



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 6 de junio de 2011, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos (personal laboral y funcionario) del Ayuntamiento de Amieva, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Vista la solicitud de inscripción de Convenio Colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos (personal laboral y funcionario) del Ayuntamiento de Amieva (expediente P-01/11, código 33100012142011), a través de medios electrónicos ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal del Ayuntamiento y de los trabajadores el 11 de febrero de 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 38.6, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 22 de septiembre de 2010, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 6 de junio de 2011.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 22-9-10, publicada en el BOPA núm. 225, de 28-9-10.—Cód. 2011-11985.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO REGULADOR DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE AMIEVA PARA EL PERIODO 2011-2014

En la Casa Consistorial de Amieva, siendo las 12.00 horas del día 11 de febrero de 2011, se reúne la Mesa de Negociación del Convenio-Acuerdo del Ayuntamiento de Amieva, integrada por las siguientes personas:

Por el Ayuntamiento de Amieva:

Don Ángel García García (Alcalde).

Por la representación de los trabajadores:

D.ª María Belén Sánchez Blanco (UGT).

Ambas partes acuerdan:

Primero.—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación de un Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Amieva y, por tanto, para firmar la presente Acta de Otorgamiento.

Segundo.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Laboral y Funcionario del Ayuntamiento de Amieva, con vigencia hasta 31 diciembre de 2014.

Tercero.—El presente Convenio Regulador se someterá al Pleno de la Corporación para su ratificación.

Y en prueba de conformidad, lo firman en Amieva, en el lugar y fecha expresados.

Don Angel García García

D.ª María Belén Sánchez Blanco

ALCALDE

Delegada de Personal



CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO) DEL AYUNTAMIENTO DE AMIEVA

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

Se regirá por el presente convenio regulador, los empleados públicos que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Amieva.

Será de aplicación al personal contratado en base a Acuerdos, Conciertos o Convenios de Colaboración con otros Organismos, excepto en lo referido al capítulo III, retribuciones, que se adaptará a la subvención o convenio.

Artículo 2.—Vigencia.

El período de vigencia del presente Convenio se extenderá desde el uno de enero de dos mil once hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce.

Artículo 3.—Consideración de los acuerdos.

Los presentes acuerdos, se considerarán de mínimos, mientras no resulte más beneficioso otro tipo de legislación vigente o aplicable.

Artículo 4.—Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento.

Se creará una Comisión Mixta de Seguimiento del presente Convenio que estará integrada de forma paritaria por dos miembros en representación del Ayuntamiento y dos representantes de los Sindicatos firmantes, cuya composición y funcionamiento quedan recogidos en el anexo III.

CAPÍTULO II. JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 5.—Jornada laboral.

La jornada laboral del personal sujeto a este Convenio, será de 35 horas semanales. Será de aplicación el régimen de horario flexible. La jornada laboral no puede extenderse más allá de las 18,00 horas. Asimismo, los empleados públicos pueden flexibilizar hasta un tercio de su horario, respetando una franja de presencia fija que abarca, para los horarios de mañana y tarde, entre las 9.00 y las 17.00 horas de lunes a jueves, y de 9.00 a 14.30 horas los viernes.

El horario flexible abarca entre las 7,30 y las 9,00 horas de la mañana, y las 17.00 y 18.00 por las tardes, de lunes a jueves, y de 14.30 a 15.30 horas los viernes, para las jornadas de mañana y tarde.

En general: De lunes a viernes, de 8 a 15 horas, de octubre a mayo, y de 8 a 14 horas de junio a septiembre.

Los trabajadores adscritos al presente convenio gozarán de un permiso retribuido dentro de la jornada laboral de 30 minutos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal, que como norma general será de dos días consecutivos.

El Ayuntamiento concederá la adaptación de la jornada laboral, para la asistencia a cursos o seminarios de perfeccionamiento, relacionados con el puesto de trabajo, siempre que así lo permitan las necesidades del servicio. Las denegaciones deberán ser motivadas y comunicadas al interesado. Los gastos de dietas, viajes, estancia e inscripción serán a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 6.—Vacaciones.

Las vacaciones anuales se disfrutarán con carácter general desde el día 1 de junio al 30 de septiembre, pudiendo el trabajador a petición propia, disfrutarlas en otra época del año, previa autorización del Jefe del Servicio. No obstante, y cuando hubiera más de un trabajador en un puesto de trabajo, el turno de vacaciones será rotatorio, esto sin perjuicio de que los trabajadores de común acuerdo decidieran acordar las vacaciones en otro sentido.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintitrés días laborables anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural, y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Departamento, previa consulta a los representantes legales de los empleados públicos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro siguiente, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Veinte años de servicio: Veinticuatro días laborables.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días laborables.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días laborables.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

El calendario de vacaciones se establecerá en cada servicio durante el primer trimestre de cada año. Dicho calendario será remitido a los representantes de los trabajadores.



El personal que se jubile tendrá preferencia en la elección del turno de vacaciones.

La baja por enfermedad o maternidad suspende o interrumpe el disfrute de las vacaciones, pasando a disfrutarlas en el momento de ser dado de alta, dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre que no perjudique a terceros y de acuerdo con el calendario de vacaciones. En casos excepcionales, a petición del trabajador, y aprobado por la Comisión Mixta, se podrá ampliar el plazo hasta el 31 de marzo.

En caso de que la administración, por necesidades del servicio, que habrán de ser expresas, y oídos previamente los representantes de los trabajadores, modificase las fechas del disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubieran generado, y a las compensaciones pertinentes, previa presentación de los documentos acreditativos de los gastos anteriormente citados.

Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones, o éstas les fueran denegadas en las fechas establecidas con carácter general, recibirán una gratificación de 200 euros o 4 días más de vacaciones, salvo que el trabajador renunciara voluntariamente a disfrutarlas en dichas fechas por libre elección.

Artículo 7.—Ampliación de plantilla.

Siempre que en un servicio y en una categoría determinada se superen las 1.505 horas de trabajos extraordinarios en cómputo anual, el Ayuntamiento procederá a crear nuevas plazas en plantilla de trabajadores; tantas como resulte de dividir el total de ellas por la cifra indicada anteriormente.

Artículo 8.—Trabajos de superior categoría.

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento podrá habilitar provisionalmente, para desempeñar puestos de categoría superior, al personal necesario para cubrir la necesidad de estos puestos. Dichas habilitaciones deberán ser comunicadas al Delegado de Personal, con carácter inmediato y habrán de ser justificadas y sólo en base a imposibilidad del desempeño, vacaciones o enfermedad del titular.

Los trabajadores que desempeñen tales puestos, percibirán en concepto de productividad, las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, con las excepciones de los complementos de antigüedad y sueldo base.

Cuando haya más de un trabajador que pueda desempeñar dicho cargo la sustitución se hará de forma rotatoria y equitativa. En el caso de los Jefes de Departamento, la sustitución se estudiará por la Comisión de Seguimiento.

Artículo 9.—Ingreso.

El ingreso en la función pública local se realizará de acuerdo con lo regulado con carácter general para el ingreso en la función pública, y las vacantes y ampliaciones de plantilla que se produzcan se cubrirán por los procedimientos establecidos en este artículo.

La selección, ingreso y promoción del personal afectado por estas normas se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose en todo caso al Real Decreto Legislativo 781/86, Reglamento General de Ingreso en la Administración Pública y a lo establecido en estas normas.

Las vacantes de plantilla que se produzcan serán convocadas por la autoridad competente mediante oferta pública, pudiendo optar a las mismas, en los turnos de traslado y promoción interna, todo el personal de plantilla que esté en situación de activo o excedente.

Las vacantes que existan se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prelación:

1. Concurso de traslados y a resultas entre trabajadores de la misma categoría y especialidad.
2. Promoción interna y a resultas entre los trabajadores.
3. convocatoria pública para el personal de nuevo ingreso a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre. Para la provisión de plazas vacantes, el órgano competente realizará la oportuna convocatoria de:

Concurso de traslados y a resultas, al que podrán concurrir los trabajadores en situación de activo o excedente, que posean el mismo nivel y categoría profesional de las vacantes del concurso.

La adjudicación de las plazas se regirá por normas objetivas, acordadas por la Comisión Mixta de Seguimiento, de acuerdo con el siguiente baremo:

- a) Antigüedad en la misma categoría profesional: de 0,20 puntos por año completo, hasta un máximo de 4 puntos.
- b) Antigüedad en el Ayuntamiento: de 0,10 puntos por año completo, hasta un máximo de 2 puntos.
- c) Penosidad o peligrosidad por el trabajo desarrollado: de 0,10 puntos por año completo, hasta un máximo de 2 puntos.

Las fracciones de año por antigüedad serán valoradas con un 1/12 de los puntos correspondientes a cada año completo por cada mes completo.

Todas las vacantes existentes tras el concurso de traslados y resultas, se ofrecerán dentro de los porcentajes establecidos en el Real Decreto 781/86 por el sistema de:

Promoción interna y a resultas, la convocatoria pública que se realicen para cubrir vacantes por el sistema contendrá los requisitos siguientes:

- a) Características de la plaza a cubrir.
- b) Titulación exigible en cada caso



- c) Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al baremo que establezca la Comisión de Seguimiento
- d) Composición del Tribunal que ha de valorar las solicitudes y las pruebas.
- e) Las pruebas a realizar en su caso, que serán esencialmente de carácter práctico.
- f) El plazo de presentación de las solicitudes que no será inferior a 10 días.

Se favorecerá la promoción interna de los trabajadores fijos del Ayuntamiento a quienes les sea de aplicación el presente convenio, para lo cual se reservará como mínimo el 50% del total de plazas de la oferta de empleo correspondiente.

De igual manera, las partes acuerdan profundizar en el desarrollo de la promoción horizontal entendida como elemento básico, tanto en la ordenación del personal al servicio de la Administración, como en el desarrollo de la carrera administrativa mejor articulada.

El Ayuntamiento concederá 15 días de permiso retribuido a los aspirantes a dichas plazas.

En las convocatorias públicas para el personal de nuevo ingreso el sistema de acceso se negociará en el marco de la Oferta de Empleo.

Antigüedad:

El personal que acceda a ocupar un puesto de trabajo fijo, el Ayuntamiento le reconocerá la antigüedad del tiempo que hubiese trabajado en el mismo con anterioridad a ocupar la plaza o puesto de trabajo fijo.

El personal que lleve más de 3 años prestando sus servicios al Ayuntamiento, tendrá derecho al abono de trienios, aun cuando no tenga el carácter de personal fijo.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 10.—*Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos aplicables al personal, según cada caso, serán los siguientes:

1.º—Retribuciones básicas:

- a) El sueldo que se corresponde al grupo de clasificación.
- b) Los trienios.
- c) Las pagas extraordinarias.

2.º—Retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Gratificaciones.
- e) Indemnizaciones.

Las retribuciones se harán efectivas, como máximo, el último día de cada mes.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en los meses de junio y diciembre, y siempre antes del día 20 de los mismos.

En el año 2011 y sucesivos, las pagas extraordinarias tendrán el mismo importe y elementos retributivos que el resto de mensualidades siempre y cuando no se contradiga ninguna norma de carácter básico. No obstante, y, en todo caso, se dará cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público en cuyo capítulo I establece medidas en materia de empleo público dentro de las cuales se encuentra la modificación de algunos artículos de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, relativos a retribuciones de empleados públicos.

Artículo 11.—*Revisión salarial.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio se revisarán anualmente en el porcentaje de incremento general fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en todos los conceptos retributivos.

Se establece una cláusula de garantía salarial por la que las retribuciones fijadas en este Convenio se revisarán anualmente por la diferencia entre el I.P.C. real y el incremento general de la Ley de Presupuestos, para lo que se habilitarán los fondos adicionales correspondientes.

Artículo 12.—*Gratificaciones.*

Para el año 2011, los trabajadores que, fuera de la jornada, realicen servicios extraordinarios, especiales o que merezcan un especial reconocimiento por parte de sus superiores podrán, previo encargo del Jefe del Servicio, visto bueno del Presidente y con el conocimiento de los Representantes de los Trabajadores, recibir gratificaciones o premios, que no podrán ser fijos en su cuantía ni periódicos en su devengo.

El importe de las horas que se realicen fuera de la jornada normal o que excedan de ésta serán de:

- Grupo A: 29,00 euros.
- Grupo B: 22,00 euros.
- Grupo D: 16,00 euros.



Se añadirá un 20% si se realizan en jornada nocturna o festiva y un 40% si coinciden.

La cuantía de las horas será revisable anualmente, en función del I.P.C. del año anterior.

Sólo se realizarán por causa motivada, por fuerza mayor o ausencias imprevistas. En el supuesto de que se realicen estas horas, el trabajador tendrá derecho a una compensación horaria consistente en dos horas de descanso por hora extraordinaria realizada; dos horas y media en caso de ser en festivo o nocturno, y tres horas si coinciden ambos supuestos, o bien una compensación económica, según el importe especificado en este artículo, quedando a elección del trabajador cualquiera de las dos fórmulas previstas en este artículo, y de acuerdo con el Jefe de Servicio si se opta por la compensación horaria.

Cuando se realicen más de 7 horas extraordinarias consecutivas, las siguientes se abonarán dobles.

Ante la grave situación de crisis por la que atraviesa el empleo en nuestra región, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a limitar al mínimo indispensable y de inexcusable realización el número de horas extraordinarias a realizar por el personal del Ayuntamiento. Estas horas pueden ser acumuladas.

Artículo 13.—*Disponibilidad ocasional.*

Cuando el Ayuntamiento por razones de necesidades del servicio debidamente acreditadas, pida a un trabajador que esté disponible fuera de su jornada normal en día de descanso o festivo, se percibirá una indemnización de 60 euros más las horas extraordinarias de trabajo efectivo. En el caso de realizar 7 horas o más, percibirá el importe correspondiente a las horas trabajadas y no la indemnización.

Artículo 14.—*Servicios extraordinarios.*

En la realización de servicios extraordinarios para las dietas, así como para la concesión de gratificaciones, se necesitará de la correspondiente orden del servicio firmada por la persona que las ordena, o por el respectivo jefe de servicio. Estas serán pasadas de forma detallada y con carácter mensual al correspondiente órgano económico, para su abono en la primera mensualidad a percibir por el trabajador.

Artículo 15.—*Indemnizaciones.*

Se entiende por tal la compensación que se otorga al trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponderá a los Servicios de Personal tras examinar previamente, tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos municipales que deban informar, y el del Delegado de Personal.

La utilización de vehículo propio para los desplazamientos se indemnizará a razón de 0,19 euros/km., incrementada en el mismo importe que se dicte para los funcionarios del Estado.

Artículo 16.—*Asistencia jurídica.*

El Ayuntamiento garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a través de un Letrado de su elección, previa audiencia del trabajador, a los empleados que las precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, constituyendo además la fianza necesaria, ante las exigencias de responsabilidades, tanto civiles como penales, salvo que el Ayuntamiento fuese parte contraria.

Artículo 17.—*Seguro de responsabilidad civil, vida, accidentes e invalidez.*

El Ayuntamiento concertará una póliza de seguros de responsabilidad civil, de vida, de accidentes y de invalidez que garantice las compensaciones en los siguientes riesgos, por persona:

- Muerte: 36.000 euros.
- Invalidez absoluta: 72.000 euros.
- Invalidez parcial permanente: Según porcentaje dictaminado por la Seguridad Social.
- Responsabilidad civil: 90.151 euros.

Artículo 18.—*Quebranto de moneda.*

El Ayuntamiento asumirá el quebranto de moneda que puedan sufrir los trabajadores que manejen fondos de la misma.

CAPÍTULO IV. DERECHOS SINDICALES Y PROFESIONALES

Artículo 19.—*Permisos y licencias*

Permisos:

- 6 días de permiso personal, por asuntos propios, no justificables. Se disfrutarán a elección del trabajador, de forma continuada o alterna, en cualquier época del año, no pudiendo ser acumulables al período vacacional. Las festividades fijadas en el calendario laboral que coincidiesen con sábado, generarán un día más de libre disposición. Además tendrán derecho, al cumplir el sexto trienio, a dos días adicionales, incrementándose en un día adicional más por cada trienio a partir del octavo.
- 16 semanas, ampliadas por parto múltiple a 18 semanas, por alumbramiento y lactancia, que podrá dividirse, por interés de la propia trabajadora, en dos períodos, anterior y posterior, al parto. De este mismo

permiso, y en las mismas condiciones, podrán beneficiarse también los trabajadores que adopten o acojan a un niño/a. El trabajador por lactancia de un hijo y hasta la edad de 12 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo para atenderle, también se podrá acumular este permiso en jornadas completas a disfrutar una vez finalizado el período de permiso por alumbramiento, adopción o acogimiento. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen. También tendrán derecho a disfrutar descanso, las trabajadoras embarazadas por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- El empleado público tendrá derecho a ausentarse dos horas diarias retribuidas en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto. En dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.
- 15 días de permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.
- El empleado público tendrá derecho a acumular el período de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado el año natural.
- 3 días laborables en caso de separación probada o divorcio.
- 20 días por matrimonio, si se trata del propio, y 1 día si es el de padres, hijos o hermanos.
- 2 días laborables por traslado del domicilio habitual, y dos más si es fuera del municipio.
- 8 días laborables por fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos o padres).
- 4 días laborables por fallecimiento de familiares en segundo grado de consanguinidad (abuelos, nietos y hermanos).
- 2 días laborables por fallecimiento de familiares en primer grado de afinidad (suegros, nuera y yerno).
- 1 día laborable por fallecimiento de familiares en tercer grado (tíos y sobrinos).
- 1 día más si debe efectuarse desplazamiento en todos los casos anteriores de fallecimiento, siempre que sea fuera de la Comunidad Autónoma.
- 9 días laborables por fallecimiento del cónyuge o pareja.
- El tiempo indispensable para asistir a consulta médica o acompañar al cónyuge o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, con deficiencias físicas, psíquicas, de edad avanzada o menor de edad.
- 4 días por enfermedad grave de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, suegros, nuera y yerno). En este supuesto el trabajador tendrá derecho a un segundo permiso, de la misma duración, desde la finalización del anterior, sin perjuicio de las licencias que puedan concederse por períodos superiores a éstos, no retribuidas.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones a Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles y Militares, expedición y renovación del DNI, pasaporte o carnet de conducir, certificados o registros en centros oficiales, acompañamiento de parientes minusválidos o disminuidos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y menores de edad, para la realización de trámites puntuales en razón de su estado o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales.
- Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes no directamente relacionados con la función o puesto que desempeña.

Licencias:

- a) Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, colegial, asociativo o sindical. Si la asistencia fuera promovida por el Ayuntamiento, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por dieta, gastos de viaje, estancia y de inscripción u otros.
- b) Podrá concederse licencia por asuntos propios, sin retribución y cuya duración no podrá exceder de 3 meses cada dos años, con reserva del puesto de trabajo.
- c) Cuidado de menores, minusválidos físicos y psíquicos, cónyuge, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. El trabajador tendrá derecho a una licencia por la que se le reducirá la jornada de trabajo en un tiempo no inferior a un tercio, ni superior a la mitad de la misma, con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

De la misma forma, se amplía a tres años el período máximo de excedencia otorgado a los empleados públicos en los casos de cuidado de hijos o familiares dependientes a su cargo. Esta excedencia garantizará, en los dos primeros años, el mantenimiento del mismo puesto de trabajo. En el tercero, se garantiza el mismo sueldo y nivel.

- d) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. Igualmente, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de coordinación o apoyo.
- e) El Ayuntamiento concederá un plazo de un año para las bajas por enfermedad o accidente con un 100% de los haberes; pasado este plazo procederá a pedir informes médicos que determinarán la búsqueda de un puesto compatible o de capacidad disminuida, o a su jubilación si no puede desempeñar ningún puesto, contando siempre para ello con el expreso consentimiento y conformidad del interesado.



- f) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.
- g) Derecho a un permiso de dos meses en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, manteniendo las retribuciones básicas del salario.
- h) La empleada pública víctima de violencia de género (se garantiza la más estricta confidencialidad) que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo, podrá solicitar un traslado en distinta unidad administrativa o en otra localidad. El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso, y se producirá en el plazo máximo de un mes. Se creará una nueva situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública, y se tendrá derecho a esta sin necesidad de haber prestado un tiempo de servicios previo, y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.
- i) En caso de familias monoparentales, el empleado público podrá pedir, previa autorización y por motivos relacionados con la atención a la familia, una modificación del horario fijo en dos horas.

Los permisos y licencias tendrán que ser comunicados a los responsables de los servicios, quienes informarán de los mismos al responsable del Ayuntamiento en esta materia.

En cualquier caso, tanto los días de permiso, vacaciones e inasistencia al trabajo deberán ser debidamente constatados en el libro registro abierto a tal efecto.

Artículo 20.—*Festivos.*

En cuanto a los festivos, se estará a lo que se determine en tal sentido en el calendario oficial de fiestas, tanto de ámbito nacional y regional, como de ámbito local.

Los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de no laborables, no recuperables y abonables.

Tendrá la consideración de fiesta patronal, abonable y no recuperable, para los empleados públicos el día 22 de mayo.

El Ayuntamiento sufragará, con ocasión de dicha fiesta patronal, una comida de hermandad para todos los trabajadores en activo, así como todos aquellos que se encuentren en situación de jubilación. En caso de que el Ayuntamiento no corriese con los gastos de la celebración, abonará a cada uno de los trabajadores afectos la cantidad de 30 euros.

Se sustituye el horario reducido de la Semana Grande por un día de libre disposición.

Artículo 21.—*Citaciones judiciales.*

Los trabajadores que por citación judicial relacionada con su profesión, deban comparecer en día de descanso, permiso, vacaciones o licencia, además del abono de los gastos de desplazamiento, tendrán derecho a un día de descanso o a su compensación.

Artículo 22.—*Anticipos.*

Se concederán anticipos reintegrables, sin interés, de hasta 4 mensualidades íntegras, y a devolver en cuatro años como máximo; teniendo que ser dichas peticiones motivadas y producidas por un estado de necesidad del trabajador. Asimismo, las denegaciones serán motivadas y comunicadas por escrito.

Artículo 23.—*Régimen disciplinario.*

Se estará a lo regulado con carácter general para toda la Función Pública.

Con el fin de garantizar el principio constitucional de presunción de inocencia, el trabajador que se vea incurso en la apertura de un expediente disciplinario, tendrá derecho a percibir el total de las retribuciones, mientras dure la tramitación del mismo.

Artículo 24.—*Servicios mínimos.*

Los servicios mínimos imprescindibles en los casos de huelga legal, serán nombrados de mutuo acuerdo entre el Comité de Huelga y el Ayuntamiento. La cobertura de estos servicios se realizará bajo mínimos y en una cantidad que no suponga grave perjuicio para la salud pública, la seguridad o para los derechos de los trabajadores. Los servicios que cuenten con personal que no secunde la huelga quedarán cubiertos por éste.

CAPÍTULO V. SEGURIDAD E HIGIENE Y SEGUNDA ACTIVIDAD

Artículo 25.—*Seguridad e Higiene.*

El Ayuntamiento se compromete a tomar cuantas medidas le propongan los Delegados de Personal sobre esta materia y, en todo caso, a cumplir lo regulado en el Reglamento Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 26.—*Revisión médica.*

El Ayuntamiento sufragará una revisión médica periódica anual a todo el personal, con carácter obligatorio para el Ayuntamiento y voluntario para los trabajadores. El resultado de la misma se comunicará al interesado, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.



Artículo 27.—*Cambio de funciones.*

El Ayuntamiento adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores que por su edad, incapacidad o condiciones físicas disminuidas puedan tener acceso a otros puestos de trabajo acordes con sus condiciones, siguiendo para ello los criterios de antigüedad y estado físico, y contando siempre con el expreso consentimiento del interesado.

En ningún caso el paso o acceso a otros puestos de trabajo por razón de edad, incapacidad o condiciones físicas disminuidas supondrá una pérdida de retribuciones. Será asumido por un complemento transitorio.

Artículo 28.—*Vestuario.*

Servicio de Obras:

Anualmente: Dos fundas o dos pantalones y un jersey, 1 cazadora, 2 camisas, 1 botas, 1 chirucas de seguridad, dos pares de calcetines de invierno y dos de verano.

Bianualmente: 1 traje de agua.

Trienalmente: 1 par de botas de agua, 1 chaqueta anorak.

Artículo 29.—*Permiso de conducir.*

Aquellos trabajadores que por razones laborales precisen estar en posesión de permiso de conducir, percibirán una gratificación equivalente a los gastos necesarios para su renovación. En el caso de que algún trabajador que para el desempeño de su puesto de trabajo precise el carnet de conducir, se viera sancionado con la retirada del mismo, el Ayuntamiento le reubicará en otro puesto hasta que recupere el permiso, y sin pérdida de retribuciones.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 30.—*Derechos sindicales.*

Los Delegados Sindicales tendrán las funciones enumeradas en la Ley 9/87, de 12 de junio, y las que se especifican o amplían en las siguientes:

- a) Nombrará un representante en los Tribunales de oposiciones y concurso para toda clase de puestos del Ayuntamiento, en caso de no asistir alguno de los propios delegados.
- b) Asistirá con voz a la Comisión de Personal del Ayuntamiento.
- c) Velará por el cumplimiento de todas las peticiones sociales del personal ante el Ayuntamiento.
- d) Deberá ser oído en los traslados de trabajadores.
- e) Tendrá libre acceso a toda la información sobre personal y recibirá información previa sobre los asuntos a tratar.
- f) Tendrá derecho al uso del local, enseres y material de oficinas con cargo al Ayuntamiento.
- g) Se le remitirán todos los acuerdos en materia de personal del Ayuntamiento.
- h) Se le dará audiencia en la incoación de los expedientes disciplinarios.
- i) En las reuniones con el Ayuntamiento no gastará las 35 horas de su crédito sindical, que podrán a su vez ser acumuladas a su libre criterio, y se le concederán además las necesarias, con justificación, para ejercer su cargo de representación sindical en el ámbito nacional o de la Comunidad Autónoma.
- j) Los delegados sindicales tendrán conocimiento de la masa retributiva global anual destinada a retribuir al personal, así como de su distribución mensual.
- k) El Ayuntamiento asignará en concepto de dietas, la cantidad de 300 euros a los sindicatos que obtengan representantes. Dicha cuantía se repartirá en función del número de representantes obtenidos y se ingresará en la cuenta corriente que éstos designen.
- l) El delegado sindical disfrutará de un crédito sindical de 35 horas mensuales y acumulables, éstas podrán ser disfrutadas por éste u otro trabajador que él mismo designe, previa comunicación al sindicato que representan.

CAPÍTULO VII. PREMIOS DE ANTIGÜEDAD

Artículo 31.—*Premios de antigüedad.*

Se establecen para todo el personal los siguientes premios de vinculación o premios especiales de antigüedad:

- A los 20 años de servicio, 8 días hábiles de permiso o una gratificación de 15 días de una mensualidad íntegra.
- A los 30 años de servicio, 15 días hábiles de permiso o una gratificación de 20 días de una mensualidad íntegra.
- A los 40 años de servicio, 30 días hábiles de permiso o una gratificación de una mensualidad íntegra.

Disposición adicional primera

Las retribuciones fijadas en este Convenio se revisarán anualmente por la Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento, para que, en su caso, las diferencias que se pudieran producir se abonen, con carácter consolidable, dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente, para lo que se habilitarán los fondos adicionales correspondientes.



Disposición adicional segunda

El Ayuntamiento llevará a cabo durante el año 2011 los análisis y estudios técnicos necesarios para la configuración y aplicación de un Plan de Pensiones durante la vigencia de este Convenio.

El Ayuntamiento aportará al Plan de Pensiones, en concepto de salario diferido, para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio para el año 2011, la cantidad correspondiente al 0,50% de la masa salarial, a repartir entre los trabajadores.

Disposición adicional tercera

La Administración pondrá de manifiesto a la Comisión de Seguimiento los puestos de trabajo que, respondiendo a necesidades de carácter permanente, se encuentren proveídos de forma temporal, en orden a que en el seno de la citada Comisión, y con plena garantía de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, se determinen los requisitos y contenidos de las bases que han de regir las convocatorias públicas que, a los efectos, se vayan a aprobar en su día.

Disposición final

En lo no recogido expresamente en este Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente.

En Precendi, a 11 de abril de 2011

El representante de los trabajadores

El Alcalde,

Fdo. Angel García García

Fdo. M.ª Belén Sánchez Blanco

Anexo I

COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se constituirá a la firma del presente Convenio, para lo que las partes deberán designar en dicha fecha los titulares y suplentes de los mismos que formarán parte de dicho órgano.

La citada Comisión se reunirá a petición del 50% de sus componentes, comunicando al resto de sus miembros tanto el orden del día o asuntos a tratar, como el lugar, hora y día de celebración, con una antelación mínima de 72 horas, salvo casos de extrema gravedad o urgencia.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de los presentes, siendo los mismos vinculantes para las partes. Para que exista "quórum", deberán estar presentes más del 50% de sus miembros.

De cada reunión se levantará acta, de la cual se facilitará copia a todos los miembros de la Comisión.

Cualquier resolución o acuerdo adoptado, en materia del Convenio, de manera unilateral y sin conocimiento de la citada Comisión no tendrá validez.