde el final del anterior periodo de excedencia voluntaria, excepto en los supuestos que se solicite para atender el cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción, casos estos en los que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin al que viniese disfrutando.

El empleado, una vez finalizado el periodo de excedencia, que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar su puesto de trabajo en el plazo máximo de un mes.

El empleado publico que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, debiera optar por un puesto de trabajo, si en el que cesara fuese el afectado por este Convenio, quedara en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el Ayuntamiento.

ART.13º. LICENCIAS SIN SUELDO

El empleado publico podrá disfrutar de una licencia sin sueldo de hasta seis meses de duración, cada tres años, siempre que la ausencia del mismo no cause excesivo de detrimento al servicio, dándose audiencia al empleado publico antes de la resolución definitiva.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

ART.14º. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

1. La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento de Jaén, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo dispuesto en el presente convenio.

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

Mejoras en la prestación del servicio a los ciudadanos.

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

Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

3. Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo reservados al personal laboral. Dentro del año 1998 se formara una relación de los puestos de trabajo existentes en la plantilla, aprobada presupuestariamente por la Corporación, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, características esenciales y funciones de los mismos las retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño.

Esta relación será publica y los empleados tendrán derecho a hacer las oportunas reclamaciones con carácter retroactivo.

4. Cualquier modificación de la plantilla, de la catalogación o de la relación de puestos de trabajo deberá ser negociada en la Mesa General de Negociación.

5. Revisión bianual de la valoración de puesto de trabajo.

6. Previos los estudios pertinentes, la Corporación procederá de modo inmediato, a las reclasificaciones pendientes, empezando por los niveles mas bajos.

CAPÍTULO IV

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN INTERINA, PROMOCIÓN INTERNA Y OFERTA DE EMPLEO

ART.15º. PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN INTERNA

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de 10 de Marzo y siempre será por concurso excepto en los puestos de secretaria particular y conductor de alcaldía que podrá ser por libre designación.

En todo caso, la provisión de puesto de trabajo, que lleven aparejada jefatura, el sistema de selección será siempre por concurso.

ART.16º. PROMOCIÓN INTERNA

Debe de hacerse mediante convocatoria suficientemente publicada y difundida a través de bases aprobadas por el Pleno de la Corporación.

a) Los sistemas de selección, concurso, concurso-oposición y oposición, serán negociados por la Corporación con los representantes legales de los empleados públicos en la Mesa de Negociación.

b) Será requisito indispensable estar en posesión de la titulación exigida para el puesto de trabajo al que se pretende acceder o las dispensas que reglamentariamente se dicten por el gobierno.

c) Para poder participar en la promoción interna será requisito indispensable que el empleado público tenga una antigüedad mínima de dos años en su categoría de origen.

d) Excepcionalmente y durante el año 1998, todos los trabajadores que vengán ejerciendo un puesto de superior categoría (que este reconocido en las plantillas presupuestarias de laborales o funcionarios) durante los últimos tres años ininterrumpidamente, tendrán derecho a, previo examen de aptitud, integrarse definitivamente en ella. En caso de conllevar dicha promoción un cambio de grupo o nivel retributivo, será necesario estar en posesión de la titulación correspondiente.

e) Todas las plazas vacantes en el Ayuntamiento y Organismos Autónomos, con posibilidad de ser cubiertas por el personal laboral fijo, se ofertaran por el sistemas de promoción interna en una de sus dos modalidades. Tendrán acceso a la misma todos los trabajadores laborales fijos acogidos al presente Convenio, acumulándose las que queden desiertas al turno de acceso libre.

f) La antigüedad se abonara en los valores de la categoría alcanzada en la promoción.

Interpretación del art. 16.d) mediante Acuerdo en Comisión Paritaria de fecha 26/11/98 y 23/12/98.

Interpretación del art. 16.b) en Comisión Paritaria de fecha 17/03/03:

Por otro lado, referido al art. 16. b) del Convenio Colectivo, se acuerda por unanimidad que no sea requerida la titulación exigida para el puesto de trabajo al que se pretende acceder (o dispensas reglamentariamente dictadas), exclusivamente para la promoción interna del personal laboral a plazas cuya definición o denominación no lleve implícita dicha titulación, a los efectos de lo establecido en el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 28.2 del R.D. 364/1995 de 10 de Marzo.

ART.17º. OFERTA DE EMPLEO

Una vez examinadas las vacantes y necesidades existentes en la plantilla de personal, se formara, previa negociación con los sindicatos firmantes del presente convenio, la plantilla presupuestaria.

Las vacantes dotadas presupuestariamente, pasaran a formar parte de la oferta de empleo publico del año correspondiente, negociándose previamente con los representantes de los empleado públicos, las plaza o puestos de trabajo de promoción interna y el régimen (laboral o estatutario) en el que se encuadraran.

Los puestos de trabajo provisionalmente ocupados por personal contratado, y que respondan a una actividad normal y permanente del Ayuntamiento, se crearán, negociándose la forma de acceso con los representantes legales de los empleados en la Mesa General de Negociación.

ART.18º. CONTRATACIÓN POR VACANTES DE FORMA INTERINA O PROVISIONAL

La contratación de personal para cubrir las plazas vacantes existentes en cada momento, interinamente o de forma provisional, se formalizara de acuerdo con lo siguiente:

1. Las plazas o puestos de trabajo vacantes (correspondientes a personal laboral), serán cubiertas, accidentalmente por el personal laboral fijo de este Ayuntamiento que así lo solicite y que cumpla los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso de que se trate siempre con respeto a los principios de mérito y capacidad.

2. Los contratados interinos, de nuevo ingreso, deberán de reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a la plaza que vayan a cubrir.

3. Se dará preferencia a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en la ultima convocatoria de que se trate y siempre por orden de la puntuación obtenida.

4. A todo empleado o contratado, que ocupe una plaza de forma provisional o interina le serán abonadas todas las retribuciones que correspondan a la misma.

5. Formará parte del Tribunal de Selección, un representante del Comité de Empresa o persona en quien delegue.

ART.19º. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

Los jefes de los diferentes servicios podrán habilitar provisionalmente, para desempeñar trabajos de superior categoría a personal del mismo, por necesidades del servicio, comunicándolo dentro de los 5 días laborables siguientes al Área de Personal.

El tiempo máximo de habilitación será de 15 días de forma continuada o de 45 días de forma discontinua al año.

Solo podrán realizarse funciones de categoría superior, por duración superior a los 15 días, cuando así lo autorice el órgano de la Corporación competente mediante decreto, tratándose en mesa de Negociación.

La realización de un trabajo de inferior categoría solo se hará por el tiempo imprescindible y este no podrá exceder de 15 días.

A todo trabajador que realice accidentalmente un trabajo de superior categoría con la aprobación previa de la Delegación de Personal y reúna los requisitos generales para su ocupación, le serán abonadas todas las retribuciones correspondientes a dicho puesto.

ART.20º. CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PARA SUSTITUCIONES

La sustitución de empleados con derecho a reserva del puesto de trabajo (enfermedad, licencias, permisos por maternidad, vacaciones, etc.), se llevara a cabo a través de contrataciones con arreglo a lo dispuesto en los puntos 2 y 3 del art.18 del presente convenio.

Formará parte del tribunal de selección un representante del Comité de Empresa o persona de este Ayuntamiento en quien delegue.

ART.21º. FORMACIÓN PROFESIONAL

1. El empleado publico podrá acceder a la realización de cualquier curso relacionado con su puesto de trabajo, convocado por el Ayuntamiento, o cualquier otro organismo, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, debiendo hacerse publica la relación de solicitudes con anterioridad a la celebración del mismo.

2. Independientemente del carácter sistemático y periódico de estos cursos, en el plan anual se redactara también un programa destinado a la formación permanente del empleado público.

3. las calificaciones de estos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

4. A tal efecto, se crea la Comisión de Formación en el ámbito de este Ayuntamiento, compuesta por un representante de cada Sección Sindical, de la

Junta de Personal y del Comité de Empresa, y presidida por el Concejal de Personal.

5. Todos los cursos que puedan ser realizados por empleados públicos del Ayuntamiento, deberán canalizarse a través de esta Comisión de Formación.

ART.22º. FOMENTO DE EMPLEO

Ante la grave crisis de paro, el Ayuntamiento aplicara íntegramente lo establecido en el art.17 del presente Convenio, y respetara escrupulosamente lo dispuesto en el Decreto Ley 1/86 de 14 de Marzo referido a la limitación de la realización de horas extraordinarias.

CAPÍTULO V

CONDICIONES SOCIALES

ART.23º. AYUDA POR NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y ADOPCIÓN

Todas las ayudas sociales recogidas en este capítulo estarán vigentes hasta tanto, por parte de los sindicatos y Corporación, se redacte un reglamento que, una vez aprobado por el Pleno Municipal, absorberá en parte o en todo, lo dispuesto en este capítulo.

a) El empleado publico que contraiga matrimonio durante la vigencia del presente capítulo, recibirá una ayuda por nupcialidad de 82.000 pesetas.

b) A todo empleado publico que lo solicite dentro de los tres meses siguientes al nacimiento o adopción de un hijo, se le abonara la cantidad de 38.500 pesetas.

ART.24º. GASTOS DE SEPELIO

En caso de fallecimiento del empleado publico en activo se abonara al cónyuge o descendientes legales, en concepto de ayuda, la cantidad de 191.500 pesetas.

ART.25º. AYUDA A MINUSVÁLIDOS

El empleado publico que tenga a su cargo al cónyuge o hijos minusválidos, con ingresos propios inferiores al salario mínimo interprofesional, y que tengan una incapacidad igual o superior al 33 % de minusvalía, percibirá una ayuda de 11.000 pesetas mensuales.

ART.26º. SEGURO DE VIDA

El Ayuntamiento suscribirá una póliza de vida para todos los empleados públicos (funcionarios de carrera, funcionarios interinos, laborales fijos y contratados laborales) en las siguientes cantidades:

- a) Por muerte natural 2.500.000 pesetas
- b) Por muerte por accidente 5.000.000 pesetas
- c) Por invalidez 5.000.000 pesetas

Los beneficiarios en caso de muerte serán los designados por el asegurado. La percepción de este seguro será compatible con la de cualquier otro.

ART.27º. PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL

1. Se formalizara un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles del persona, por los actos o estudios que realicen por razón de su trabajo.

2. Así mismo, se suscribirá un seguro que cubra la retirada del permiso de conducir, a los conductores de vehículo oficiales, cuando esto ocurra durante la prestación del servicio.

3. Este seguro será extensivo cuando la prestación del servicio se utilice el vehículo particular del empleado publico.

ART.28º. ASISTENCIA LABORAL

El Ayuntamiento garantizara la adscripción del empleado publico a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimiento en el caso de retirada del permiso de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones. En ningún caso se considerara injustificada la falta al trabajo, derivada de la detención del empleado publico, que tenga su origen en motivaciones socio-políticas o de conflictos de trafico en el ejercicio de sus funciones.

ART.29º. ASISTENCIA LETRADA

El Ayuntamiento garantizara la asistencia jurídica a los empleados públicos que lo soliciten y precisen por razones del ejercicio de sus funciones, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos que se reconozca culpa, dolo, negligencia o mala fe, así como cuando sea el propio Ayuntamiento del demandado o demandante.

ART.30º. CAPACIDAD DISMINUIDA

Los empleados cuya capacidad física este disminuida para desempeñar sus funciones, serán destinados a puestos de trabajo auxiliares adecuados a sus condiciones, siempre que conserven la aptitud necesaria para el desempeño de la nueva función y conservaran las retribuciones correspondientes a su categoría de procedencia, previo dictamen de un tribunal medico creado al efecto y del Comité de Empresa.

ART.31º. PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR ENFERMEDAD

1. El empleado municipal declarado en situación de baja por enfermedad o accidente, percibirá un complemento económico equivalente a la diferencia de la totalidad de las retribuciones integras que le correspondan percibir en esos

momentos y la prestación fijada por el organismo de la Seguridad Social competente.

2. Si en el curso del periodo de baja por enfermedad el empleado municipal cumpliera un nuevo trienio, el importe de la prestación reseñada en el párrafo anterior, será incrementada en un cantidad equivalente a la cuantía de dicho trienio.

3. La prestación de baja por enfermedad o accidente tendrá una duración máxima de dieciocho meses, contados a partir de la fecha la misma, y en todo caso cesara en su percibo antes de cumplir dicho plazo, tanto en el momento en que reincorpore al servicio activo, como en el caso que sea declarado en situación de baja definitiva por incapacidad o jubilación, en cualquiera de sus modalidades, con señalamiento de la pensión correspondiente.

4. El negociado de personal iniciara y tramitara de oficio los expedientes que fuesen precisos para la concesión del mencionado complemento.

5. Un tribunal medico, designado por el Ayuntamiento, practicara los reconocimientos pertinentes emitirá bajo su exclusiva responsabilidad los dictámenes técnicos que, a su propia iniciativa o por disposición de la Concejalía de Personal, fuesen necesarios a los fines del presente Convenio. corresponderá al tribunal medico informar sobre la naturaleza, curso y evolución, a efectos exclusivamente del abono del complemento económico.

6. Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir lo empleados públicos que simulasen la persistencia de una enfermedad, los que desobedecieran los requerimientos del tribunal medico para someterse a reconocimiento, los que retrasasen deliberadamente su reincorporación al servicio activo, una vez dictaminada la remisión de la enfermedad, y quienes, en alguna forma intentaran defraudar al Ayuntamiento, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado del complemento económico, serán privados de inmediato del mismo y quedaran obligados a reintegrar a los fondos municipales las cantidades percibidas desde la fecha en que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

ART.32º. AYUDAS POR DESPLAZAMIENTO EN CASO DE ENFERMEDAD

Se establece una ayuda por desplazamiento a todos los empleados públicos que se vean obligados a desplazarse para recibir asistencia médico-quirúrgica, para si mismo, cónyuge o descendientes de una cuantía diaria igual al valor de las dietas reglamentarias en caso de comisión de servicio mas gastos de locomoción.

Será requisito imprescindible, para tener derecho a esta ayuda, el que se den uno de estos supuestos:

1. Que dicha asistencia no sea cubierta por la Seguridad Social.
2. Que el desplazamiento se haga a instancias de la Seguridad Social.
3. Que el plazo de espera dado por el organismo competente de la Seguridad Social, sea superior a 3 meses.

Esta ayuda se hará extensiva al acompañante. en caso de internamiento, esta ayuda solo se abonara al acompañante y, en todo caso, habrá de justificarse el hecho causante.

Todas las solicitudes relacionadas con este artículo, serán estudiadas y, en su caso, aprobadas, por la Comisión Paritaria.

ARTº. 33º. PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA

La mujer empleada publica al quedar embarazada, tendrá derecho a que por el Ayuntamiento se examine si el trabajo que desempeña puede afecta a su estado, previo informe facultativo. en los casos de toxicidad, contagio, penosidad o peligrosidad desde que se inicie el embarazo, se designara el puesto de trabajo que puede desempeñar, conservando el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo.

ART.34º. AYUDAS PARA PRÓTESIS

Se establece una ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita, por facultativo, al empleado publico así como al cónyuge e hijos solteros con ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional que convivan con el, con las normas siguientes y sin perjuicio de lo que se establezca en el Reglamento de Régimen Interior que se apruebe en su día.

a) Topes máximos anuales por unidad familiar:

Prótesis, ortesis y empastes, hasta 109.500 pesetas
Gafas, lentillas, etc., hasta22.000 pesetas

b) Topes máximos por ayuda individual:

Prótesis, ortesis y empastes, hasta 65.000 pesetas
Gafas, lentillas etc., hasta11.000 pesetas

ART.35º. BECAS Y AYUDAS POR ESCOLARIDAD

1.- Se establece una ayuda en concepto de escolaridad, por hijo, a percibir por el empleado público, en servicio activo durante el año, que tenga hijos menores de 25 años escolarizados o cursen estudios de enseñanza oficial, de acuerdo con las normas siguientes:

1.- Por estudios de Educación Primaria, y primer Ciclo de E.S.O.:
... .. 5.500 ptas.
anuales.

2.- Por estudios de segundo Ciclo de E.S.O, Bachillerato, Formación Profesional y B.U.P. hasta su extinción7.500 ptas.
anuales.

3.- Por estudios universitarios 11.000 ptas.
anuales

2. A los empleados públicos que cursen estudios oficiales se les abonara, previa solicitud y entrega de los correspondientes documentos acreditativos, el 80% del gasto de matricula y el 70% del importe de los libros oficiales, sin perjuicio de los que se disponga en el Reglamento de Régimen Interior que se apruebe en su día.

Modificado en Comisión Paritaria de fecha 23/12/98: (Redacción antigua)

1. Se establece una ayuda en concepto de escolaridad, por hijo, a percibir por el empleado publico, en servicio activo durante el año, que tenga hijos menores de 25 años escolarizados, o cursen estudios de enseñanza oficial, de acuerdo con las normas siguientes:

a) Durante los meses de Septiembre a Noviembre de cada año, podrán solicitar en el impreso que se facilitara al efecto, ayudas escolares, abonándose en el mes de Diciembre siguiente.

b) A estos efectos y para el curso 1997/98, se establece por cada hijo, las siguientes ayudas:

1/ Por estudios de EGB..... 5.500 ptas. anuales.

2/ Por estudios de BUP y FP..... 7.500 ptas. anuales.

3/ Por estudios universitarios 11.000 ptas. anuales.

ART.36º. AYUDA POR GUARDERÍA

Los empleados públicos tendrán derecho a una ayuda por guardería de 16.500 pesetas anuales, por cada hijo inscrito en Educación Infantil.

Modificado en Comisión Paritaria de fecha 23/12/98: (Redacción antigua)

Los empleados públicos tendrán derecho a una ayuda por guardería de 16.500 pesetas anuales, por cada hijo inscrito en guardería.

ART.37º. PREMIO POR JUBILACIÓN

Aquellos empleados públicos que causen baja por jubilación, tendrán derecho al percibo de una gratificación de un mes de haberes, con todos los conceptos retributivos que aparecen en nomina.

ART.38º. SERVICIO MILITAR

Los empleados públicos que deban de cumplir el servicio militar o servicio sustitutorio, se le abonaran las pagas extraordinarias que pudiesen corresponderle mientras permanezcan en esta situación.

ART.39º. BILLETES DE AUTOBÚS

Para el año 1998 el Ayuntamiento facilitara a todos los empleados públicos dos billetes de autobús cada día para su desplazamiento, o cuatro en caso de jornada partida, esta medida será efectiva a partir del día 1 de Enero de 1998. No tendrán derecho a ello los trabajadores que vivan en el centro de trabajo, ni durante vacaciones, permisos, licencias y baja por enfermedad.

En caso de que el horario de los autobuses no sea compatible con el horario de la entrada o salida del empleado publico al centro de trabajo, se le asignaran 3.280 pesetas mensuales.

A todos los trabajadores que por necesidades del servicio tengan desplazamientos largos dentro de la jornada laboral, se les proveerá de bonobús al efecto.

ART.40º. ANTICIPOS

Todos los empleados públicos, con al menos un año de antigüedad ininterrumpida, a la fecha de la petición, afectados por este convenio, tendrán derecho a la concesión de un anticipo reintegrable en un plazo máximo de 18 meses, de hasta 300.000 pesetas.

Será necesario haber amortizado un anticipo previo antes de hacer una nueva petición. El cese definitivo en el Ayuntamiento, por cualquier causa, dará lugar al reintegro de la cantidad total pendiente, en la ultima nomina que perciba el empleado publico.

Se establecerá un orden de prioridades en base a motivos debidamente justificados.

Los motivos aducidos deberán ser justificados documentalmente en el plazo de un mes desde la concesión del mismo. En el caso de no justificarse documentalmente, el empleado publico deberá devolver el anticipo automáticamente.

ART.41º. VESTUARIOS

El Ayuntamiento habilitara vestuarios, taquillas y duchas para el personal cuyos servicios así lo requieran por su naturaleza.

ART.42º. ROPA DE TRABAJO

El Ayuntamiento proporcionara ropa de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice.

Se establecerá con carácter general, un periodo de entrega para la ropa de Verano de Mayo a Junio, y para la de Invierno de Septiembre a Octubre. Las prendas de agua y abrigo se renovaran cada tres años.

Cuando se deterioren por el desempeño del servicio, se renovaran automáticamente.

Los empleados que están obligados a realizar ejercicios físicos, por razones de la prestación de su servicio, serán dotados del vestuario correspondiente, chandals cada tres años y el resto anualmente.

Será la Comisión Paritaria, la que determine, y haga un seguimiento de quienes son las personas que deben de recibir las prendas, que tipo de prendas y en que época del año.

Interpretación del artº 42 para trabajadores de la Oficina Técnica de Control y Seguimiento de Servicios, en Comisión Paritaria de fecha 17/03/03:

A continuación, y en base a escrito remitido por la Oficina Técnica de Control y Seguimiento de Servicios sobre petición de trabajadores adscritos a la misma de ropa de trabajo para realizar sus funciones en la calle, se acuerda por unanimidad que, en aplicación del art. 42 del Convenio Colectivo, se dote a dicho personal de zapatos anualmente, y ropa de abrigo cada 3 años, al igual que se efectúa con los notificadores del Ayuntamiento.

ART.43º. VIVIENDA

Para la adjudicación de viviendas que el Ayuntamiento pudiera otorgar a los empleados públicos, en régimen de alquiler por medio del Patronato de Asuntos Sociales, será indispensable el informe previo de los representantes sindicales.

ART.44º. TARJETAS DE IDENTIFICACIÓN

Por el Ayuntamiento se proveerá a los empleados públicos, de tarjeta de identificación personal que acredite tal condición.

ART.45º. PENSIONES

El Ayuntamiento abonará las posibles diferencias hasta el salario mínimo interprofesional, de las pensiones de viudedad, que hayan sido causadas por la muerte del empleado público en activo, exceptuándose aquellos supuestos en los que los beneficiarios tengan otros ingresos por sueldo, jubilación, pensión etc.

ART.46º. PERMISOS DE CONDUCIR

A los empleados públicos que por razones del puesto de trabajo deban de actualizar el permiso de conducir, el Ayuntamiento abonará el 100% de los gastos de la misma.

ART.47º. GARANTÍA DE CONTINUIDAD EN EL TRABAJO

En el supuesto de que el empleado público del Ayuntamiento, laboral fijo o con 2 años de trabajo acumulados en el mismo, salvo que este cubriendo plaza con carácter de interino, tuviera que recurrir ante el Juzgado de lo Social por despido, y este se considerara nulo o improcedente, el empleado público tendrá derecho a elegir entre la indemnización correspondiente o la continuidad en el trabajo.

Modificación en Comisión Paritaria de fecha 25/03/98: (Redacción antigua)

En el supuesto de que el empleado público del Ayuntamiento, laboral fijo o con una antigüedad acumulada de más de 2 años, salvo que este cubriendo plaza con carácter de interino, tuviera que recurrir ante el Juzgado de lo Social por despido, y este se considerara nulo o improcedente, el empleado público tendrá derecho a elegir entre la indemnización correspondiente o la continuidad en el trabajo.

Interpretación del art. 47, mediante Acuerdo en Comisión Paritaria de fecha 26/11/98 y 23/12/98.

CAPÍTULO VI

SALUD LABORAL

ART.48º. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

A los representantes sindicales les corresponde, en los términos que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los empleados municipales en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

ART.49. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en la normativa vigente.

El número de Delegados de Prevención será el que venga determinado en la escala establecida en el art.35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en función del número de trabajadores del Ayuntamiento.

ART.50. COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Son competencias de los Delegados de Prevención, además de las señaladas legalmente, las siguientes:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones que en materia de seguridad y salud sean adoptados por éste.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Para la ejecución de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para realizar las acciones que la Ley específicamente determina.

ART.51.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las competencias atribuidas en el art.50, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Modificado en Comisión Paritaria de fecha 25/03/98: (Redacción antigua)

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las competencias atribuidas en el art.51, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ART.52. FORMACIÓN Y SIGILO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

El Ayuntamiento facilitará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como de trabajo a todos los efectos.

Los Delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación.

ART.53. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación cuya misión es la propuesta y consulta regular y periódica de las acciones del Ayuntamiento en materia preventiva.

ART.54. CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Estará constituido por los Delegados de Prevención, de una parte, y por un número igual de representantes por parte de la Corporación.

En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales así como técnicos en prevención del Ayuntamiento o ajenos al mismo cuando sea solicitado por algunas de las representaciones del Comité.

El Comité deberá crear y adoptar un Reglamento que establezca sus propias normas de funcionamiento.

ART.55. FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Son funciones del mismo:

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

b) Promover iniciativas en cuanto a métodos y procedimientos adecuados para la consecución de una real acción preventiva.

c) Proponer al Ayuntamiento las actuaciones para la mejora de las condiciones laborales y la corrección de deficiencias existentes en dicha materia.

d) Conocer la situación de los centros de trabajo del Ayuntamiento en cuanto a la prevención, realizando las visitas que se estimen oportunas.

e) Conocer los informes y documentos relativos en materia preventiva, necesarios para el desempeño de sus funciones.

f) Conocer los daños producidos en la salud e integridad de los trabajadores para analizar sus causas y proponer la adopción de las medidas precisas para su corrección.

Y aquellas otras que legalmente le corresponde y las que pudieran incluirse en su Reglamento.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

ART.56 º. COMPETENCIAS, GARANTÍAS Y OBLIGACIONES

La Corporación y los representantes de los empleados públicos firmantes del presente convenio, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el art., 28 de la Constitución Española, en la Ley Orgánica, 11/85 de 12 de Agosto de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

ART.57º. COMPETENCIAS SINDICALES

1. Es competencia de los sindicatos, a través de sus secciones sindicales y del Comité de Empresa la defensa de los intereses específicos de los empleados públicos y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. El Comité de Empresa como órgano de representación y las secciones sindicales, deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las materias que afecten a los empleados públicos y que se vayan a tratar en las comisiones Informativas de Personal. A este efecto se enviara orden del día de dichas comisiones, así como el acta de la reunión anterior. El Presidente de dicha Comisión Informativa recabara la presencia de los representantes sindicales (Secciones Sindicales y Comité de Empresa) para que

estén presentes en ella, en la cuantía de un miembro por cada sección sindical y otro miembro del comité de empresa, con voz pero sin voto.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleados públicos para emitir informe con carácter previo.

c) De los contratos interinos y eventuales efectuados por la Corporación.

d) De la asignación que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3. Las secciones sindicales y el Comité de Empresa emitirán informe en un plazo máximo de 15 días, a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten aun representante sindical.

4. El Comité de Empresa y las Secciones sindicales, tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico les confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.

5. El Comité de Empresa y las secciones sindicales, deberán ser consultadas preceptivamente en los supuestos de cambio de horario o turnos, siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

6. La Corporación reconocerá el derecho a huelga de los empleados públicos, conforma a la Constitución vigente. La mesa General de Negociación, elaborara una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.

7. En cualquier método de acceso, concurso, concurso-oposición y oposición o pruebas selectivas, tomaran parte como vocales, un representante del Comité de Empresa o persona en quien delegue, con voz y voto.

ART.58º. GARANTÍAS SINDICALES

Los miembros del Comité de Empresa y demás representante sindicales tendrán las siguientes garantías:

1. Audiencia del Comité de Empresa y secciones sindicales en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno de sus miembros o afiliados, sin perjuicio de la del interesado.

2. No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica, en razón, precisamente, del desempeño de su representación durante su mandato ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.

3. Ninguno de los representantes sindicales podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razón de su actividad sindical.

Si por manifiestas necesidades del servicio, extinción del mismo o privatización hubieran de ser trasladados o cesados, estos, salvada su voluntad, serán los últimos en pasar a la nueva situación.

4. Disponer cada uno de los miembros del Comité de Empresa, así como el Delegado y Secretario General de la Sección Sindical respectiva, de 50 horas mensuales para la realización de actividades sindicales, con las siguientes especificaciones:

a) Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros de una sección sindical, en uno o varios de sus componentes, para posibles liberaciones, dado conocimiento de ello, con antelación suficiente a la dirección de personal, con expresión de quien acumula y de quien proceden y siempre por decisión del Sindicato al que pertenecen.

b) Quedan fuera de cómputo. Las horas empleadas en reuniones o actuaciones convocadas por la corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación. Para la utilización de este derecho, se preavisará con antelación suficiente al jefe inmediato superior, 24 horas y 48 horas cuando el empleado público este en régimen de turnos. Los miembros de la comisión negociadora no necesitan de dicho plazo de preaviso..

c) Convocar asambleas o reuniones siempre que la convocatoria se refiera a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las secciones sindicales.

d) Disponer cada sección sindical de 18 horas anuales para celebrar asambleas o reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los servicios de personal, sujetándose a los arts. 41, 42 y 43 de la Ley 9/87.

e) La Corporación dotara de un crédito anual de 75.000 pesetas a cada sección Sindical legalmente constituida en el Ayuntamiento, con independencia de la utilización del servicio de reprografía y material de oficina, para gastos relativos a suscripciones, material legislativo, publicación de boletines o cualquier otro material necesario. La utilización de este fondo será puntualmente justificada por cada sección Sindical ante el Ayuntamiento.

5. Las Secciones Sindicales será únicas para cada Sindicato o Asociación, agrupándose en las mismas todos los empleados del Ayuntamiento y de los Organismos Autónomos y Empresas Públicas a todos los efectos del Capítulo VII.

Interpretación art. 58.4 en Comisión Paritaria de fecha 25/01/00:

Por unanimidad de los integrantes de la Comisión, y según lo peticionado por el Sindicato U.G.T., se interpretan dichos artículos señalando su aplicabilidad plena y directa respecto de los trabajadores de la Empresa SERAGUA acogidos al Convenio Colectivo de este Ayuntamiento, con la salvedad de que todo el Capítulo VII del mismo se entenderá interpretado de acuerdo con lo que seguidamente se acuerde en el punto Cuarto del Orden del Día.

Interpretación del Capítulo VII, en Comisión Paritaria de fecha 25/01/00:

Siendo el art. 56 del Convenio Colectivo aplicable a todo su Capítulo VII, puesto que encabeza el mismo, y dado que en su dicción se refiere a representantes de los empleados públicos firmantes de tal Acuerdo, el siguiente art. 57 del Convenio se entiende referido a los representantes de los Sindicatos firmantes de dicho texto o que tengan representación en el Comité de Empresa, a efectos de su presencia en las Comisiones Informativas de Personal.

Todo ello, sin perjuicio de la potestad del Presidente de dicha Comisión Informativa a efectos de invitar puntualmente para asistencia a la misma a personas físicas o representantes de Entidades que expresamente lo pidan, previa solicitud de los mismos con anterioridad a cada sesión.

Respecto a los demás derechos, competencias y garantías sindicales establecidas en dicho Capítulo VII, los mismos se entienden igualmente referidos a los Sindicatos firmantes del Convenio o con representación en el Comité de Empresa, a salvo de los derechos que el Ordenamiento Jurídico pueda reconocer a Sindicatos que no ostenten esta representación.

CAPÍTULO VIII

CONDICIONES ECONÓMICAS

ART.59. SUELDO BASE

El sueldo base será el estipulado en la legislación vigente en cada momento para todas las administraciones públicas y para cada grupo profesional, y que para el año 1998 está establecido según recoge la tabla anexa 1.

Interpretación del artº 59, en Comisión Paritaria de fecha 12/06/00:

La Comisión, por unanimidad, acuerda, a la vista de las percepciones salariales existentes en el Ayuntamiento para puestos de similar categoría, interpretar los artículos 59, 61 y 62 del Convenio Colectivo fijando las retribuciones a percibir por los trabajadores de EPASSA con la categoría profesional de Controlador en la forma siguiente:

<i>Sueldo Base:</i>	<i>83.384 ptas. mensuales (Grupo D)</i>
<i>Complemento de Destino:</i>	<i>44.556 ptas. mensuales (Nivel 14)</i>
<i>Complemento Específico:</i>	<i>54.864 ptas. mensuales, cantidad ésta que se entiende a cuanta y supeditada a la valoración a realizar tras la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo.</i>

ART.60. ANTIGÜEDAD

La antigüedad de los empleados al servicio del Ayuntamiento retribuirá cada tres años de servicio en la administración y por tanto se expresará en trienios. El valor de los trienios será para cada grupo el establecido en la legislación vigente, según se recoge en la tabla anexa 2.

Cuando un empleado cambie de nivel retributivo percibirá toda la antigüedad en la cuantía asignada a su nueva clasificación funcional.

Interpretación del artº 60 en Comisión Paritaria de fecha 25/01/00:

Art. 60: El abono de antigüedad se realizará a todos los trabajadores laborales incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, teniéndose en cuenta para abono de trienios los periodos temporales trabajados con anterioridad, los cuales precisarán de justificación documental por el trabajador si se produjeron en Administración distinta de este Ayuntamiento.

ART.61. COMPLEMENTO DE DESTINO

El complemento de destino será el que se indica para cada nivel en la tabla anexa 3 y será el fijado por la legislación vigente en cada momento.

Interpretación del artº 61 en Comisión Paritaria de fecha 12/06/00:

La Comisión, por unanimidad, acuerda, a la vista de las percepciones salariales existentes en el Ayuntamiento para puestos de similar categoría, interpretar los artículos 59, 61 y 62 del Convenio Colectivo fijando las retribuciones a percibir por los trabajadores de EPASSA con la categoría profesional de Controlador en la forma siguiente:

<i>Sueldo Base:</i>	<i>83.384 ptas. mensuales (Grupo D)</i>
<i>Complemento de Destino:</i>	<i>44.556 ptas. mensuales (Nivel 14)</i>
<i>Complemento Específico:</i>	<i>54.864 ptas. mensuales, cantidad ésta que se entiende a cuanta y supeditada a la valoración a realizar tras la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo.</i>

ART.62. COMPLEMENTO ESPECIFICO

El complemento específico fijado por acuerdo plenario de 23 de Noviembre de 1989, retribuirá para cada uno de los puestos de trabajo los factores de mayor dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, peligrosidad y penosidad y su cuantía será la que se indica en las plantillas presupuestarias.

Interpretación del artº 62 en Comisión Paritaria de fecha 12/06/00:

La Comisión, por unanimidad, acuerda, a la vista de las percepciones salariales existentes en el Ayuntamiento para puestos de similar categoría, interpretar los artículos 59, 61 y 62 del Convenio Colectivo fijando las retribuciones a percibir por los trabajadores de EPASSA con la categoría profesional de Controlador en la forma siguiente:

<i>Sueldo Base:</i>	<i>83.384 ptas. mensuales (Grupo D)</i>
<i>Complemento de Destino:</i>	<i>44.556 ptas. mensuales (Nivel 14)</i>
<i>Complemento Específico:</i>	<i>54.864 ptas. mensuales, cantidad ésta que se entiende a cuanta y supeditada a la valoración a realizar tras la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo.</i>

ART.63. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

La Corporación, para dar cumplimiento a lo establecido en el RD 861/86 y Ley 30/84, efectuara los programas correspondientes encaminados a determinar los empleados a los que deberá asignárseles el complemento de productividad, en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el puesto de trabajo, y objetivos asignados al mismo.

ART.64. DIETAS

Tendrán la consideración de tales las compensaciones económicas como consecuencia del desplazamiento de los empleados públicos realizados siempre por necesidades del servicio. La cuantía será la siguiente:

- Grupo E 9.200 ptas. día
- Grupo D y C. 11.400 ptas. día
- Grupo B y A. 13.000 ptas. día

Modificado en Comisión Paritaria de fecha 25/03/98: (Redacción antigua)

Tendrán la consideración de tales las compensaciones económicas como consecuencia del desplazamiento de los empleados públicos realizados fuera de la jornada laboral y siempre por necesidades del servicio. La cuantía será la siguiente:

- Grupo E.....9.200 ptas. día
- Grupo D y C.....11.400 ptas. día
- Grupo B y A13.000 ptas. día

ART.65. HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas previamente por escrito por la Delegación de Personal a instancia de la Jefatura del Servicio Municipal afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, en cuyo caso se justificarán posteriormente.

2.- La prestación de servicios extraordinarios será siempre voluntaria, salvo en caso de siniestro o necesidad extrema, o cuando tenga que llevarlas a cabo todo el colectivo por necesidades de servicio, haciendo un reparto equitativo de dichos servicios de forma rotatoria dentro de un mismo departamento; estos servicios se nombrarán con una antelación de 48 horas, salvo casos urgentes, sin que la falta de dicha antelación suponga incremento en el abono de horas.

Los servicios extraordinarios que se nombren a trabajadores municipales, serán por un mínimo de 3 horas.

3.- Mensualmente el Área de Personal informará por escrito a las Secciones Sindicales, Comité de Empresa y Junta de Personal de este Ayuntamiento, de las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado, empleados públicos que las han efectuado y Servicio Municipal al que están adscritos.

4.- La prestación de servicios extraordinarios será siempre compensada económicamente, salvo petición expresa del empleado público mediante solicitud al Area de Personal, en cuyo caso su compensación será horaria, caso de compensación horaria se llevará a cabo en la siguiente proporción:

- Descanso de 2 h. Por cada hora extraordinaria trabajada
- Descanso de 2,5 h. Por cada hora extraordinaria festiva o nocturna trabajada

5.- Se fija el horario nocturno, a efectos de servicio extraordinario, desde las 23 a las 7 horas; tendrán carácter de festivos Sábados, Domingos y días de Fiesta marcados en el calendario para Jaén.

6.- La diferencia horaria entre las horas trabajadas por el empleado público y las computadas como laborables con carácter general al resto del personal del Ayuntamiento, en las Fiestas de Semana Santa, ferias de Junio y Octubre, y aquellas otras fiestas que con carácter general establezca el Ayuntamiento, tendrán la consideración de horas extraordinarias festivas y su compensación será económica, salvo que el empleado solicite que les sean compensadas horariamente, según apartado 4.

7.- Aquellos empleados públicos a los que se les nombrase servicio extraordinario que incluyese las franjas horarias comprendidas entre las 13 y las 16 horas ó entre las 21 y las 24 horas, tendrán derecho a descanso para merienda o cena, con abono por la Corporación a estos efectos de la cantidad de 27'65 euros por día completo. En el supuesto de que no se pudiera descansar por necesidades del servicio, se compensará con una hora a descontar del cómputo anual.

8.- IMPORTE DE LAS DISTINTAS HORAS EXTRAORDINARIAS: La cantidad con la que habrá de retribuirse la hora extraordinaria normal de cada empleado público, se calculará a partir del valor de la hora ordinaria trabajada; así la hora extraordinaria normal será igual al valor de la hora ordinaria incrementado en un 20 %; no teniéndose en cuenta para este calculo la antigüedad.

La cantidad con la que se retribuirá la hora extraordinaria festiva o nocturna del empleado público, será la resultante de incrementar en un 40 % la hora extraordinaria normal.

Asimismo, la cantidad con la que se retribuirá la hora extraordinaria festiva y nocturna, será la resultante de incrementar un 40 % la hora extraordinaria festiva o nocturna.

El cálculo de la cantidad de la hora ordinaria de trabajo de cada empleado público, se calculará dividiendo las retribuciones íntegras anuales a excepción de la antigüedad (es decir, sueldo base, C.D. y C.E.) entre las horas del calendario laboral.

9.- Por la imposibilidad de trasladar el calendario aprobado en el Acuerdo- Convenio para los empleados de este Ayuntamiento, al Cuerpo de la Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios por las peculiaridades propias de estos, se establece un calendario laboral para la Policía Local y Personal adscrito de 1.549 horas anuales, 40 máximas semanales y 8 máximas y 7 mínimas diarias y para el Servicio de Extinción de Incendios de 1.549 horas anuales, previsibles en máximo de 144 horas y mínimo de 120 horas mensuales de servicio normal, y turnos de 24 horas, retribuyéndose mensualmente de la siguiente forma:

Policía Local

- Intendente Mayor.....	270'43
euros	
- Intendente.....	220'01
euros	
- Inspector.....	198'97
euros	
- Subinspector.....	174'74
euros	
- Oficial.....	159'27
euros	
- Policía.....	150'25
euros	
- Encargado de Señalización.....	144'24
euros	
- Operario.....	138'23
euros	

Estas cantidades serán objeto de revisión, en su caso, cuando por la Corporación se haga efectiva la clasificación de los miembros de dicho Cuerpo prevista en el art. 38, en relación con la D.T.Primer, de la Ley 13/2001, de Coordinación de las Policías Locales.

Servicio de Extinción de Incendios

- Jefe de Servicio.....	270'43 euros
- Suboficial.....	198'97 euros
- Sargento.....	174'74 euros
- Cabo.....	159'27 euros
- Bombero o Bombero Conductor.....	150'25 euros

El empleado público que rebase el computo anual establecido para cada servicio, será compensado económicamente según el importe establecido para las horas extraordinarias festivas, salvo que solicite la compensación horaria, a tenor de lo establecido en el apartado 4.

10.- El empleado público que sea requerido judicialmente fuera de su jornada de trabajo, por motivos laborales, ya sea para prestar declaración o asistencia a Juicio Oral, será retribuido con 2 horas extraordinarias por cada requerimiento.

11.- El empleado público que por necesidades de servicio ampliase su jornada laboral, será compensado como servicio extraordinario. Dicha ampliación será retribuida por horas completas.

12.- Los estadillos de trabajo del Servicio de Mercados se entregarán trimestralmente.

13.- Elecciones:

a) El empleado público que se encuentra libre de servicio y realiza la jornada completa: Todas las horas trabajadas tendrán la consideración de festivas o festivas

y nocturnas a partir de las 23 horas; su compensación será económica, más la asignación que otorgue el organismo competente.

b) Al empleado público que por su turno le correspondiera servicio: A partir de la jornada habitual de trabajo, el exceso tendrá consideración de horas extraordinarias festivas o festivas y nocturnas si son a partir de las 23 horas, siendo su compensación económica.

14.- Los servicios de carácter extraordinario que se nombren a los trabajadores municipales en festivos, nocturnos y días libres, serán por un mínimo de 3 horas.

B) PRODUCTIVIDAD:

Aprobación de la propuesta de productividad vista en Mesa de Negociación de fecha 03/05/2000, con las modificaciones acordadas en sesión de 22 de marzo de 2002, así como en la presente, la cual se transcribe a continuación de la presente Propuesta sobre retribuciones, sin exclusión de ningún empleado público, ya sea del Ayuntamiento, organismos autónomos o empresas públicas municipales.

C) NOCTURNIDAD:

Se establece como horario nocturno la franja horaria comprendida entre las 23 y las 7 horas, abonándose con la cantidad de 3 euros cada hora que el empleado público realice como consecuencia de su jornada normal de trabajo dentro de esta franja horaria.

D) NOCHES DEL 24 Y 31 DE DICIEMBRE:

Con independencia de lo establecido en el apartado C) y teniendo en consideración el especial significado de las noches del 24 y 31 de Diciembre, el empleado público que preste servicio en alguna de estas noches, será gratificado con la cantidad de 150'25 euros. Para estas noches no se nombrarán servicios extraordinarios, a excepción de casos urgentes.

E) VACACIONES: El art. 8º del Acuerdo-Convenio quedaría tal y como está salvo el último párrafo, el cual se redactaría de la siguiente forma:

Todo empleado público adscrito al Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento, así como el adscrito al Cuerpo de la Policía Local, podrá disfrutar sus vacaciones en verano de forma rotatoria, a ese efecto, se crearán tres turnos, pasando el que solicite como turno número 1 al número 2, y así sucesivamente hasta completado el ciclo. El empleado público que cambie un turno de vacaciones de invierno, no tendrá derecho a volver a pedir en el mismo turno por el hecho de cambio.

El empleado público adscrito a estos servicios, que solicite libremente un mes distinto a los tres considerados de verano, será compensado con 6 días naturales o 3 días si el período

es quincenal, aliviándose de esta forma la situación que se crea en estos departamentos por falta de personal en los meses de vacaciones.

El disfrute de vacaciones por los miembros del Cuerpo de la Policía Local en los meses de Octubre, segunda quincena de Diciembre y quincena que coincida con la Semana Santa, quedará supeditado a las necesidades del Servicio, de acuerdo con las previsiones de la Jefatura de dicho Cuerpo.

ANEXO I

De acuerdo con lo establecido en el punto 1, del apartado A), los Jefes del Cuerpo de Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios, remitirán las correspondientes comunicaciones a la Delegación de personal para su aprobación, teniendo en cuenta lo siguiente:

Por las necesidades que se crean en estos servicios, para mantener el nivel de servicio que se presta al ciudadano, sobre todo en eventos Semana Santa (Policía local) y Ferias de Junio y Octubre, (Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios) se hace necesario la realización de un número mínimo de horas extraordinarias que a continuación se relacionan:

Policía Local

Intendente Mayor	67 horas anuales
Intendente	94 horas anuales
Inspector	100 horas anuales
Subinspector	108 horas anuales
Oficial	116 horas anuales
Policía	125 horas anuales
Personal adscrito	60 horas anuales

Servicio de Extinción de Incendios:

- Todos sus integrantes 50 horas anuales.

La realización de estas horas extraordinarias tendrá carácter voluntario y su compromiso será anual, debiéndose publicar los servicios con sujeción a lo establecido en el apartado A) de la propuesta adjunta, teniendo en cuenta:

1º.- No se nombrarán más de 3 servicios extraordinarios semanales en cada uno de los eventos reseñados (Semana Santa, Feria de Junio y Octubre).

2º.- Se garantizará dos días de descanso en cada uno de los eventos reseñados en el punto anterior, uno en día festivo y otro en día ordinario, salvo para el personal sujeto a cadenas de servicio, (Policía Local) que descansará cuando le corresponda por su cadena.

3°.- Entre un servicio ordinario y el comienzo de un servicio extraordinario, debe haber un intervalo mínimo de 2 horas, salvo para los salientes de turno de noche que será de 8 horas.

4°.- Los servicios de carácter extraordinario que se nombren a los miembros de los Cuerpos de Policía Local y Extinción de Incendios, serán por un mínimo de 5 horas.

5°.- Si comenzado un servicio extraordinario se interrumpiese, por motivos no imputables al empleado público, o por accidente laboral, se computará la totalidad del servicio nombrado, a tal efecto todo servicio extraordinario se nombrará con su hora de comienzo y finalización.

6°.- La realización de la totalidad de horas extraordinarias serán repartidas al 33,3 % entre las 3 modalidades existentes (extraordinaria normal, festiva y festiva y nocturna). En caso de que no se cumpliera en la modalidad de festivas o nocturnas, se abonará cada una de las horas excedidas incrementadas en un 25 % y en un 50 % las excedidas del 33,3 % en la modalidad de festivas y nocturnas.

La totalidad de las horas se abonará repartidas en las nóminas de los meses de Febrero, Abril, Julio y Octubre, considerándose todas ellas para su retribución en el precio intermedio de las tres modalidades, o sea festivas o nocturnas.

En el mes de febrero se abonará el incremento habido para los casos en que se hubiese excedido el 33,3 % citado en el punto 5° de este anexo, así como todas aquellas horas que se hubiesen realizado de más del número reseñado para cada empleado público.

En el mes de diciembre se regularizarán las horas realizadas por cada empleado público, descontando todas aquellas que no se hayan prestado, y en los casos de larga enfermedad, se regularizarán en cualquiera de los meses restantes teniendo en cuenta la prolongación de la baja laboral del empleado público.

En el supuesto de que, una vez finalizado el año, el personal a que se refiere este anexo excediera del número de horas extraordinarias asignadas, el abono de dicho exceso se efectuará al valor de la hora extraordinaria normal.

Los servicios de miembros del S.E.I.S. que sean requeridos para realización de actuaciones extraordinarias de carácter especial, (retenes de 24 horas) serán retribuidos con valor de hora extraordinaria normal, sin computarse dentro de la bolsa de horas.

Modificado en Comisión Paritaria de fecha 28/06/02: (Redacción antigua)

1. Las horas extraordinarias serán reducidas al mínimo indispensable, no pudiéndose realizarse más de ochenta al año por persona según marca el Decreto-Ley 1/86

2. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas previamente por escrito por la Delegación de Personal a instancia de la jefatura del servicio municipal afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, en cuyo caso se justificaran posteriormente.

3. Mensualmente, el Área de Personal informara por escrito a los sindicatos y comité de empresa del Ayuntamiento, de los horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicio municipal al que están adscritos.

4. La prestación de servicios extraordinarios será siempre voluntaria, salvo en caso de siniestro o necesidad extrema, en la medida de lo posible rotatorios; su compensación será siempre económica, salvo petición expresa del interesado por escrito, en cuyo caso dicha compensación será horaria.

5. Los dos tipos de compensación serán:

Compensación económica

Grupos A y B..... 1.475 ptas/hora
Grupos C, D, y E..... 1.310 ptas/hora

Las nocturnas o festivas se abonaran con un incremento del 40% de su valor. Cuando concurren ambas, el incremento será del 80%.

Compensación horaria

Descanso de 2 horas por cada 1 trabajada en día laboral

Descanso de 2,5 horas por cada una trabajada, cuando esta sea nocturna o festiva.

6. Se fija el horario nocturno, a los efectos de trabajos extraordinarios, desde las 22 horas hasta las 6 horas; tendrán carácter de festivos, los sábados, domingos y días de fiesta marcados en el calendario para Jaén; y todos aquellos que, por aplicación de este Convenio, disfruten con carácter general los empleados públicos municipales.

La realización de 1.200 horas extraordinarias anuales, en un mismo servicio y categoría, implicara automáticamente la creación de un nuevo puesto de trabajo.

Interpretación del artº 65.7 en Comisión Paritaria de fecha 17/03/03:

Respecto de la interpretación del art. 64.7 del Acuerdo Económico y Social y 65.7 del Convenio Colectivo, según modificación efectuada por Acuerdo de esta Comisión de 28 de junio de 2.002, se acuerda por unanimidad que para tener derecho el empleado público al abono de la cantidad de 27'65 euros por día completo, deberá habersele nombrado servicio extraordinario que incluya, en un 75% o más (es decir, 135 minutos o más), las franjas horarias comprendidas entre las 13 y las 16 horas o entre las 21 y 24 horas.

ART.66. COMPLEMENTO DE ESPECIAL CUALIFICACIÓN INFORMÁTICA

Será percibido por los empleados del CPD según se indica en la tabla anexa 4, y tendrá el carácter de provisionalidad hasta que se efectúe la catalogación o valoración de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento.

Suspensión del artº 66, según Comisión Paritaria de fecha 17/03/03:

Seguidamente, en cuanto al art. 66 del Convenio Colectivo, sobre Complemento de Especial Cualificación Informática, se acuerda igualmente por unanimidad que dicho artículo quede en suspenso a efectos de su aplicación en tanto el importe de dicho Complemento venga siendo acumulado al Complemento Específico de los empleados públicos afectados.

ART.67. LIQUIDACIÓN POR CESE

El personal que cese por voluntad propia, terminación de contrato, jubilación o fallecimiento, tendrá derecho a que se le incluya en la última nomina una liquidación por valor de cualquier otro concepto retributivo que la Corporación pudiera adeudarle, así como el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, según el tiempo de trabajo dentro del año.

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES

ART.68. DISPOSICIONES GENERALES

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor, en función de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

ART.69. GRADUACIÓN DE INFRACCIONES Y FALTAS.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas e incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

ART.70. FALTAS LEVES

Son faltas leves las siguientes:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- c) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
- d) La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
- e) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

f) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

g) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

ART.71. FALTAS GRAVES

Son faltas graves las siguientes:

a) La falta de obediencia debida a los superiores.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o publico en general.

d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo que no constituya falta muy grave.

e) La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a) b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

g) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición salvo fuerza mayor.

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

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

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

k) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante mas de 5 días al mes.

l) Haber sido sancionado de tres faltas leves en un periodo de 3 meses.

m) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.

n) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

ART.72. FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves las siguientes:

a) 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.

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

c) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

d) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

f) La falta de asistencia no justificada al trabajo durante mas de 3 días al mes.

g) Los malos tratos de palabra y obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.

h) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o para terceros.

i) La situación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad temporal, por tiempo superior a 3 días, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

j) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

k) Haber sido sancionado por la Comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

l) Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Corporación Municipal.

m) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

ART.73. SANCIONES

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a 6 meses.
- Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción, posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de más de 6 meses hasta doce meses.
- Suspensión para participar en dos concursos de promoción en el periodo de los 3 años siguientes a la sanción.
- Despido.

Todas las sanciones se notificarán por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubieren motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores.

ART.74. PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS.

1. Las faltas leves prescribirán a los 10 días.

2. Las faltas graves a los 20 días.

3. Las faltas muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

ART.75. RECLAMACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA LAS SANCIONES

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones requerirán en todo caso comunicación escrita que indique la fecha y los hechos y serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La demanda del trabajador, por su lado ha de interponerse en plazo de los 20 días hábiles siguientes al de la notificación de la sanción impuesta.

El órgano competente para imponer la sanción será el Presidente de la Corporación mediante Decreto, donde se determinará los hechos que se imputan, calificando la falta cometida y señalando la sanción aplicable.

En la notificación de la sanción deberá comunicarse al trabajador que la misma es recurrible ante la jurisdicción laboral, previa reclamación ante la propia Administración.

La reclamación previa deberá interponerse dentro de ese mismo plazo de tiempo (20 días hábiles siguientes al de la notificación de la sanción), interrumpiendo dicha interposición de la reclamación, los plazos de prescripción y suspendiendo los de caducidad, de acuerdo con el art.73 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Cuando se trate de representantes legales o sindicales será preciso expediente contradictorio, con audiencia de los otros miembros, en la representación de que se trate; y para los afiliados a un sindicato, audiencia de los delegados sindicales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: A los efectos de los artículos donde se haga mención en el presente Convenio, se entenderá por cónyuge a la persona a quien este ligado de forma permanente o por vinculo legal el trabajador.

SEGUNDA: Las retribuciones y demás derechos económicos del personal de los Organismos Autónomos dependientes del Ayuntamiento, serán con cargo a su propio presupuesto.

TERCERA: En las distintas contrataciones con cargo a los planes de empleo de la Junta de Andalucía se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento.

CUARTA: El trabajador que tenga encomendada la vigilancia de los minusválidos psíquicos en el autobús que realiza el trayecto de sus domicilio a los talleres y viceversa, tendrá derecho a un complemento de 21.700 pesetas mensuales. Este servicio no se computará como integrante de la jornada laboral y tendrá carácter voluntario.

QUINTA: Todas las ayudas que se recogen en este capítulo, experimentarán, en años posteriores a 1998, los incrementos que para cada

anualidad permitan la normativa básica y la legislación presupuestaria correspondiente respecto al régimen retributivo de los empleados públicos.

SEXTA: En el caso de extinción, modificación o reducción del Programa de Escuelas Taller o Casas de Oficios en el Excmo. Ayuntamiento de Jaén, que diese lugar a la pérdida de puestos de trabajo del personal que presta sus servicios en la actualidad, es decir, en el momento de la aprobación por la Comisión Paritaria de este Acuerdo, dichos trabajadores continuarán prestando sus servicios para el Ayuntamiento de Jaén sin interrupción temporal, como Personal Laboral con carácter indefinido.

Acuerdo de añadir una 6ª Disposición Adicional al Convenio Colectivo, aprobada en Comisión Paritaria de fecha 20/05/99.

D. ALFONSO SÁNCHEZ HERRERA
ALCALDE DE JAÉN

D. JUSTO JAENES SÁNCHEZ
PTE. COMITÉ DE EMPRESA

D. ANTONIO CALET ESTEPA
RPTE. DE UGT,

D. ANTONIO J. CASTILLO LÓPEZ
RPTE. DE CCOO

D. ANTONIO SERRANO CASTRO
RPTE. DE ASFEM

ANEXOS

RETRIBUCIONES BÁSICAS

Grupo	Anexo I Sueldo/mes	Anexo II Trienio/mes
A	155.230	5.961
B	131.748	4.769
C	98.209	3.579
D	80.303	2.390
E	73.310	1.792

COMPLEMENTO DE DESTINO (ANEXO 3)

NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO	CUANTÍA MENSUAL
	136.307
30	122.266
29	117.123
28	111.980
27	98.240
26	87.161
25	82.018
24	76.878
23	71.733
22	66.600
21	61.866
20	58.704
19	55.545
18	52.384
17	49.228
16	46.067
15	42.909".
14	