

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**  
**DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**  
**SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

*Expediente número 210/09.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 26 de noviembre de 2009, código de convenio número 2906732, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 22 de abril de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

**TERCER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL  
DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE ALGAIDAS 2008-2011**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Objeto**

El presente convenio colectivo tiene como objeto principal la mejora y regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas y el personal laboral del mismo, en el que las relaciones de trabajo están reguladas por este Convenio Colectivo, el Estatuto de los Trabajadores –Real Decreto Legislativo 1/95 y el EBEP y cuantas disposiciones legales, concordantes y vigentes, de general y pertinente aplicación.

Este convenio colectivo ha sido suscrito por: De una parte la Corporación a través de sus representantes en la mesa de negociación y de otra los trabajadores/as públicos representados por la representación legal de los trabajadores. El presente convenio colectivo es ratificado en el Pleno de la Corporación y por las asambleas de trabajadores correspondientes.

**Artículo 2. Aplicación personal**

1.º El presente convenio afecta a todo el personal laboral. En adelante empleados y empleadas públicas.

2.º Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que sobre las establecidas en este convenio viniese disfrutando el trabajador municipal a título individual.

3.º Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente convenio sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la Comisión de Vigilancia.

**Artículo 3. Duración, prórrogas y revisiones**

1.º El presente convenio tendrá una duración de 4 años y será de aplicación a partir de la aprobación del mismo por el Pleno de la Corporación, independiente de la publicación oficial y con efectos del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

2.º El presente convenio será considerado denunciado automáticamente el 30 de noviembre de 2011, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.

3.º Sin perjuicio de ello, si llegado el 31 de diciembre de 2011, no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, esté, seguirá en vigor quedando automáticamente prorrogado, aunque los efectos positivos del convenio que posteriormente se aprueben, se retrotraigan al día 1 de enero de 2012.

**Artículo 4. Comisión de seguimiento e interpretación del convenio**

**1. COMPOSICIÓN**

Para la interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia del presente Convenio, se establece una comisión paritaria compuesta por el Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas y las secciones sindicales. La citada comisión estará integrada por dos miembros titulares y dos suplentes en representación de los trabajadores municipales y un número igual de miembros del Ayuntamiento, que actuará en representación del mismo. Cada representación emitirá su voto por medio del portavoz que, a tales efectos, cada representación designe. En todo caso la posición del Ayuntamiento será la que emita el representante del órgano de gobierno designado por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, para tales fines. Cada parte podrá estar asistida de los asesores que tenga por convenientes.

**2. FUNCIONES**

Las funciones específicas de la comisión de vigilancia e interpretación, son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados de su aplicación.
- d) Estudio de evolución de relaciones entre las partes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- f) Regulación de las normas y baremos correspondientes a los concursos oposición que se convoquen para cubrir cualquier puesto de trabajo, excepto los de libre designación.
- g) Todas aquellas recogidas en el convenio.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, llevando consulta, en caso de duda a la autoridad laboral competente, si esta tuviera en el ámbito de los conflictos del personal laboral.

La comisión de vigilancia se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, estando obligada a tratar todos los asuntos que se hayan presentado en dicho periodo. Con carácter extraordinario se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, debiéndose levantar acta de los acuerdos, y en caso de no existir convenio entre las partes el acta será enviada a los organismos competentes para su interpretación, sometiéndose ambas partes a su dictamen. Cada parte emitirá su voto por medio de sus representantes o portavoces que cada uno designe en la primera sesión que se celebre.

El orden del día estará confeccionado con diez días de antelación a la celebración de la comisión, salvo cuando tenga carácter extraordinario, siendo obligatorio por ambas partes comunicar, por escrito, junto a las solicitudes de convocatoria, la relación de temas a tratar, acompañada a esta un anexo explicativo de cada uno de ellos. La parte convocada propondrá en el plazo de 48 horas la inclusión de puntos en el orden del día que estime oportuno con los requisitos anteriores.

Todas las comunicaciones y notificaciones se realizarán por escrito en el registro del Ayuntamiento. La solución o negativa del tema tratado deberá darse en la misma reunión sin postergación o prórroga, salvo que en el curso de la reunión surjan datos nuevos no contemplados por la partes, o así estimen estas por convenio mutuo, en cuyo caso se celebrará una nueva reunión dentro de los quince días siguientes, para tratar nuevamente este asunto. los convenios serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del convenio y se desarrollarán conforme a los procedimientos legales.

#### Artículo 5. Vinculación a la totalidad

1.º Las condiciones establecidas en el presente acuerdo-convenio, forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

2.º En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuese modificada o anulada mediante resolución judicial o sentencia firme alguna de las condiciones establecidas en el presente convenio, este podría devenir ineficaz, debiéndose negociar de nuevo íntegramente, salvo que la comisión de seguimiento determinase que tal nulidad no afectará de manera sustancial a la totalidad del mismo.

3.º Si la modificación o anulación no determinaran la nulidad íntegra del convenio o no modificasen una parte considerada como sustancial se negociará solo la parte afectada.

### CAPÍTULO II

#### Tiempo de trabajo

##### Artículo 6. Calendario laboral

1.º El calendario laboral será el que, de convenio con lo establecido al efecto por la Administración Central, Autónoma y Local corresponda a Villanueva de Algaidas.

2.º El documento al que se refiere el párrafo anterior se expondrá en todos los servicios, haciendo constar el horario laboral y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

##### Artículo 7. Jornada laboral

1.º La jornada laboral se establecerá, en razón de la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en algunas de estas dos modalidades:

JORNADA CONTINUADA: Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final, podrá ser de mañana, tarde o noche, considerándose jornada superior cuando las sobrepase.

JORNADA PARTIDA: Es aquella en las que se produce un descanso de al menos una hora desde su inicio hasta el final, estando prefijados los respectivos horarios de incorporación y abandono del puesto de trabajo. Este tipo de jornada se establecerá en aquellos servicios en los que sea manifiestamente necesaria su implantación, con el conocimiento previo de los representantes de los trabajadores/as.

A cada uno de los Servicios Municipales se le aplicará la misma jornada laboral que en la actualidad viene desempeñando, sin perjuicio de lo establecido anteriormente.

2.º La jornada laboral básica será de lunes a jueves desde las 8:00 horas a las 15:00 horas y los viernes desde las 8:00 horas a las 14:00 horas, salvo en los contratos a tiempo parcial que será de 8:30 a 14:00 horas. El alcance del cómputo total que establece la ley se regula entre las partes. El horario de atención al público será de un mínimo de 4 horas a determinar por el órgano competente.

3.º Los trabajadores/as cuya jornada laboral sea superior a las 5 horas continuadas, tendrán derecho a un periodo de 30 minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo. El personal con jornada partida, una vez realizada la firma de control de asistencia, dispondrá de dicha pausa. Este periodo de descanso, podrá dividirse en dos periodos de 15 minutos, si la jornada superara las siete horas continuadas.

4.º Además serán días inhábiles para el personal laboral la Fiesta Patronal de Santa Rita de Casia (22 de mayo).

5.º Durante el periodo de verano, se establece el siguiente horario de verano:

Del 1 de julio al 31 de julio, de 8:00 horas a 14:15 horas.

Del 1 de agosto al 31 de agosto, de 8:00 horas a 14:15 horas.

Esta jornada de verano se aplicará en todos aquellos servicios en que su actividad lo permita, y en aquellos otros que por razones del servicio no se pueda implantar, será la comisión de seguimiento la que estudiará las medidas alternativas, así como cualquier particularidad que surja por la implantación de este horario. No cabrá la compensación horaria fuera del periodo de horario de verano.

##### Artículo 8. Cambios de turnos

1.º El empleado/a, siempre que no cause detrimento al servicio, tendrán derecho a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el mismo, cuando acredite cursar con regularidad, estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional y únicamente durante el periodo lectivo.

2.º La Corporación, a petición y conveniencia del interesado y previo informe de los representantes de los trabajadores, adecuará a turno de día los empleados/as mayores de 50 años que realicen trabajos en turno de noche, siempre que ello sea posible.

3.º Los empleados/as que prestan sus servicios en Centros o establecimientos de enseñanza, o similares, en régimen de jornada partida, podrán acogerse opcionalmente al de jornada continuada durante el tiempo en que dichos centros estén en periodo de vacaciones. Análogamente, podrán acogerse al turno de mañana los empleados/as que estén en jornada de tarde.

4.º Cuando un empleado/a vaya a ser trasladado de su puesto de trabajo, el órgano competente de la corporación deberá dar cuenta al representante de los trabajadores con 72 horas de antelación, exponiendo los motivos que lo originan.

##### Artículo 9. Horario de trabajo de las jornadas reducidas, especiales y extraordinarias

1.º En los servicios administrativos, previa petición del interesado se podrá autorizar, que por periodos mínimos mensuales, cualquier empleado pueda incorporarse al puesto de trabajo a las nueve horas. Las horas a recuperar deberán efectuarse durante el mes en curso, bajo la coordinación del responsable de cada servicio, que garantizará su realización.

2.º Se podrán establecer jornadas reducidas a aquellos trabajadores que lo soliciten, en los supuestos no previstos en las normas y siempre que no vaya en detrimento del servicio y reduciéndose proporcionalmente todos los conceptos retributivos, para ello será necesario el informe no vinculante del Jefe de Dependencia, la previa información y audiencia a los representantes legales de los trabajadores y aprobación de los órganos competentes. Tanto para la incorporación como para la prórroga será necesarios preavisos con 15 días de antelación, la empresa contestará en el plazo de 7 días a la prórroga.

3.º Se entenderán por servicios extraordinarios, los servicios prestados fuera de la jornada habitual, siempre con carácter voluntario salvo casos de emergencia, a petición del Jefe de Servicio y con el V.º B.º del Concejal Delegado de Personal.

El pago de los servicios extraordinarios se efectuará normalmente en la nómina del mes siguiente y será como sigue:

1,25 horas de trabajo por hora extraordinaria cuando estas se hayan llevado a cabo en día laboral fuera del horario nocturno.

1,50 horas de trabajo por hora extraordinaria cuando estas se hayan llevado a cabo bien en día laboral en horario nocturno o bien en fines de semana o festivos.

1,75 horas de trabajo por hora extraordinaria cuando estas se hayan llevado en fin de semana o festivo en horario nocturno.

## CAPÍTULO III

**Vacaciones, permisos y excedencias****Artículo 10. Vacaciones**

1.º El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural y de 31 días naturales, pudiéndose dividir a petición del interesado en quincenas naturales a partir del día 1 o 16 de cada mes, semanas completas, siendo una de ellas de 10 días. Cuando coincida el día 1 o 16 o principio de vacaciones en sábado o domingo, estas empezarán el lunes más próximo, si el turno normal de trabajo es de lunes a viernes. En el resto de turnos, se iniciará coincidiendo con el primer día de trabajo del siguiente turno a realizar.

Turnos especiales de vacaciones: En aquellos departamentos donde la necesidad de personal se incrementa en una época del año determinada, se gratificará a los empleados/as que no hagan uso de su derecho a vacaciones en esas fechas. Mediante el aumento de las vacaciones en un día hábil si se trata de un periodo vacacional de una quincena, y de 3 días hábiles si se trata del mes, si toman las vacaciones de forma continuada a partir del día siguiente a la finalización de la feria de agosto.

Aquellos departamentos donde la época de mayor necesidad de personal sea distinta a la estival, elaborarán un calendario anual donde se reflejaran dichas fechas y se remitirá para su aprobación a la comisión de seguimiento.

2.º Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el empleado pasara a la situación de baja por maternidad, baja por enfermedad no crónica, no se computara como disfrute de vacaciones, debiéndolo poner en conocimiento del Negociado de Personal, dentro de los tres días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden. En caso de no poder realizarlas dentro de ese mismo año se podrá optar por realizarlas dentro del año siguiente o que le sean retribuidas económicamente.

3.º El trabajador municipal de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año de nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su incorporación hasta fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

4.º El trabajador municipal que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en caso, a que se le incluya en la liquidación, el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas en el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

En caso que el empleado cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones correspondientes, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación, el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

5.º Cuando cierre algún centro o servicio, el personal adscrito al mismo, disfrutará necesariamente de sus vacaciones anuales en esas fechas.

6.º Anualmente y teniendo en consideración previa, las solicitudes presentadas por los empleados hasta el 30 de enero, se confeccionará una propuesta de calendario de vacaciones por la jefatura de los diferentes servicios que, previo informe de la comisión de seguimiento, se remitirá al Negociado de Personal para su aprobación definitiva.

Las vacaciones serán concedidas procurando complacer a los empleados/as en cuanto a la época de disfrute asegurando que queden cubiertos todos los servicios, teniendo derecho el trabajador al disfrute del 50% de sus vacaciones en época estival si así lo solicita (15 de junio al 15 de septiembre). También se deberán tener en cuenta la época de disfrute de las vacaciones en el año anterior en caso de que coincidiera con algún compañero.

7.º Los matrimonios, en los que ambos sea empleados/as municipales, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el

mismo periodo, siempre que así lo soliciten, y cuando no disfrutaran del mismo periodo en el año anterior.

8.º Asimismo. Tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

**Artículo 11. Permisos y excedencias**

1.º El empleado/a tendrá derecho a permisos retribuidos, que se presentarán con una antelación de siete días naturales en los supuestos en que sea posible y se entenderán concedidos si en el plazo de 72 horas no se contesta por la administración y justificándolo debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante.

a) POR MATERNIDAD: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 120 días ininterrumpidos, ampliables por parto múltiple 15 días más por cada hijo o hija. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de está opcionalmente el padre, siempre que sea trabajador del Ayuntamiento.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de las cuatro de las últimas semanas de suspensión, 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 riesgo para su salud, en caso de fallecimiento de la madre durante el periodo de permiso por maternidad, será el padre quien disfrute el resto del mismo.

b) EN EL SUPUESTO DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO: Si es menor de 9 meses, tendrá los derechos indicado en párrafo anterior, contados a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 6 años y mayor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 60 días. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá disfrutar ese periodo.

c) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o la resolución judicial.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que venían disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante este periodo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

d) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho, 20 días naturales. Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padre del empleado/a, un día laborable, y 48 horas más si es fuera de la provincia.

e) Por nacimiento de hijo, 15 días de descanso, a elegir por el padre dentro del periodo máximo de un mes a partir del nacimiento o resolución judicial de adopción pudiendo ser acumulables a las vacaciones, si se estaban disfrutando en el momento del nacimiento.

f) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres 7 días naturales y 9 si es fuera de la provincia, y 5 días o 6 días para resto de parentesco hasta 3.º grado, y parientes en igual grado con respecto al conyuge. Por fallecimiento del cónyuge del empleado/a en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores de edad escolar obligatoria, 15 días naturales.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

- h) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica, nacimiento de hijos prematuros ó pruebas clínicas derivadas de organismos públicos con hospitalización del cónyuge, padres o hijos, serán autorizadas dispensas especiales por el Concejal responsable, con conocimiento de la Delegación de Personal y de la comisión de seguimiento. Dichas dispensas podrán ser prorrogadas y en tanto que mediante justificación médica, se estime procedente por los responsables municipales.
- i) Por concurrir a exámenes finales, parciales y demás pruebas definitivas de aptitud evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. Debiendo solicitarlo con al menos 72 horas de antelación, salvo justificación manifiesta.
- j) Por traslado de domicilio 3 días.
- k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, de media hora a la entrada o a la salida. Este permiso podrá acumularse en 10 días más laborables continuados a la baja maternal de la madre. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento.
- l) La Corporación concederán permisos retribuidos a aquellos trabajadores/as que participen en actividades deportivas de alto nivel, acontecimientos culturales o científicos, dentro del ámbito nacional e internacional. Siempre que no sean retribuidas por la federación u otro organismo, de forma que se le facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, etc.
- m) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas administrativas a excepción del Registro General y aquellas otras que deban permanecer abiertas durante los días legalmente hábiles. Se establecen dos turnos vacacionales de una semana de duración comprendidos en las semanas del 24 de diciembre y del 31 de diciembre, comenzando los lunes anteriores a dichas fechas, en los servicios que no pudieran disfrutarse dichos días de permiso la comisión de seguimiento propondrá las fechas alternativas de disfrute.
- n) Durante la Semana Santa cada trabajador tendrá 2 días de descanso, y no permanecerá cerrado ningún servicio.
- ñ) La plantilla disfrutara de los puentes que surjan a lo largo del año de forma alternativa, debiendo trabajar el 50% de la misma. Se entenderá que existe la posibilidad de hacer puente, siempre que el día de fiesta caiga en jueves o martes. No serán acumulables a los días de asuntos propios.
- o) Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo necesario para la realización del mismo, con preaviso y justificación.
- p) 2 meses por adopción internacional.

2.º En caso de enfermedad o accidente, el empleado/a estará obligado a comunicar y justificar a su servicio la causa que motiva su ausencia. Si precisase baja por enfermedad o accidente la hará llegar dentro de los tres días laborables siguientes a su primera falta de asistencia a la Delegación de Personal. Se seguirá con los partes de confirmación conforme establece la ley.

3.º Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser tramitadas por la Delegación de Personal.

4.º Los trabajadores/as tendrán derecho a dos meses de licencia sin sueldo por año de servicios prestados, para asuntos propios, pudiéndola distribuir como el trabajador lo desee previo aviso con 30 días de antelación salvo fuerza mayor a la fecha de comienzo del permiso a la Delegación de Personal. Una vez disfrutada esta licencia, será necesario acumular antigüedad para poder disfrutarla.

5.º Los trabajadores/as tendrá derecho a 6 días de asuntos propios. En relación con el procedimiento le será de aplicación lo establecido en el punto 1 de este artículo. No podrán acumularse con las vacaciones permisos retribuidos, Navidad y Semana Santa.

6.º Excedencias: Las licencias, sin percibo de haberes hasta un plazo máximo de 6 meses, se concederán siempre que se soliciten con

un mes de antelación y si las necesidades del servicio lo permiten. La empresa contestará en un plazo de 10 días naturales a la fecha de disfrute. El silencio administrativo será considerado positivo.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en el Ayuntamiento podrán solicitar excedencia voluntaria y fraccionada por meses hasta un máximo de 5 años. Una vez terminado el periodo de excedencia, la incorporación será inmediata, sí la reincorporación es anterior al plazo solicitado, el trabajador preavisará con tres meses de antelación.

Se computan servicios efectivos a efectos de cumplimiento de trienios, lo realizado en otras administraciones durante el periodo de excedencia voluntaria.

Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargos sindicales, podrán solicitar la excedencia con reserva de plaza hasta un mes después de su cese en dichos cargos.

La excedencia no superior a un año, la incorporación será inmediata, una vez que lo solicite el interesado.

#### Artículo 12. *Normas generales y económicas*

Los trabajadores que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentaran una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

#### Artículo 13. *Conceptos retributivos*

1.º Las retribuciones de los trabajadores, municipales son las básicas y complementarias, y cada una de ellas vendrán reflejadas y desglosadas en nomina con las cantidades que le corresponde.

2.º Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo base.
- b) Los trienios.
- c) Las pagas extraordinarias.

3.º Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de productividad.
- b) Por horas extraordinarias.
- c) complemento de disponibilidad.
- d) complemento por jefatura.

4.º Las retribuciones básicas y complementarias que devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador/a, el primer día hábil del mes siguiente a que corresponda, salvo los siguientes casos en que se liquidaran por día:

- a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría en el que reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derechos a retribución.
- b) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivo de fallecimiento, jubilación o retiro, y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.
- c) Las retribuciones serán proporcionales a los días efectivamente trabajados durante el periodo de devengo, considerándose trabajados a todos los efectos aquellos días que no se asista por las causas autorizadas en este convenio.

#### Artículo 14. *Otros conceptos retributivos*

1.º El personal que preste sus servicios en sábados, domingos y festivos, tendrá derecho a un día de descanso por cada dos días de los antes mencionados trabajados o a su remuneración, a elección del trabajador, en caso de que la jornada no sea completa, le corresponderá la parte proporcional.

Estos días de descanso se podrán acumular en un solo periodo dentro del año siguiente en aquellos meses que no causen perjuicio al servicio, previa solicitud del interesado y con informe favorable del

jefe del departamento. Todas las denegaciones serán debidamente justificadas. En el caso de no poder disfrutarlas en el periodo elegido se abonarán la cuantía económica que les hubiera correspondido.

2.º Dietas y kilometrajes: Conforme a la normativa vigente.

3.º Asistencia a juicios por causa del servicio en turno de descanso, conforme a la normativa vigente o bien un día de descanso a petición del interesado.

Asistencia a ratificar en Juzgado por causa del servicio en turno de descanso, conforme a la normativa vigente compensándose con un día de descanso por cada dos asistencias.

4.º Ningún trabajador podrá percibir complemento económico no recogido en el presente convenio colectivo.

#### Artículo 15. *Sueldos*

1.º El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se determine presupuestariamente.

2.º El sueldo de cada uno de los cinco grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las Corporaciones Locales.

3.º Las sustituciones superiores a 15 días, sean por cualquier motivo legal siendo por baja médica o vacaciones, se abonarán, conforme a la ley, siempre y cuando, sea de categoría superior, y el sustituto reúna los requisitos legalmente establecidos.

#### Artículo 16. *Antigüedad*

Los aumentos por antigüedad se calcularán por trienios, que se aplicarán sobre el sueldo base establecidos en el presente convenio (artículo 13, 2.º apartado a) del presente convenio), en la cuantía del 2% cada uno, con un tope máximo de diez trienios.

Para su cómputo se tendrá en cuenta la fecha inicial de ingreso en el Ayuntamiento, y el abono de dicha cantidad se hará efectivo con la nómina del mes si el trienio se produce en la primera quincena, o en la del mes siguiente si se produce en la segunda quincena.

Respecto a los laborales sometidos a proceso de consolidación del EBEP y por el artículo 39 de la Ley 50/98, de 30 de diciembre, comenzará a computar los mismos desde dicha regularización o consolidación.

#### Artículo 17. *Pagas extraordinarias*

En los meses de junio y diciembre, la Corporación abonará una mensualidad de sueldo base, trienios y complemento de disponibilidad.

### CAPÍTULO V

#### Prestaciones sociales

#### Artículo 18. *Asistencia jurídica y garantías*

1.º Por el Ayuntamiento se asignará, a su cargo, la defensa del trabajador/a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, multas e indemnizaciones; salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, y así mismo, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser el Ayuntamiento el demandante. Dicha asistencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la Corporación sus vehículos, estando debidamente autorizados.

2.º El tiempo que el trabajador/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo efectivo.

3.º El Ayuntamiento garantizará sin merma económica alguna, la adscripción del trabajador/a que preste sus servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no se aprecie culpa, dolo, negligencia, o mala fe del trabajador/a.

4.º El Ayuntamiento y a su cargo, designará la defensa de todo trabajador que por circunstancias de su sexo se vea sometido a personas y a hechos ajenos a su voluntad, interfiriendo en el desarrollo laboral de dicho trabajador conllevando actuaciones judiciales por parte del mismo.

5.º La Corporación, asesorará convenientemente en derecho a todos los trabajadores/as cuando el ejercicio de sus funciones sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal.

6.º En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no se consideraran sus ausencias del puesto de trabajo injustificado, si con posterioridad, resultase absuelto o se archivaran las actuaciones sin condena. En tales supuestos no se tendrá derecho a retribución alguna durante el periodo de detención, no obstante, si el trabajador resultase absuelto con posterioridad, percibirá las retribuciones correspondientes a dicho periodo, no siendo así en el caso de cumplimiento de condena.

7.º En caso de autorización previa para la utilización voluntaria de su vehículo privado por parte del personal laboral, para la realización de servicios municipales, la corporación, en caso de accidente, asumirá la diferencia económica entre el importe de la reparación de los daños del vehículo autorizado y lo cubierto por la póliza, salvo en los casos de infracción de la ley por parte del conductor.

#### Artículo 19. *Seguro de responsabilidad civil*

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los trabajadores/as municipales en el desempeño de sus funciones, la Corporación contratara una póliza de responsabilidad civil en el plazo de 30 días de la firma de este convenio.

Cuando se abone la prima del Seguro, se remitirá una copia de la misma a la comisión de seguimiento y a los órganos representativos de este Ayuntamiento.

#### Artículo 20. *Prestaciones*

1.º Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, podrán percibir las siguientes prestaciones:

- Por enfermedad o accidente: se completará hasta el 100 % del sueldo base, trienios, complemento de jefatura y complemento de disponibilidad a cargo de la Corporación.
- Las empleadas en situación de baja maternal podrán acceder prioritariamente a la percepción de anticipos reintegrables, siempre que no acumule con otro anticipo anterior.
- Los trabajadores/as municipales tendrán los beneficios implícitos a los residentes en el término municipal de Villanueva de Algaidas.

#### Artículo 21. *Anticipos*

##### A) FONDO SOCIAL

1.º El Ayuntamiento concederá anticipos reintegrables al conjunto de los trabajadores/as que así lo soliciten y destinado a paliar aquellas situaciones de emergencia o necesidad que se puedan dar y que deberán justificarse. El importe máximo anual que se destine a este fin será de 15.000 €.

2.º Los anticipos se concederán por un importe máximo de dos mil euros y serán reintegrables como máximo en 20 meses a partir del mes siguiente al de concesión. De forma que el fondo se ira reponiendo con las devoluciones mensuales.

3.º Los anticipos deberán solicitarse por el trabajador/a en un impreso al efecto acompañando justificantes, que crea oportunos para merecer su concesión.

4.º En ningún caso podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior.

5.º Los anticipos serán concedidos por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, previo informe de la comisión de seguimiento, estudiando los casos excepcionales que pudiera modificar las condiciones anteriores. La administración responderá en el plazo de 30 días

desde la presentación de la solicitud. El silencio administrativo será negativo.

#### B) FORMACIÓN

- a) Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación, organizados por la Corporación u otros organismos (especialmente los organizados por las entidades acogidas al acuerdo de Formación Continua del INAP, y los de entidades públicas relacionadas con la actividad profesional del trabajador), al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios.
- b) La Corporación, conjuntamente con las secciones sindicales, establecerá un plan de formación dirigido al reciclaje del personal.
- c) El trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número de horas necesarias para la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración.

#### Artículo 22. Viudedad

Este concepto será aplicable tanto al hombre como a la mujer, tanto en pareja de hecho y de derecho:

- a) La corporación abonará con carácter reintegrable el 100 % de la pensión a pagar por la Seguridad Social, mientras este organismo reconozca la definitiva.
- b) Ayuda por fallecimiento: En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación se entregará al cónyuge, hijos o a quien el trabajador haya determinado, la cantidad de 1.200 euros.

#### Artículo 23. Actividades socio-culturales y deportivas

Los órganos representativos de los trabajadores gestionarán ante las Delegaciones correspondientes todas las subvenciones que crean oportunas en orden a desarrollar actividades: Culturales, sociales, deportivas y recreativas, por los trabajadores de esta empresa.

#### Artículo 24. Adecuación de puestos de trabajos

1.º Cuando por alguno de los siguientes casos: por edad (a partir de los 50 años), por enfermedad, o por accidente, un trabajador/a no pueda ejercer su puesto habitual y no corresponda la declaración de invalidez absoluta o permanente al trabajador/a, podrá adecuársele a un nuevo puesto de trabajo o segunda actividad dentro del mismo departamento siempre que fuera posible, con mantenimiento de sus condiciones económicas.

2.º Toda mujer embarazada, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por su médico tocólogo, como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá preferencia para ocupar el puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional, sólo por el tiempo en que dure dicho estado físico.

#### Artículo 25. Ayuda escolar

| CONCEPTO                                                                         | IMPORTE (EUROS) |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| PREESCOLAR, EDUCACIÓN ESPECIAL Y EDUCACIÓN PRIMARIA                              | 101,00          |
| BUP, EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, 1.º BACHILLERATO, F.P. Y GRADUADO ESCOLAR | 154,82          |
| COU, 2.º BACHILLERATO Y ACCESO A LA UNIVERSIDAD                                  | 195,20          |
| FP GRADO SUPERIOR Y UNIVERSIDAD BECADOS                                          | 228,86          |
| UNIVERSITARIOS NO BECADOS                                                        | 302,92          |

De las prestaciones comprendidas en el cuadro anterior, serán beneficiarios el trabajador que forme parte de la plantilla de la Corporación al momento de aprobación del presente convenio colectivo y los hijos de este que se encuentren a su cargo.

Cualquiera de la ayudas comprendidas en el presente artículo será percibida por uno solo de los cónyuges en el caso de que ambos formen parte de la plantilla del Ayuntamiento.

#### Artículo 26.º Premios

##### a) PREMIO DE JUBILACIÓN Y/O INVALIDEZ PERMANENTE

El trabajador por edad y/o invalidez permanente, cause baja en el Ayuntamiento y pase a jubilarse, tendrá derecho al pago de 2400 euros.

##### b) PREMIO A LA PERMANENCIA

El Ayuntamiento premiará con 1000 euros al trabajador o trabajadora cuando cumpla los 20 años y 1500 euros a los 30 años de antigüedad, respectivamente en el Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas.

Si fallece dentro del año en el que debería haber devengado el premio, este será entregado a los herederos legales o a quien haya determinado previamente a su cónyuge o pareja de hecho, descendiente o ascendiente. Asimismo, si finalizara su relación laboral como consecuencia de una jubilación, dentro del año en que se devenga el premio, pero antes de llegar a dicha fecha, tendrá derecho a percibirlo.

### CAPÍTULO VI

#### Derechos y garantías sindicales

##### Artículo 27. Las secciones sindicales

1.º Los órganos representativos y las Secciones Sindicales son el órgano representativo.

2.º Dicho órgano recibirá en el plazo improrrogable de 30 días todos los acuerdos adoptados en órganos de gobierno que afecten a los trabajadores. El órgano, recibirá información de la política de personal del Ayuntamiento, que les será facilitada trimestralmente o dependiendo de su urgencia.

3.º El mencionado órgano emitirá informe y con carácter previo sobre las siguiente materias:

- a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- b) Planes de formación del personal. Cuando se realicen cursos de formación o perfeccionamiento, el personal que asista a dichos cursos, será negociado entre las secciones sindicales y el Área de Personal.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- d) Cambios de horarios y turnos, así como reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.
- e) En todas las cuestiones que afecten a los trabajadores/as y se vayan a tratar en las correspondientes comisiones de gobierno, a la que asistirá un delegado sindical, con voz y voto, a este efecto, se enviará a estos el orden del día de las correspondiente comisiones, así como el acta de la reunión anterior.
- f) Para los asuntos plenarios o delegados por el Pleno a otras instancias en materia de personal, en que es preceptivos el informe con carácter previo de los órganos representativos de los trabajadores, la Corporación solicitará dicho informe con una antelación de al menos 48 horas antes de la celebración del Pleno, excepto en los asuntos urgentes, facilitando el acceso a los órganos representativos de los trabajadores, para que pueda conocer el expediente completo.
- g) En todas las sanciones a los trabajadores/as cuando cuenten con la autorización de estos.

4.º Las secciones sindicales, tendrá acceso a la información y serán oídos sobre todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador/a. Siempre que no lo prohíba expresamente el interesado, se le entregará al comité de empresa el pliego de cargos, pudiendo emitir informes de los expedientes sin que ello produzca interrupción en los plazos legales. Igualmente las secciones sindicales podrán conocer el expediente completo, con todos los documentos obrantes

en el mismo, en cualquier momento de su tramitación, siempre que lo autorice el interesado.

5.º Las secciones sindicales tendrán conocimiento previo, y en su caso, en las siguientes materias:

- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- b) Régimen de permisos, vacaciones o licencias.
- c) Todos los nombramientos interinos y contratados laborales de carácter individual o por grupos de trabajo, así como de estas contrataciones.
- d) De la cesación de los contratos y en caso de los nombramientos interinos.
- e) En la preparación y diseño en los planes de la oferta pública de empleo.

6.º Las secciones sindicales, vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7.º Las secciones sindicales, vigilará y controlará las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo. Recibirá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo. Así como, de los mecanismos de prevención que se utilicen.

8.º Las secciones sindicales, participará en la gestión de las obras sociales para el personal establecido en el Ayuntamiento.

9.º Las secciones sindicales, colaborará con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

10. Las secciones sindicales informará a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

11. Se reconoce al Comité de Empresa o al delegado o delegados de personal en su caso, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

12. Los miembros de Las secciones sindicales observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Corporación señale expresamente el carácter de reservado, aún después de su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del Ayuntamiento para fines distintos a los que motivaron la entrega.

13. La Corporación entregará a las secciones sindicales, locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, asimismo facilitará la personación y defensa en aquellos procedimientos donde por decisión de estos órganos fuera necesario comparecer para defender sus intereses.

La Corporación dispondrá la colocación en todos los centros de trabajo, de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles y frecuentados.

14. Los órganos representativos, se obligan expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con la Corporación.
- b) Desarrollar labores de estudios, trabajo y asistencias a la acción sindical de los trabajadores municipales.
- c) Notificar al Negociado de Personal cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno, al menos con 72 horas de antelación.

#### Artículo 28. *Garantías sindicales*

1.º Los miembros de los órganos representativos como representantes de los trabajadores/as, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento en horario de trabajo sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades en jornada laboral.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones profesionales o sindicales.

c) Ser oído Las secciones sindicales, en los expedientes disciplinarios que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) No podrán ser sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del periodo, siguiente a la expiración de su mandato que determine la ley, salvo en caso de que este se produzca por renovación o dimisión, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador municipal en el ejercicio de su representación.

e) Disponer cada uno de sus miembros de 35 horas mensuales, para la realización de su funciones representativas, con las siguientes especificaciones.

\* Quedan fuera de este cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación colectiva, siempre que sean reuniones conjuntas.

\* Para el ejercicio de este derecho, lo comunicarán con una antelación mínima de 48 horas, salvo imposibilidad manifiesta.

\* Podrán acumularse las horas de los distintos delegados de estos órganos de representación, en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento del Negociado de Personal, que lo comunicará a los efectos procedentes al servicio al que estén adscritos.

A estos efectos, serán necesarias acumular un total de 142 horas para la liberación total de un delegado, siendo único requisito la cesión por otros delegados de horas hasta ese total.

f) Quedar liberados los miembros de las mesas negociadoras, consejo de participación y órgano semejante, durante el proceso de negociación colectiva.

#### Artículo 29. *Secciones sindicales*

1.º Los trabajadores/as municipales afiliados a un sindicato, podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo.

2.º Las secciones sindicales, estarán representadas a todos los efectos por delegados sindicales, elegidos por y de entre los afiliados.

3.º Los delegados de las secciones sindicales, dispondrán de un crédito de 35 horas mensuales, pudiendo estas ser acumuladas según lo especificado en el párrafo e) del artículo 26.

4.º Los delegados sindicales, tendrán las siguientes facultades:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante los órganos de representación y la Corporación.

b) Representar y defender los intereses de su central sindical y de los afiliados a la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquellos y la Corporación.

c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, y de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general.

d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los órganos de representación.

e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tabloneros de anuncios establecidos al efecto.

f) Previa solicitud por escrito del trabajador/a que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados/as a las secciones sindicales, será descontada en nómina mensualmente y se ingresará donde la misma disponga.

g) Asistir a las reuniones de los órganos de representación y de los órganos internos del Ayuntamiento que se establezcan en materias de Seguridad y Salud Laboral, con voz y sin voto.

**Artículo 30. Asambleas**

1.º Están legitimados para convocar asambleas:

- a) Las organizaciones sindicales que tengan la condición de sindicatos más representativos, directamente o a través de los delegados sindicales.
- b) Los órganos de representación, si los hubiese.
- c) Cualquier trabajador/a del Ayuntamiento, siempre que cuente con el apoyo de los trabajadores/as en un número no inferior al 33 % de la plantilla.

2.º Será requisito para convocar asamblea lo siguiente:

a) Señalar día, hora, lugar y orden del día de la celebración con una antelación de dos días laborables, facilitando el Ayuntamiento lugar adecuado en sus instalaciones.

b) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número 1.º de este artículo.

3.º A los trabajadores/as se les computará como horas trabajadas la asistencia a asambleas reglamentariamente convocadas.

**CAPÍTULO VII****Salud laboral****Artículo 31. Comité de Seguridad y Salud**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 y R.D. 39/97.

**Artículo 32. Uniforme de trabajo**

1.º El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo a que se les asigne. Se determinará de acuerdo con el órgano de representación de los trabajadores y el Reglamento de Uniformidad.

2.º El órgano de representación de los trabajadores, velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo del que se trate; siendo obligatorio un informe positivo por parte del órgano de representación de los trabajadores para la adquisición de la uniformidad.

3.º Se dotará al personal de uniformes de verano y de invierno, con antelación suficiente, y una periodicidad máxima de dos años. Entregándose en los meses de febrero y marzo la uniformidad de verano y la invierno en los meses de octubre y noviembre.

4.º Previa petición de los trabajadores/as, Las secciones sindicales reclamará la dotación de un nuevo uniforme o prenda correspondiente, a todo aquel que lo necesite.

**CAPÍTULO VIII****Acceso, promoción y formación****Artículo 33. Sistema de acceso**

1.º La selección de todo el personal de nuevo ingreso, se realizará de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en la que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito capacidad, así como el de publicidad.

2.º La Corporación se compromete a cubrir los puestos que resulten vacantes a la mayor brevedad, y como máximo en la siguiente oferta pública de empleo.

3.º Se garantiza la presencia de un representante del órgano de representación de los trabajadores en todas las convocatorias y tribunales de selección de personal, con voz y voto.

4.º Se reservará hasta un 5% para minusválidos en la Oferta Pública de Empleo, condicionado a las circunstancias del puesto de trabajo a cubrir, pasando las plazas a turno libre si no son cubiertas por los mismos.

5.º En los casos de realización de contratos de sustitución, temporales a tiempo parcial y/o en cualquier otra modalidad de carácter

eventual, se seleccionará al personal de entre los integrantes de la bolsa de trabajo municipal, con respecto a la normativa legal existente.

**Artículo 34. Plan de formación**

El Ayuntamiento se adherirá a los Planes de Formación que establezca la Excma. Diputación con los Ayuntamientos de la Provincia u organismos públicos al objeto de garantizar la formación y actualización de los trabajadores/as.

**Artículo 35. Trabajo en categoría distinto**

1.º Sólo podrán ejercerse con carácter voluntario y excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el órgano decisorio de la Corporación, mediante selección realizada a través de concurso de méritos y/o pruebas a determinar por la comisión de seguimiento. En tales casos, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos salvo el sueldo base, si los hubiere, durante el tiempo que perdure dicha situación. En ningún caso supondrá disminución salarial con referencia al puesto originario.

2.º Las plazas vacantes que se estén desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este artículo, durante un tiempo superior a doce meses continuados, habrá de convocarse en la siguiente oferta pública de empleo, procurándose que se cubran mediante promoción interna entre todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos para acceder a los mismos.

3.º El desempeño de servicio en el párrafo anterior, no se tendrá en cuenta como mérito para acceder al puesto de trabajo.

**Artículo 36. Contrato de trabajo**

1.º Todos los trabajadores/as tendrán derecho, desde el inicio de sus relaciones laborales al contrato escrito que explique claramente el empleo que deben desempeñar en el centro y su remuneración.

2.º Las secciones sindicales o sección sindical a la que pertenezca el trabajador/a o cualquier persona que este designe, podrá revisar previamente el contrato, antes de la firma de este por las partes.

3.º El Ayuntamiento tendrá obligación de informar al trabajador/a de este derecho, así como de tener un convenio, donde el trabajador/a pueda consultar, si así lo desea, antes de firmar.

4.º Los contratados o contratadas en periodo de prácticas percibirán igual remuneración que los trabajadores/as recogidos en este convenio en su categoría.

**Artículo 37. Relación de puestos de trabajo**

1.º La relación de puestos de trabajo, consensuada con los representantes de los trabajadores, determinará, al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos mínimos que deberán reunir las personas para ocuparlos y cual será el sistema de provisión.

**Artículo 38. Periodo de prácticas**

1.º Los aspirantes a empleados, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria respectiva, deberán superar los cursos selectivos o los periodos de prácticas especificados en la misma, y los restantes requisitos determinados en la legislación vigente.

2.º Los trabajadores en prácticas percibirán una retribución equivalente al sueldo y pagas extraordinarias correspondientes a la escala, subescala, clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar. No obstante, si las prácticas, o el plazo que se fije en la convocatoria, se realizan desempeñando un puesto de trabajo, el importe anterior se incrementará con las retribuciones complementarias correspondientes a dicho puesto.

**Artículo 39. Régimen disciplinario**

A) Procedimientos para su imposición:

La imposición de sanciones por faltas leves de puntualidad y asistencia no requerirá la instrucción de expediente disciplinario. Estas serán sancionadas por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, previa audiencia del interesado.

Las demás faltas, para poder ser sancionadas, requerirán la instrucción previa de expediente disciplinario.

El expediente disciplinario está formado por:

Expediente previo.

Acuerdo calificación provisional.

Acuerdo calificación definitiva.

El expediente previo se tramitará por el gerente, administrativo o jefe de personal del centro, en un plazo máximo de 8 días, a partir del momento en que se conozca el hecho.

El expediente previo estará formado por:

DENUNCIA

Pliego de alegaciones presentado por el trabajador presuntamente inculpado.

Comunicación del trabajador de a qué central sindical se le remite la notificación de calificación provisional.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado en el centro al que pertenezca, serán remitidos a la secretaría del área correspondiente, en la cual será calificada la falta provisionalmente, en un plazo de 8 días, contados desde la recepción del expediente, dando traslado de esta calificación al trabajador inculpado, a la sección sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que sea reconocida por la empresa, o a la que el trabajador haya comunicado, para que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de 8 días, a partir de la notificación de la calificación provisional. A petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar, en cualquier momento de tramitación del expediente, la constitución de una comisión investigadora, que tendrá como finalidad el esclarecimiento de los hechos. Esta comisión investigadora estará formada por dos componentes de la empresa o personas en las que estos deleguen y dos miembros de las secciones sindicales a las que pertenezca el trabajador o este haya designado.

La solicitud de comisión investigadora interrumpirá todos los plazos pero, en ningún caso, la comisión investigadora interrumpirá la tramitación del expediente que continuará su tramitación.

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

La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador inculpado y a la sección sindical a la que pertenezca.

Los plazos especificados en la tramitación del expediente, se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculpado.

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

#### CLASIFICACIÓN Y SANCIONES

Por lo que se refiere a la enumeración de las faltas, su calificación, así como las sanciones que correspondan, afectará a todo el personal acogido al presente convenio sin excepción alguna, siendo responsables no sólo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino también de su conducta y observaciones de los preceptos, medidas y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad o criminal que, en su caso, tuviese lugar.

Se considera falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos por este convenio y contrario a lo preceptuado en las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

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

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

#### 1. FALTAS LEVES

Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

Disputas y peleas con cuanto se relacione con el servicio.

No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que se probase la imposibilidad de hacerlo.

No comunicar a la dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.

Las relativas a la falta de pulcritud personal.

La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.

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

No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.

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

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

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

El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

La reiteración o reincidencia en las faltas leves.

#### 2. FALTAS GRAVES

No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad al mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

La embriaguez, siempre que no sea habitual.

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

La falta de consideración con los administrados en su relación con el servicio al trabajador.

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

La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.

El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.

La negativa a acudir para prestar declaración en cualquier tipo de procedimiento, cuando así lo solicite el Patronato Municipal.

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

La reiteración o reincidencia en las faltas menos graves.

En cualquier caso se considerará como falta grave para todos sus autores hacer o permitir hacer, uso de los medios de control de asistencia al trabajo en lugar de otros.

#### 3. FALTAS MUY GRAVES

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

La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. No se dará por escrito cuando se trate de una función concreta del trabajador.

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

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

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

La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

El abandono del servicio.

La violación del secreto profesional.

La reiteración o reincidencia en las faltas graves.

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior.

Existe reincidencia cuando al cometerse una falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra u otras de la misma índole.

En las faltas de puntualidad leves, sólo se aplicará la reincidencia cuando el trabajador incurra en ellas durante tres meses consecutivos.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencias por el simple transcurso del tiempo en las siguientes medidas:

Las leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos cuatro meses.

Las graves, al año.

Las muy graves, a los 18 meses, excepto las de despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.

Las sanciones que aprueban imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

1. POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal o por escrito, o en suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Las sanciones en caso de faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada, teniendo en cuenta a la hora de imponer la sanción que se trate:

Hasta dos faltas de puntualidad y que en las que el tiempo de los retrasos sumen más de 15 y menos de 60 minutos al mes.

Que se trate de 3 o 4 faltas de puntualidad al menos, o que el tiempo de los retrasos sea mayor de 60 minutos. Sancionándose el primer caso con amonestación verbal o por escrito, y el segundo caso con amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. POR FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de 8 a 20 días.

3. POR FALTAS MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

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

Las faltas leves, a los diez días de ser conocidas por la dirección.

Las faltas graves, a los 20 días de ser conocidas por la dirección.

Las faltas muy graves, a los 60 días de ser conocidas por la dirección.

El inicio de cualquier expediente interrumpe la prescripción de las faltas.

En todo caso, las conozca o no la dirección, las faltas prescriben a los cuatro meses de haberse cometido, salvo los supuestos en que se solicite comisión investigadora, que prescribirán a los seis meses, a excepción de que ambas partes acuerden prorrogar la prescripción.

#### Artículo 40. Revalorización

1. Cada año, las condiciones económicas se revisarán conforme se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, incluida la actualización del IPC que pudiera corresponder.

#### Disposiciones adicionales

1.<sup>a</sup> En caso de prórroga automática del presente convenio, todos los conceptos económicos seguirán revisándose como se indica en artículo 40.

2.<sup>a</sup> El presente convenio se firma con el carácter de Universal y para todo lo no previsto en él, se equiparán los mismos derechos y obligaciones tanto como para los funcionarios/as como para los laborales. Y en prueba de ello, así lo elaboran y ratifican las asambleas generales de trabajadores/as y la Corporación Municipal en Pleno.

3.<sup>a</sup> En el presente convenio colectivo se equiparan las parejas de hecho a las de derecho, al igual que sus descendientes, en lo referente a todos los derechos, prestaciones y garantías, indistintamente del sexo, y siendo único requisito la inscripción en el registro de parejas de hecho.

4.<sup>a</sup> Todos los días de descanso que se disfruten por compensación de festivos, horas extraordinarias o puentes, y/o aquellos que se disfruten en vez de su percepción económica, tendrán a todos los efectos el carácter de trabajados.

5.<sup>a</sup> Todos los derechos y deberes en el presente convenio colectivo entrarán en vigor a la firma del mismo por las partes que lo negocian, independientemente de su aprobación por el Pleno y posterior publicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3.1 del presente Convenio, para los efectos económicos.

6.<sup>a</sup> Quedan derogados todos los Decretos o Acuerdos Corporativos aprobados con anterioridad, que contradigan el presente convenio.

7.<sup>a</sup> Respecto al personal temporal existente a la firma del presente convenio, se realizará un proceso de consolidación de empleo temporal, durante la vigencia de este convenio, al amparo del artículo 39 Ley 50/98, de 30 de diciembre.

8.<sup>a</sup> El Ayuntamiento se compromete a efectuar de la forma más urgente posible la catalogación y valoración de los puestos de trabajo, conforme a la legislación vigente.

9.<sup>a</sup> Toda mejora que sea aprobada por ley durante la vigencia del presente convenio formará parte integrante del mismo.

10. La comisión de vigilancia elaborará cuantos formularios sean necesarios para la aplicación de lo previsto en el presente convenio.

11. Las condiciones de las pólizas de responsabilidad civil del artículo 19 del presente convenio y las colegiaciones obligatorias serán analizadas en la comisión de vigilancia.

12. Se establece que en un plazo de 6 meses desde la firma del presente acuerdo se abordará en la comisión de seguimiento las cantidades máximas de los complementos de productividad que se podrán establecer en los programas de productividad para la mejora de los servicios.

13. El Ayuntamiento se compromete, durante la vigencia del presente convenio, a negociar y desarrollar una regulación específica respecto a los efectos del despido improcedente.

#### ANEXO I

1. En el supuesto de que el Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas acordara mancomunar alguno de los servicios que actualmente gestiona directamente, a los trabajadores que pasaran se les garantizará la aplicación del convenio colectivo municipal en vigor en cada momento, en cuanto a la antigüedad, categoría, jornada laboral, retribuciones y demás condiciones y derechos que venía disfrutando el trabajador bajo la dependencia del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, como condiciones mínimas y susceptibles, por tanto, de mejora.

2. Igualmente el Ayuntamiento abonará directamente los haberes mensuales de estos empleados, si estos no los hubieran percibido con anterioridad a los cinco primeros días del mes inmediatamente posterior al trabajo.

3. Todo el personal cuyo servicio haya sido mancomunado, y hasta tanto no tenga sus propios representantes sindicales, no podrá ser objeto de sanción alguna sin previo informe vinculante de los Sindicatos con representación en el Ayuntamiento a emitir en el plazo de tres días prorrogables por acuerdo de ambas partes.

4. Todos los trabajadores que fueran mancomunados seguirán realizando sus funciones dentro de nuestro término municipal.

5. En caso de que se produjeran vacantes en la plantilla de trabajadores del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, a las cuales pudiesen acceder reuniendo los requisitos legales los empleados de los servicios que en ese momento se encuentren en gestión mancomunada, estos trabajadores tendrán prioridad para acceder a dichas vacantes.

6. Quedan excluidas de este convenio las contrataciones temporales que se vea necesaria realizar para una mejor prestación del servicio, las que se harán directamente por el organismo gestor del servicio.

Al personal contratado eventual o temporal en el Ayuntamiento se le garantizará la permanencia en la empresa contratante hasta el vencimiento de su contrato.

7. En el supuesto que el Ayuntamiento decidiera la privatización de algún servicio, bien directamente, bien a través de otro organismo (mancomunidad, consorcio, etc.) a los trabajadores afectados les será de aplicación estas condiciones.

8. Caso de que desaparecieran las circunstancias especiales de gestión, los trabajadores afectados pasarán nuevamente al Ayuntamiento en las mismas condiciones en que se encontraban, actualizadas al momento.

9. El presente convenio podrá ser objeto de revisión anual, tomando este como condiciones mínimas y susceptibles de mejora.

## ANEXO II

### Acuerdo de recomendación para la participación de las Administraciones Locales en el SERCLA

#### Artículo primero. *Objeto*

El presente convenio tiene por objeto la adhesión al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo de 11 de mayo de 1998, como sistema de resolución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas con el personal a su servicio.

#### Artículo segundo. *Ámbito personal, temporal y material de este convenio*

El presente convenio será aplicable a los conflictos que se indican en el apartado tercero de este artículo, surgidos entre el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, con el personal laboral a su servicio.

La vigencia de este convenio comenzará el día de su publicación, y se prolongará por tiempo indefinido, sin perjuicio de que cada tres años, contados desde su entrada en vigor, cualquiera de los firmantes pueda proceder a su denuncia en los dos meses anteriores al vencimiento de dicho periodo.

Son conflictos susceptibles de ser sometidos al SERCLA todos aquellos de naturaleza colectiva que afecten al personal laboral al servicio de esta Administración, ya se trate de conflictos jurídicos o de intereses, pudiendo comprender todos los conflictos laborales previstos en la estipulación tercera del citado acuerdo y el artículo 2.º de su Reglamento de Desarrollo, cuyo contenido es el siguiente:

Las funciones inherentes al procedimiento de Conciliación-Mediación en los Conflictos Laborales, tanto de intereses como de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresas (dicho procedimiento, para los supuestos establecidos en el artículo 15.1.1. del R.D. Leg. 2/95, de 7 de abril, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, al asumirse y cumplirse las funciones de trámite preprocesal sustitutorio del sistema conciliatorio administrativo, tendrá carácter obligatorio, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 63 y 154.1 del citado texto legal).

Los procedimientos de solución de los conflictos en los periodos de consulta surgidos con ocasión de la aplicación de las previsiones contenidas en los artículos, 40 –movilidad geográfica–, 41 –modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo–, 47 –suspensiones por causas objetivas– y 51 –extinciones colectivas de las relaciones de trabajo–, del R.D. Leg. 1/95, de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución de los conflictos causantes de convocatoria de huelga, así como de los suscitados por la determinación de los Servicios de Seguridad y Mantenimiento.

Cualquier otro procedimiento de solución de conflictos que le sea encomendado por las partes firmantes del presente convenio.

El procedimiento de arbitraje, tanto en los conflictos sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas como en los conflictos de intereses.

#### Artículo tercero. *Sujetos legitimados*

Podrán solicitar la intervención del SERCLA: El Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas a través del representante que designe, la representación de los trabajadores en función del conflicto y, expresamente, para el caso de conflictos colectivos jurídicos, todos aquellos que, conforme a la ley, puedan promover una demanda de conflicto colectivo.

La tramitación de los procedimientos queda sujeta a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento del SERCLA la avenencia en mediación-conciliación deberá ser refrendada por el Pleno del Ayuntamiento cuando así sea preceptivo. A este fin las partes en conflicto, en caso de alcanzarse acuerdo y firmar con avenencia el acta, consensuarán el plazo para que el Pleno se manifieste sobre el mismo y adquirirán el compromiso de que, de existir refrendo del Pleno, se desistirá de cualquier otra vía para la solución del conflicto que se estuviera de cualquier otra vía para la solución del conflicto que se estuviera llevando a cabo al momento el refrendo del acuerdo.

El acuerdo alcanzado en mediación-conciliación con avenencia ratificada por el Pleno, o a través de laudo arbitral, producirá los mismos efectos vinculantes que un convenio, acuerdo o pacto colectivo, para lo cual serán objeto de registro y publicación oficial cuando la normativa así lo requiera.

### Programa de calidad en el funcionamiento de los servicios del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas

#### 1. *Normas generales*

- a) El programa de calidad en el servicio se divide en tres objetivos:
  - Cumplimiento de la jornada.
  - Reducción del absentismo.
  - Control de calidad.
- b) Cada uno de estos objetivos son autónomos, y funcionan independientemente unos de otros, sin que el resultado de uno de ellos vincule el de los otros.
- c) El importe económico del programa se dividirá en tres bloques, correspondiendo un 35% respectivamente a cada uno de los dos primeros objetivos y un 30% al tercero. La cantidad a percibir será igual para todo el personal, sin perjuicio de los posibles descuentos por incumplimiento de los objetivos. El cobro del complemento de productividad resultante será mensual.
- d) El control del cumplimiento de los objetivos será trimestral. Y las consecuencias del incumplimiento se reflejarán en el siguiente trimestre al evaluado, salvo lo previsto particularmente en cada objetivo.
- e) Los importes de los descuentos que se produzcan incrementarán la cantidad a repartir entre todo el personal adscrita al área donde se produce el descuento en el siguiente trimestre, excluidos los que no hayan cumplido los objetivos.
- f) Los descuentos se practicarán conforme a las tablas previstas en la regulación de cada uno de los objetivos de forma prorrateada y mensual.
- g) Con carácter previo a la resolución del órgano competente que determine el pago y el importe del complemento de productividad, la comisión de seguimiento emitirá un informe sobre el cumplimiento del programa en cada uno de sus objetivos.

- h) La regulación de los programas de productividad será revisables a instancia de una de las partes al 1 año de su aprobación. El programa mantendrá su vigencia hasta que entre en vigor el nuevo convenio que lo sustituya.
- i) Las vacaciones y permisos retribuidos se considerarán días trabajados a todos los efectos con cumplimiento de los objetivos, salvo las excepciones previstas.
- j) Los descuentos por incumplimiento de la jornada se realizarán sin perjuicio del régimen sancionador aplicable en su caso.
- k) Las sustituciones se realizarán conforme a la normativa estatal, garantizando que las sustituciones de superior categoría el que las realice recibirá la diferencia en el complemento específico del puesto en el que presta la sustitución.
- l) Conforme a lo dispuesto en la disposición adicional 11, en la comisión de Seguimiento se establecerá el tope porcentual máximo que sobre las retribuciones básicas y complementarias fijas que podrá alcanzar el complemento de productividad, y los excesos que se generen pasarán a incorporarse al complemento específico.
- m) Para el caso de las contrataciones a tiempo parcial de carácter temporal, el criterio para el cobro de la productividad se limita al objetivo de absentismo.

## 2. Objetivo cumplimiento de la jornada

El fin es mejorar el porcentaje de cumplimiento de la jornada y reducir el tiempo perdido. Este objetivo se divide en dos apartados:

- Puntualidad.
- Integridad horaria.

Cada apartado supone un 50% del importe de este objetivo, y sus descuentos son independientes uno de otro, si bien son compatibles.

2.1. Por falta de puntualidad se procederá a descontar del importe que determina este apartado conforme a la siguiente tabla:

- Más de 4 faltas supondrá una reducción del 5%.
- Cada falta más supondrá un 2% más, hasta un tope de 30 faltas.
- Más de 30 faltas supondrá no percibir cantidad alguna por este concepto.

No se considerará retraso en la puntualidad el fichar en los 5 primeros minutos de la jornada, ni aquellas causas de fuerza mayor que queden acreditadas.

2.2. Por falta de cumplimiento en la integridad del horario se procederá a descontar del importe que determina este apartado conforme a la siguiente tabla:

- De 30 a 60 minutos supondrá una reducción del 3%.
- Por cada fracción de 15 minutos más un 2% hasta un tope de 7 horas.
- Más de 7 horas acumuladas supondrá no percibir cantidad alguna por este concepto.

Para el cálculo del tiempo no cumplido se establecerá un mecanismo objetivo de control, acumulándose los incumplimientos durante el trimestre, y se establecerá un mecanismo de recuperación del tiempo perdido. No se considerará incumplimiento de la integridad de la jornada aquellos que queden justificados por causa de fuerza mayor.

Con la suma de los incumplimientos se creará una bolsa, a la que cada trabajador y trabajadora acumulará horas hasta un tope de 7 horas por trimestre, las cuales sólo se podrán recuperar en el periodo anual que de la negociación resulte, imputándose el tiempo recuperado de la retribución conforme a lo descontado.

## 3. Objetivo reducción del absentismo

3.1. El objetivo de este apartado es evitar ausencias en el puesto de trabajo, y supone un 35% del total del complemento de productividad.

Los descuentos se llevarán a cabo conforme la siguiente tabla:

- Ausencias a partir de 2 días.  
Reducción del 5%.
- Por cada día más hasta el 100% del 35%.  
Reducción del 5%.

No se computarán como ausencias las siguientes:

- Licencia por maternidad y baja por riesgo en el embarazo.
- Permisos retribuidos por fallecimiento, enfermedad u hospitalización del cónyuge, ascendientes y descendientes.
- Las originadas por accidente de trabajo.
- Las enfermedades del trabajador o trabajadora que requieran hospitalización e intervenciones quirúrgicas con ingreso o permanencia en el hospital.
- Por enfermedad común o profesional con parte médico, con acumulación de los distintos periodos superiores a 7 días que se produzcan en un trimestre se descontarán a razón de 5% por semana hasta un máximo de 8 semanas, a partir de la novena no se percibirá nada por este concepto.

3.2. Con respecto a las contrataciones a tiempo parcial de carácter temporal las ausencias, no amparadas en el anterior punto, darán lugar a un descuento proporcional a la retribución percibida por este concepto.

## 4. Objetivo de rendimiento

Para el cobro el porcentaje del complemento de productividad que determina este programa (30%) se deberá de recibir informe favorable del órgano competente, bien jefatura de negociado u órgano competente de la corporación, de que se han cumplido con el objetivo de calidad y rendimiento durante el trimestre.

El informe desfavorable deberá de ser motivado, sin que se pueda utilizar argumentaciones genéricas o difusas.

La reducción de la parte correspondiente será escalonada conforme a la graduación que determine el informe motivado.

A los efectos oportunos lo firman y rubrican este Convenio Laboral:

En Villanueva de Algaidas, a 5 de mayo del 2009.

Por el Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas

El Sr. Alcalde-Presidente, firmado: José Cabrera Díaz.

El Delegado de Personal de los Trabajadores Laborales del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, firmado: Francisco Javier Piniella García.

En representación de Comisiones Obreras, firmado: José Luis Morillas Lastra.

Reunidas las partes componentes de la mesa de seguimiento del convenio se acuerda aprobar en desarrollo de la disposición adicional decimotercera el siguiente texto, incorporándose al texto del convenio:

“El Ayuntamiento se compromete a readmitir, con todos sus derechos, a todos los trabajadores sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo. El párrafo anterior solo se aplicará a los trabajadores fijos”.

En Villanueva de Algaidas, a 5 de mayo del 2009.

A los efectos oportunos lo firman y rubrican:

Por el Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas

El Sr. Alcalde-Presidente, firmado: José Cabrera Díaz.

El Delegado de Personal de los Trabajadores Laborales del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, firmado: Francisco Javier Piniella García.

En representación de Comisiones Obreras, firmado: José Luis Morillas Lastra.

Tabla salarial 2008 - Personal laboral Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas

| Puesto de trabajo             | Sueldo base | Plus C. | Nocturnidad festivos, sábados, domingos, etc. | Turno partido | Disponib. | Product. | Vacaciones anuales | Total mes | Extra Junio | Extra Navidad | Total año 2008 |
|-------------------------------|-------------|---------|-----------------------------------------------|---------------|-----------|----------|--------------------|-----------|-------------|---------------|----------------|
| Arquitecto (80%)              | 2.313,59    |         |                                               |               |           | 367,88   |                    | 2.681,47  | 2.313,59    | 2.313,59      | 36.804,82      |
| Auxiliar Puericultura         | 1.379,17    |         |                                               |               |           | 217,62   |                    | 1.596,79  | 1.379,17    | 1.379,17      | 21.919,82      |
| Cocinera-Limpiadora           | 1.379,17    |         |                                               |               |           | 217,62   |                    | 1.596,79  | 1.379,17    | 1.379,17      | 21.919,82      |
| Limpiadora                    | 1.235,28    |         |                                               |               |           | 194,92   |                    | 1.430,20  | 1.235,28    | 1.235,28      | 19.632,96      |
| Bibliotecaria (75%)           | 915,25      |         |                                               |               |           | 144,42   |                    | 1.059,67  | 915,25      | 915,25        | 14.546,54      |
| Vigilante                     | 732,25      |         | 190,00                                        | 145,00        | 105,00    | 187,00   |                    | 1.359,25  | 1.172,25    | 1.172,25      | 18.655,50      |
| Ordenanza Conserje            | 1.041,02    |         |                                               |               |           | 531,02   |                    | 1.572,04  | 1.041,02    | 1.041,02      | 20.946,52      |
| Oficial 1.º Albañil/Conductor | 1.101,78    |         |                                               |               |           | 173,85   |                    | 1.275,63  | 1.101,78    | 1.101,78      | 17.511,12      |
| Oficial 2.º Albañil           | 1.085,42    |         |                                               |               |           | 171,27   |                    | 1.256,69  | 1.085,42    | 1.085,42      | 17.251,12      |
| Peón                          | 1.067,31    |         |                                               |               |           | 168,41   |                    | 1.235,72  | 1.067,31    | 1.067,31      | 16.963,26      |
| Jardinero/a                   | 1.122,35    |         |                                               |               |           | 177,10   |                    | 1.299,45  | 1.122,35    | 1.122,35      | 17.838,10      |
| Peón Jardinero                | 952,45      |         |                                               |               |           | 150,29   |                    | 1.102,74  | 952,45      | 952,45        | 15.137,78      |
| Electricista-Font.            | 956,32      |         |                                               |               |           | 150,43   |                    | 1.106,75  | 956,32      | 956,32        | 15.193,64      |
| Socorrista                    | 937,50      |         |                                               |               |           | 147,47   |                    | 1.084,97  | 937,50      | 937,50        | 14.894,64      |
| Camarero/a                    | 1.013,83    |         |                                               |               |           | 159,98   |                    | 1.173,81  | 1.013,83    | 1.013,83      | 16.113,38      |
| Monitor/a Escuelas            | 961,21      | 215,07  |                                               |               |           | 151,67   |                    | 1.327,95  | 1.176,28    | 1.176,28      | 18.287,96      |
| Monitor/a Gimnasio            | 961,21      |         |                                               |               |           | 151,67   |                    | 1.112,88  | 961,21      | 961,21        | 15.276,98      |
| Operario T. Parcial           | 380,00      |         |                                               |               |           | 300,00   | 680,00             | 680,00    | 380,00      | 380,00        | 9.600,00       |

|                     |  |        |  |
|---------------------|--|--------|--|
| Jefatura Guardería  |  | 241,35 |  |
| Jefatura Arquitecto |  | 404,88 |  |
| Coordinador Segur.  |  | 205,14 |  |

7 9 7 8 / 1 0

*Expediente número 48/2010.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de EMVIPSA (Empresa Municipal de Servicios, Vivienda, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga), recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 10 de marzo de 2010, código de convenio número 2908282, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
- 2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
- 3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 6 de mayo de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

**Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Municipal de Servicios, Vivienda, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima 2010 - 2012**

## CAPÍTULO PRELIMINAR

Son partes signatarias del presente convenio, por una parte la representación legal de la empresa Empresa Municipal de Servicios,

Vivienda, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima, de ahora en adelante EMVIPSA, y por otra la representación legal de los trabajadores de la citada.

Ambas partes se reconocen mutuamente la legitimación para la firma del presente convenio colectivo de trabajo.

## CAPÍTULO PRIMERO

**Ámbito de aplicación**Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Municipal de Servicios, Vivienda, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima y los trabajadores/ras que la integran.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Las normas del presente convenio serán de aplicación a la totalidad del personal que figura en los escalafones de la Empresa Municipal de Servicios, Vivienda, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima.

Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección, el cual se regirá por lo estipulado en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Personal de Alta Dirección.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio donde la Empresa Municipal de Servicios, Vivienda, Infraestructura