CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Expediente número 145/2010.

Visto el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Archidona, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 3 de septiembre de 2010, código de convenio número 2901262, 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, 3 de diciembre de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, D 17/09, de 19 de mayo, P.S., el Secretario General, firmado: Enrique Ruiz-Chena Martínez.

Convenio Colectivo del Ilustre Ayuntamiento de Archidona y su personal laboral

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Objeto*

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Archidona y los empleados públicos a su servicio.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

Se regirán por el mismo todos los empleados laborales, sin distinción alguna, que presten sus servicios, para el Ayuntamiento de Archidona.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en cuanto no contradigan lo establecido en el presente acuerdo, serán de aplicación a todos los empleados al servicio de la Corporación a que se refiere el párrafo anterior, en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación temporal y denuncia*

El presente convenio, sin perjuicio de su publicación en el *BOP de Málaga*, entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Pleno Corporativo y sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2012, coincidiendo con la finalización del acuerdo Administración-Sindicatos.

Todos los artículos del presente convenio que afectan a las retribuciones del personal, tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2010, salvo que en algún caso expresamente se previniera otra cosa.

Antes del día 31 de enero de 2012, ambas partes se comprometen a iniciar conversaciones del convenio, sin necesidad de denuncia alguna, a tales efectos, la representación de los/las trabajadores/as preavisarán la fecha del inicio de las negociaciones y plataforma objeto de la misma, con 15 días de antelación a la fecha antes indicada.

Caso de ser denunciado el convenio por alguna de las partes, se establece la obligatoriedad de efectuarla antes de los tres últimos meses de su vigencia, manteniéndose en vigor el presente convenio hasta que sea aprobado uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 4. *Garantía personal*

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los empleados más beneficiosas que las fijadas por el presente acuerdo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general se establezcan en acuerdos posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Artículo 5. *Comisión paritaria*

Se constituye una comisión paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por tantos miembros en representación de la Corporación, como Delegados del Personal Laboral; debiendo celebrar reuniones al menos una vez al año, y preceptivamente cuando al menos una de las partes lo solicitase.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir los asesores que las partes por sí mismas determinen, asesores que tendrán voz pero no voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
c) Proponer, a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que podrán afectar a su contenido.
d) Arbitraje de los problemas originados por su aplicación.

Se deberá levantar acta de los acuerdos adoptados y, en caso de no existir acuerdo entre las partes, el acta será enviada al organismo que legalmente corresponda, para su interpretación, sometiéndose ambas partes a su dictamen.

Artículo 6. *Vinculación de lo pactado*

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

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el convenio deberá ser modificado por acuerdo de ambas partes en aquello que no se ajuste a las normas vigentes; el texto articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactar uno nuevo.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 7. *Retribuciones*

Se adjunta tabla retributiva en anexo I. Se establecerán dos pagas extraordinarias a percibir por el personal laboral los meses de junio y diciembre, por iguales conceptos a los que se establezcan para el conjunto de los funcionarios públicos.

Artículo 8. *Horas extraordinarias*

Se prohíben expresamente la realización de horas extraordinarias no estructurales, caso de que hubiese necesidad de hacer horas por causas o motivos justificados, y siempre y cuando el trabajador haya completado su jornada básica semanal, se compensarán conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y con arreglo a lo siguiente:

- Descanso de 2 horas por cada una realizada.
- Abono de la cantidad que según categoría profesional y hasta un máximo de 15 horas al trimestre, se establece en el anexo I de retribuciones.

Artículo 9. *Kilometraje*

El empleado que por razones de su oficio tenga que desplazarse desde el Ayuntamiento al lugar de trabajo en vehículo propio, se le abonará por Km la cantidad que al respecto tenga establecida el Estado para sus empleados públicos o, en caso de no disponer del mismo, el importe del autobús de línea, o medio público utilizado para el mismo.

Artículo 10. *Revisión salarial*

Con efectos de 1 de enero de cada año se actualizarán las retribuciones en porcentaje igual al que se establezca para el conjunto de los

empleados públicos a través de los Presupuestos Generales del Estado, siendo de aplicación en este caso la resolución de 22 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado para la función Pública por la que se publica el Acuerdo Gobierno-Sindicatos en el marco del dialogo social 2010-2012.

Artícu1o 11. *Trabajo en festivos*

El personal no sujeto a turnos rotativos, que por necesidades del servicio trabaje en festivos, se le compensará económicamente en horas extraordinarias conforme a lo establecido en el artículo 8, siempre y cuando las horas extras se realicen fuera de la jornada habitual en festivo que le corresponda realizar al trabajador.Los trabajos realizados por el personal sujeto a turno rotativo en su día de descanso, se consideran a los efectos del presente artículo como realizados en festivo.

Artículo 12. *Dietas*

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Archidona que por motivos de trabajo debieran realizar desplazamientos fuera del Término Municipal que les suponga prolongación de jornada, percibirán la cantidad de 21,03 euros la media dieta y 42,07 euros por dieta completa. Entendiendo por media dieta comida o cena, y por dieta completa ambas, considerando aparte el alojamiento, si hubiere lugar al mismo; Así mismo, el Ayuntamiento abonará al trabajador los gastos que les ocasione el aparcamiento de su vehículo particular así como el correspondiente al uso de autopistas de peaje, previa justificación del gasto ocasionado.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 13. *Participación*

La participación de los trabajadores en la empresa es un derecho irrenunciable de los mismos, de carácter progresivo, que podrá ser ejercido de manera directa o indirecta, según las materias y los casos, por los propios trabajadores, por sus representantes o por las organizaciones reconocidas.

Artículo 14. *Grados y materias objeto de la participación*

a) El personal será informado a través de sus representantes legales en todo lo referente a la organización propia y concreta del trabajo.
b) Los trabajadores serán oídos siempre a través de sus representantes, de todo cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.
c) El personal participará activamente, en régimen de colaboración paritaria a través de sus representantes, en la determinación y realización de los objetivos de política social y laboral mediante la elaboración conjunta de los adecuados programas y consistentes, entre otros en los siguientes:
   1.º Revisiones y actualizaciones de los salarios.
   2.º Creación, promoción y mantenimiento asistencial, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.
   3.º Racionalización del trabajo y mejora de los métodos operativos.
   4.º Promoción y formación profesional de los trabajadores y su perfeccionamiento cultural y recreativo.
   5.º Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.
   6.º El mejoramiento progresivo de las comunicaciones internas, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de los trabajadores.
d) En toda comisión que se cree para el estudio de un problema laboral que afecte de modo directo a los trabajadores, cualquiera que sea su número, se integrarán de modo paritario los representantes legales de los mismos.
e) El Ayuntamiento informará a los representantes legales de los trabajadores, con antelación de 15 días acerca de la implantación o reestructuración y variación de los sistemas de trabajo. Asimismo en los casos de movilidad de personal que implique cambio de centro, categoría profesional o funciones diferentes a las reconocidas para su grupo laboral, el Ayuntamiento informará a los representantes legales de los trabajadores con 15 días de antelación antes de proceder a dichos cambios.
   Quedan exceptuados los trabajos que revistan carácter de urgencia en cuyo supuesto se informará con posterioridad a los representantes legales de los trabajadores.
f) Con anterioridad a la elaboración de los presupuestos y aprobación anual de la plantilla el Ayuntamiento oirá a la Comisión de Seguimiento del Convenio, al objeto de considerar las propuestas que puedan hacérsele en relación con la dotación de recursos humanos.

Artículo 15. *Garantías de empleo*

Los trabajadores que por motivos de gestión en los servicios municipales, pasen a depender funcionalmente de las empresas concesionarias, conservarán su relación de empleo con este Ayuntamiento, respetándose las condiciones y categorías profesionales que viniesen ostentando y garantizándoseles el empleo en el supuesto de que el Ayuntamiento recuperara la gestión directa del Servicio Municipal.

Los trabajadores que sean seleccionados o designados para desempeñar eventual o temporalmente, un puesto de trabajo de superior categoría dependiente del propio Ayuntamiento, sus organismos autónomos, empresas o entes en los que el Ayuntamiento tenga participación directa, conservarán así mismo su relación de empleo con este Ayuntamiento, respetándose las condiciones y categorías profesionales que viniesen ostentando y garantizándosele el puesto de trabajo para el momento en que cesara en el desempeño del puesto de trabajo de superior categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Corporación la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

En ningún caso se podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de inferior categoría profesional a la que tenga reconocida.

Artícu1o 16. *Mantenimiento del puesto de trabajo*

En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se tendrá derecho a las retribuciones básicas durante el periodo de detención, sin perjuicio del derecho a percibir las retribuciones integras correspondientes a dicho periodo una vez resultare absuelto. Ante la detención con culpabilidad de cualquier empleado, la Corporación antes de iniciar expediente recibirá informe preceptivo de los representantes legales de los trabajadores.

Igualmente se le reconoce al trabajador detenido el derecho al disfrute de licencia sin sueldo o excedencia voluntaria, durante el periodo de privación de libertad, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

Artículo 17. *Discriminación en el trabajo*

Ningún trabajador será discriminado en el trabajo o en las prescripciones inherentes y dimanantes del mismo por razones de sexo,

edad, religión, ideología o afiliación político-sindical. En la contratación de los trabajadores se prohíbe cualquier tipo de discriminación de las enumeradas en el párrafo anterior.

Artículo 18. *Clasificación de personal*

De acuerdo con la legislación vigente, tanto el personal que actualmente está empleado como el que sea objeto de futura contratación, será clasificado en función a las funciones o trabajos que desempeñe y retribuido de igual manera que el resto de trabajadores de la misma categoría que existan en la RPT, y si no hubiese puesto homologo en la misma se contratara con una categoría acordada por la comisión paritaria del convenio. En caso de que un trabajador en virtud de nombramiento de la Alcaldía, sustituya a otro de superior categoría, percibirá durante el tiempo que dure la misma, las retribuciones íntegras que correspondan al trabajador a quien sustituye con excepción de aquellas que guarden relación con la antigüedad y grupo a que pertenezca.

Asimismo, y al amparo de la disposición adicional segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril, la corporación se compromete a reconvertir todos los puestos de trabajo que fueran susceptibles de serlo, en plazas de Personal Funcionario, y facilitar el acceso a la promoción interna, a todos los que cumplan con los requisitos exigidos en la misma; amortizando al mismo tiempo el carácter Laboral de las plazas de proveniencia; previo informe jurídico del SEPRAM y de igual modo y manera, que lo ha efectuado la JJAA en su OPE-2010.

CAPÍTULO IV

Prestaciones sociales

Artículo 19. *Hijos o cónyuges disminuidos o minusválidos*

El Ayuntamiento abonará mensualmente, la cantidad de 100 euros por cada hijo o cónyuge que conviva con el empleado público, y siendo minusválido psíquico o físico, tenga reconocido por el órgano competente en cada caso, una disminución de capacidad igual o superior al 33%.

En caso de que el minusválido o disminuido perciba ingresos propios (en concepto de salario o prestación por su incapacidad), el Ayuntamiento abonará la diferencia hasta completar los 78,13 euros. En caso de que el minusválido o disminuido le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior al 65%, el trabajador tendrá derecho a reducción de una hora de su jornada laboral, encomendándose a los Servicios Sociales el seguimiento de tal medida. Si los dos cónyuges son funcionarios de Administración Pública, solamente se beneficiará uno de ellos.

Artículo 20. *Ayuda por natalidad y/o adopción*

El trabajador percibirá por una sola vez en concepto de ayuda por natalidad y/o adopción la cantidad de 200 euros por hijo (si ambos cónyuges son trabajadores del Ayuntamiento tendrán derecho a la percepción de una sola ayuda).

Artículo 21. *Plan de pensiones*

El Ayuntamiento aportará al Plan de Pensiones por cada empleado fijo y en activo que disponga de la antigüedad establecida en el Reglamento que le es de aplicación, la cantidad mensual de 15,40 euros que era la vigente a 31 de diciembre de 2003. Dicha cantidad será actualizada para cada trabajador en la medida de lo estipulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 22. *Bajas por enfermedad, hospitalización, y/o, accidente laboral o común*

A todo el personal que cause baja por enfermedad común, u hospitalización, o accidente laboral o común, se le abonará el equivalente al 100% del salario real, a partir del primer día de la fecha de baja, hasta que cause alta médica o definitiva determinada por los órganos competentes.

El Ayuntamiento se compromete a oír a los representantes de los trabajadores con una antelación de un mes, respecto del plazo establecido para la denuncia o prórroga del concierto actualmente vigente con una empresa privada para la atención de accidentes laborales.

Artículo 23. *Anticipos*

El Ayuntamiento constituirá un fondo en cuantía a determinar en el presupuesto anual para préstamos a favor de los empleados municipales fijos y en activo.

Se concederán anticipos en cuantía de 2.000,00 euros cada uno, reintegrables hasta en 16 mensualidades, en función de las necesidades del solicitante, sin interés. Estos anticipos se abonarán al solicitante en el plazo de un mes. Se podrán conceder anticipos especiales, a cargo del importe de dicho fondo, para casos extraordinarios o de extrema necesidad, valorándose ésta y los plazos para su devolución por la Comisión Paritaria.

Artículo 24. *Ayudas escolares*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, percibirán en el mes de octubre en concepto de ayuda escolar, para sí o sus hijos (siempre que no disfruten de beca), la cantidad y beneficios que seguidamente se relacionan. La presente ayuda será de aplicación asimismo a los alumnos repetidores que cursen enseñanza obligatoria y a aquellos que cambien de estudios respecto del año inmediato anterior. No obstante, la Comisión de Seguimiento estudiará, en su caso, el derecho a apercibir las ayudas de los alumnos repetidores que cursen estudios de enseñanzas no obligatorias si se acreditase la adquisición de nuevo material escolar por cambio del mismo respecto al utilizado en el curso anterior.

Para aplicar esta ayuda, los empleados deberán aportar certificado del centro de estudios en el que se especifique el curso escolar a realizar.

Caso de que ambos cónyuges sean empleados de Administraciones Públicas que concedan ayudas escolares, solamente podrá obtenerla de este Ayuntamiento si acredita no haber solicitado y/o obtenido ayuda alguna por parte de la otra Administración.

No obstante, queda abierta la posibilidad futura de crear un fondo global de ayudas escolares, fijándose una cantidad global que sería repartida por la Comisión Paritaria atendidas las necesidades de cada empleado público, en cuyo caso quedaría sin efecto lo establecido en este artículo.

ESTUDIOS	AÑO 2010	RESTO ANUALIDADES
ALUMNOS DE ED. INFANTIL	90,00 €	ACTUALIZABLE I.P.C. ANUAL
ALUMNOS DE GUARDERÍA	110,00 €	ACTUALIZABLE I.P.C. ANUAL
BACHILLERATO Y MÓDULOS FP	150,00 €	ACTUALIZABLE I.P.C. ANUAL
ALUMNOS DE UNIVERSIDAD	210,00 €	ACTUALIZABLE I.P.C. ANUAL
OTROS ESTUDIOS	SE ESTUDIARÍA CADA CASO PUNTUALMENTE	

Artículo 25. *Asistencia jurídica a los trabajadores*

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores en cuales quiera de los procedimientos judiciales, en el orden penal o civil, que se les incoen, así corno en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al procedimiento o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente danos o perjuicios en los bienes y derechos del Ayuntamiento, salvo por causa de negligencia grave.

En los supuestos anteriormente mencionados, y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, el Ayuntamiento se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso las fianzas que se soliciten.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga en su plantilla o concertarse los servicios profesionales del derecho libre, cuando se carezca de los mismos.

Artículo 26. *Ayuda por fallecimiento*

En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de su jubilación, el Ayuntamiento abonará a su cónyuge, hijos o herederos la cantidad de 2.000,00 euros, garantizando su percepción mediante la suscripción de la correspondiente póliza.

Artículo 27. *Ayuda protésica*

Se aprueba el siguiente baremo de prestaciones para el/la trabajador/a, cónyuge, hijos o personas a su cargo, que dependan económicamente del mismo y tengan convivencia real:

AYUDA PROTÉSICA	AÑO 2010	RESTO ANUALIDADES
MONTURAS (CADA TRES AÑOS)	40,00 €	ACTUALIZABLE I.P.C. ANUAL
CRISTALES GRADUADOS Y BIFOCALES (2 AÑOS)	50%	IDEM.
LENTILLAS (POR INDICACIÓN FACULTATIVA CADA 2 AÑOS)	50%	IDEM.
RENOVACIÓN CRISTALES (DOS)	50%	IDEM.
AUDÍFONO (4 AÑOS)	100% HASTA UN MÁXIMO DE 240,00 €	ACTUALIZABLE I.P.C. ANUAL
IMPLANTACIÓN DE DIU	100% EN LA MEDIDA QUE NO SEA CUBIERTO DICHO SERVICIO POR EL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD AL QUE PERTENEZCA BENEFICIARIO DEL MISMO	
OTRAS PRÓTESIS	SE ESTUDIARÍA CADA CASO PUNTUALMENTE	

En el último cuatrimestre de cada año la Corporación informará a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del convenio del dinero que haya de remanente de ayudas sociales y a su vez se abrirá plazo para presentación de petición de ayudas odontológicas repartiéndose por la Comisión dicho remanente entre todas las peticiones.

La Comisión de Vigilancia estudiará y elevará a la Corporación informe de cada caso, excluyéndose cualquier otra ayuda o prestación por el Ayuntamiento que no sean las descritas.

CAPÍTULO V

Acceso, promoción y formación

Artículo 28. *Acceso a puestos de trabajo*

a) El Alcalde-Presidente de la Corporación deberá proceder, en cuanto a la oferta publica de empleo público en materia de procedimiento, de acuerdo con lo establecido en la Ley 07/2007, de 12 de abril.

b) La convocatoria deberá, necesariamente, contener el sistema selectivo, determinando si es de aplicación el concurso, la oposición o el concurso-oposición, así como las pruebas, programas, formas de calificación y composición de los órganos de selección.

En la convocatoria de las pruebas selectivas por concurso-oposición o concurso, se determinarán los méritos que sean objeto de puntuación y se especificará esta. No se podrá puntuar méritos que no figuren en la convocatoria.

Artículo 29. *Personal laboral temporal*

Surgida la posibilidad de contratación de algún personal temporal, antes de proceder a la misma, se tendrá en cuenta la bolsa de trabajo que al efecto tenga establecida la Corporación para el puesto que necesite ser cubierto.

Artículo 30. *Contratación de personal temporal*

Dado que con frecuencia se tienen que hacer contrataciones temporales de duración determinada con carácter de urgencia, para sustituir vacaciones, bajas, etc., se establecerá un sistema (bolsa, etc.) en cuya elaboración estarán presentes los representantes de los trabajadores. Cuando la contratación temporal sea debida a acumulación de tareas, la duración del contrato podrá exceder de la máxima de 6 meses prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, con un límite de 18 meses tomando como periodo de referencia un total de 24 meses, y sus retribuciones se atendrán a lo establecido en el artículo 18 del presente.

Artículo 31. *Promoción interna de empleados públicos fijos*

Previa a la aprobación de la oferta de empleo público así como de las bases de selección del mismo se dará audiencia a los representantes de los empleados públicos, teniéndose en cuenta en función de las características de la plaza a cubrir la promoción de empleados públicos, consistente en el acceso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otro inmediatamente superior.

Artículo 32. *Formación*

Los trabajadores tendrán derecho a asistir al menos a un curso de formación al año organizado por la Corporación u otros organismos públicos, que formen parte de la Fundación Tripartita de Formación, al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios.

Dichos cursos tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

a) Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente.
b) Realización de cursos tendentes a dotar al trabajador de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.

Plan de formación

La Corporación, conjuntamente con los Delegados de Personal y secciones sindicales, establecerá un plan de formación dirigido hacia el reciclaje de los trabajadores.

Para lo que concederá autorización, en función de las necesidades del servicio, a los trabajadores, para la realización de estos cursos, y asimismo abonará los gastos de matriculación hasta la cantidad de 200 euros, asumiendo a partir de dicha cantidad únicamente el 10%. Dicho porcentaje será asumido igualmente respecto de los gastos de estancia, no así en cuanto a los que sean debidos por desplazamientos y dietas que lo serán al 100%"

Las calificaciones o conceptuaciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de los trabajadores a categoría superior o puesto de Jefatura

Todos los trabajadores que realicen estudios de enseñanza primaria, secundaria, bachillerato, formación profesional, Universitarios u otros, lo comunicarán a la Corporación al objeto de que esta le conceda el máximo de facilidades para poderlos realizar: permisos, cambios de turno, licencias, etc.

CAPÍTULO VI

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 33. *Licencias retribuidas y jornada semanal*

1. JORNADA LABORAL: Los trabajadores del Ayuntamiento de Archidona afectados por el presente convenio colectivo, realizarán una jornada ordinaria semanal de 35 horas, haciéndolo bajo las siguientes modalidades: Jornada Continua en horarios de 8:00 a 15:00 o de 15:00 a 22:00, que se caracteriza por prestarse de manera ininte-

rrumpida desde el inicio al final de la jornada en alguno de los referidos horarios. Jornada partida que afecta a los servicios que en la actualidad y durante la mayor parte del año así lo tienen establecido según horario determinado por el Concejal responsable de cada servicio (casa de la cultura, biblioteca, cementerio, conserje de colegios), y que se caracteriza por verse interrumpida la misma durante al menos una hora entre su comienzo y fin. Jornada en Turnos Rotatorios, que rige en aquellos servicios que precisan ser atendidos las 24 horas del día.

El personal de oficios, prestará su jornada semanal de lunes a viernes.

Y el de oficinas, prestará su jornada semanal de lunes a viernes en horario de 8:00 a 14:45 horas más los sábados de 10:00 a 13:00 horas en turno rotatorio de un empleado para la atención del Registro de Entrada.

El turno de noche para el personal sujeto a turnos rotatorios, lo será en horario comprendido entre las 22:00 y las 8:00 horas del día siguiente.

No obstante lo dispuesto con carácter general en los párrafos precedentes, la jornada ordinaria de trabajo se concretará para cada servicio atendidas sus necesidades reales, mediante decreto de la Alcaldía dando audiencia a los representantes de personal.

Cuando el Ayuntamiento desarrolle programas concretos o actuaciones específicas para los que rija una normativa o convenio distinto (Ejemplo AEPSA), el personal municipal adscrito a las mismas vendrá obligado a adaptar su jornada laboral.

2. JORNADA DIARIA: Se efectuará por el trabajador en función del puesto de trabajo al que se encuentre adscrito. Cada empleado público dispondrá de un descanso máximo de 30 minutos diarios.

3. DESCANSOS: Se respetará un descanso en jornada dominical cada quince días, al margen de los descansos semanales que por su jornada de trabajo le correspondan. Los descansos que por festivos le correspondan al personal municipal serán disfrutados dentro del mismo año cuando las necesidades del servicio lo permitan.

4. LICENCIAS RETRIBUIDAS: Se considerarán como licencias retribuidas las siguientes:

a) Las fiestas que la Administración Central y Autonómica determinen anualmente más las dos que el Ayuntamiento establezca con carácter local.
b) En Semana Santa se concederán un día laborable de permiso.
c) En Navidad se establecerán dos turnos de descanso a disfrutar alternativamente por la mitad de la plantilla que comprenderán del 24 al 30 de diciembre y del 31 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive, respectivamente. Los empleados adscritos a servicios que determinen la imposibilidad de disfrutar los días de permiso en las fechas señaladas, mantendrán igual derecho sólo que trasladándose este en función de las necesidades del servicio a otras fechas a determinar por cada trabajador, quien podrá disfrutarlas de modo consecutivo o alterno.
d) Matrimonio del trabajador o constitución de pareja de hecho que se halle debidamente inscritas en alguno de los Registros Públicos existentes a tal efecto: 15 días.
e) Matrimonio o constitución de pareja de hecho debidamente inscrita en alguno de los Registros Públicos existentes a tal efecto de hermanos e hijos, bautismo o comunión de hijos: 1 día coincidiendo con el de dicha celebración.
f) Fallecimiento del cónyuge o de la pareja de hecho debidamente inscrita en alguno de los Registros Públicos existentes a tal efecto, ascendiente o descendiente del trabajador, hasta el primer grado: 5 días; hasta el segundo grado: 3 días; en ambos casos en el momento acontecido. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo establecido en relación con familiares hasta el segundo grado, será de cuatro días.
g) Fallecimiento de ascendiente del cónyuge del trabajador o de la pareja de hecho debidamente inscrita en alguno de los Registros Públicos existentes a tal efecto, hasta el segundo grado; o familiares consanguíneos del trabajador, hasta el tercer grado: 2 días, en ambos casos en el momento acontecido. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo establecido será de cuatro días.
h) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo indispensable.
i) Enfermedad grave del cónyuge o de la pareja de hecho debidamente inscrita en alguno de los Registros Públicos existentes a tal efecto, padre e hijos, o intervención quirúrgica de los mismos: 3 días y 1 día si la enfermedad no es grave, en ambos casos con justificante de la misma. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo establecido será de cuatro días.
j) Para concurrir a examen y demás prueba de aptitud y evaluación en centros oficiales: durante los días de su celebración, debidamente justificado.
k) Traslado de domicilio: 1 día o 2 días si lo es fuera del municipio.
l) Nacimiento y/o adopción de hijo del trabajador: 4 días y 5 días cuando concurran circunstancias de carácter extraordinario, en ambos casos en el momento acontecido.
m) Licencia por alumbramiento o gestación: por alumbramiento 120 días retribuidos. Por lactancia, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo en medio de la jornada laboral, o a iniciar o terminar la jornada laboral media hora antes o después, hasta que el menor tenga 9 meses. Igualmente se concederán 120 días para la mujer trabajadora por la adopción de hijo/a.
n) Asuntos propios: (se estará a lo estipulado por los artículo 48.1 k, y 48.2 de la vigente Ley 7/2007, de 12 de abril) 6 días al año, no acumulables entre sí, ni a las vacaciones reglamentarias o a otros permisos salvo autorización, debiendo solicitarse con al menos una semana de antelación y otorgándose atendidas las necesidades del servicio. Asimismo, se tendrá en cuenta en esta materia lo previsto en el decreto 349/1996, de 16 de julio, y en la Resolución de 20 de diciembre de 2005, los dias 24 y 31 de diciembre serán considerados no laborables a todos los efectos.
ñ) Puentes: Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de un puente al año, tomándose éste por el 50% de la plantilla de entre los dos que anualmente determine la Comisión Paritaria de Negociación del Convenio Colectivo, siendo dicho día de descanso adicional y no acumulable a los días de asuntos propios.. Si por necesidades del servicio no resultase posible su disfrute en la fecha inicialmente determinada quien resultare afectado conservará el derecho a su disfrute, pudiendo hacer uso del mismo en otra ocasión.

5. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS: Se considerarán como licencias no retribuidas las siguientes:

a) Asuntos propios: Los trabajadores podrán disfrutar de 6 meses de permiso por una sola vez para asuntos propios, sin derecho a retribución y sin que, en ningún caso sean enlazables con las vacaciones anuales, produciéndose la incorporación automática al puesto de trabajo. Este beneficio, podrá disfrutarse cuando el trabajador tenga una antigüedad de al menos 3 años en el Ayuntamiento, pudiendo repetirse sucesivamente cada tres años.
b) Excedencias: se concederán de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

6. OTRAS LICENCIAS: En la medida que no resultara incompatible con lo dispuesto en el presente articulado será de aplicación al personal del Ayuntamiento de Archidona lo dispuesto con carácter general para esta materia por la Administración Estatal y Autonómica para el conjunto de sus empleados públicos, y muy particularmente el reconocido derecho a la reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos en los supuestos de nacimiento o adopción.

7. REDUCCIÓN HORARIA EN TEMPORADA ESTIVAL: Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, se reducirá el horario ordinario en 45 minutos/día.

Artículo 34. *Vacaciones*

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, salvo que medie solicitud por escrito del interesado en otro sentido y de conformidad con el plan anual de vacaciones elaborado entre la Corporación y los representantes de los trabajadores, teniéndose en cuenta lo siguiente:

a) La duración de las vacaciones será de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, sin perjuicio del derecho que asiste a quienes a 1º de enero de cada año tuvieran los años de servicio que se indican de disfrutar de los días que así mismo se expresan:
   - 15 años de servicio: 23 días hábiles.
   - 20 años de servicio: 24 días hábiles.
   - 25 años de servicio: 25 días hábiles.
   - 30 años de servicio: 26 días hábiles.

b) Los periodos mínimos de disfrute serán de cinco días hábiles consecutivos.
c) A tales efectos los sábados no tendrán la consideración de días hábiles.
d) En cualquier caso deberá tenerse en cuenta que los servicios que presta cada departamento queden suficientemente atendidos.
e) Si llegara el periodo vacacional correspondiente a un trabajador y este se encuentra en situación de baja laboral quedarán suspendidas las vacaciones hasta tanto el trabajador obtenga el alta médica.
f) En el caso de que deseando el trabajador disfrutar las vacaciones en los meses indicados y por necesidades del servicio no le fuese posible, se compensará a los afectados con un día de vacaciones más por cada cinco días que no se disfruten en los meses de Mayo a Septiembre.
g) En ningún caso se podrá dejar de disfrutar vacaciones reglamentarias a cambio de que sean retribuidas.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 35. *Reconocimiento médico*

La Corporación facilitará que todos los empleados públicos pasen reconocimiento médico dentro de la jornada de trabajo, anualmente.

Artículo 36. *Vestuario*

El Ayuntamiento proporcionará a sus trabajadores los equipos de trabajo que se consideren necesarios para el normal desempeño de su actividad laboral. La Comisión de vigilancia establecerá la frecuencia de la entrega de dicho vestuario. Como mínimo cada trabajador dispondrá de dos uniformes, uno de invierno y otro de verano.

Artículo 37. *Dotación de vehículos*

Todos los vehículos cuyas características lo exijan irán provistos de un botiquín, un extintor portátil de incendios, y un indicador intermitente de averías. Igualmente dispondrán de dos triángulos para su uso caso de avería y de un chaleco antirreflectante, y cualquier otra medida de seguridad y prevención que al respecto resultase obligatoria.

De su uso y conservación será responsable el conductor del vehículo mientras se encuentre prestando el servicio.

Artículo 38. *Retirada del carnet de conducir*

En el supuesto de que un conductor realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada, siempre que no medie dolo o culpa grave, le fuera retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento lo acoplará a otro puesto de trabajo, preferentemente en talleres o en el parque de vehículos, caso de que ello fuera posible, conservando sus retribuciones, siempre que dicho supuesto se produzca por primera vez durante la vigencia del presente convenio aunque todo ello lo sea sin perjuicio en las sanciones de orden laboral que procedan.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir en vehículo propio y fuera de las horas de trabajo, cuando esto ocurra por primera vez en la relación laboral con el Ayuntamiento, este le facilitará otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones económicas correspondientes al nuevo puesto, siempre que en el Ayuntamiento existan puestos vacantes.

CAPÍTULO VIII

Representatividad Colectiva

Artículo 39. *Derechos y garantías sindicales*

1. Los órganos de representación de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los trabajadores municipales se informará previamente a los órganos representativos.
   Asistirán si así lo solicitan a las Comisiones de Asuntos Generales, Hacienda y Régimen Interior, los Delegados de Personal cuando en las mismas se tratasen asuntos que afecten a temas de personal, para lo cual deberá enviarse a dichos órganos el orden del día de dicha Comisión, así como el acta de la reunión, con la suficiente antelación a los efectos de emitir informes.
b) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestaciones de servicios, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y régimen de asistencia.

2. Los Delegados de los Trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oídos preceptivamente como órganos colegiados en el supuesto de que se inicie expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
b) Cuando haya que realizar un traslado o cambio de turno, por necesidades del servicio que afecte a un Delegado o representante sindical, este, salvo por voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser afectado por dicho cambio.
c) Se dispondrá en los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y con espacios visibles.
d) Los Delegados de Ayuntamiento conocerán de los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyan a los trabajadores una vez redactada la propuesta de resolución y previamente a su remisión al órgano sancionador
e) En general se estará a lo dispuesto en la LOLS, Estatuto de los Trabajadores, Ley 9/87 y demás disposiciones competentes en materia.

Artículo 40. *Reconocimiento de servicios previos*

Cuando un empleado adquiera en propiedad plaza de personal laboral fijo del Ayuntamiento, le serán reconocidos a efectos de antigüedad los servicios indistintamente prestados a cualquier Administración Pública.

Artículo 41. *Horas asamblearias*

Los empleados del Ayuntamiento, podrán celebrar sus asambleas dentro de la jornada de trabajo, siempre que no supere el tiempo máximo de seis horas mensuales, haciéndolas coincidir, en la medida de lo posible, con el fin o comienzo de la jornada laboral. Las mismas podrán ser convocadas por los órganos de representación y las secciones sindicales legalmente constituidas en este Ayuntamiento, debiendo ser comunicadas con antelación suficiente al Ayuntamiento.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 42. *Disposición general*

El régimen disciplinario de aplicación al personal laboral se regulará por lo establecido en la Ley 7/2007, Título VII, artículo 93 al 98 ambos inclusive.

CAPÍTULO X

Otras disposiciones

Artículo 43. *Asistencia a juicio*

Siempre que algún empleado del Ayuntamiento por razones de su servicio, deba asistir a juicio en coincidencia con su jornada de descanso, será compensado del modo siguiente:

- Si el juicio se celebrare en Archidona, le será concedido un día de descanso.
- Si tuviera lugar en la Audiencia Provincial o fuera del término municipal, percibirá además las dietas establecidas en el artículo 12 del presente Convenio.

Disposiciones transitorias y adicionales

Disposición transitoria 1. La Comisión Paritaria la integrarán las siguientes personas:

a) En representación de los trabajadores: los tres Delegados de personal.
b) En representación de la Corporación: tres concejales.

Disposición transitoria 2 del apartado "n" del artículo 33 En esta materia se mantendrán las condiciones más beneficiosas (apartados b y c de este mismo artículo) a todos aquellos que no se puedan beneficiar de la antigüedad de la Ley 7/2002 de 12 de abril.

Disposición adicional. Cualquier referencia que el convenio efectúe respecto de año distinto a aquellos a que se refiera la vigencia temporal del mismo, se entenderá efectuada a la anualidad que en cada caso corresponda, en atención al propio contenido y naturaleza a que se refiera dicha alusión.

Disposiciones finales

Primera. Con carácter personal, la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Segunda. La Corporación se compromete a la publicación del texto del presente convenio una vez haya sido aprobado por la autoridad laboral competente.

Tercera. En caso de sentencia del órgano legal correspondiente referente a un trabajador municipal por despido improcedente, la Corporación procederá a la readmisión del mismo sin tener en cuenta en ningún caso la posibilidad de indemnización económica; y ello sin perjuicio del derecho que asiste a cada trabajador de poder optar entre la reincorporación o ser indemnizados.

Cuarta. Es compromiso firme por parte de la corporación que una vez aprobado el presente, girará la correspondiente solicitud para que inicie la revisión de los puestos de trabajo a través de una nueva VPT que surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2010 independientemente del periodo de su firma.

Disposición final quinta. Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecida en el presente convenio de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, así como para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 de dicho Estatuto, ambas partes establecen el siguiente procedimiento: Iniciado expediente por el Ayuntamiento, se convocará a la comisión de negociación y/o paritaria de interpretación del convenio para la celebración de una primera reunión en el plazo de quince días, otorgándose ambas partes un plazo de dos meses para alcanzar acuerdo, transcurrido el cuál se remitirá el expediente en unión de las actas de las sesiones celebradas al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) a cuyo arbitraje ambas partes se someten asumiendo y acatando el dictamen resultante.

ANEXO I

Retribuciones

Se transcribe cuadro con los distintos conceptos retributivos que comprende la aplicación definitiva de la anterior VPT.

PERSONAL LABORAL

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	C.D.	C. E. (PUNTOS)	PRODUCTIVIDAD ANUAL
TÉCNICO ADMÓN. GENERAL	A	28	1.550	753,50 €
RESP. ADTVO. APERTURA	D	16	550	1.083,50 €
ANIMADORA SOCIO-CULTURAL	D	16	550	1.083,50 €
ARQUITECTO TÉCNICO	B	26	1.225	860,75 €
ADTVO-DELINEANTE	C	18	625	493,75 €
RESP. ADTVO. INFORMACIÓN	D	16	550	1.083,50 €
RESP. ADTVO. RECAUDACIÓN	D	16	550	1.083,50 €
AUXILIAR BIBLIOTECA	D	16	625	1.058,75 €
CONSERJE C.P. "S.S."	E	14	425	1.124,75 €
CONSERJE C.P. "V.G."	E	14	425	1.124,75 €
OPERARIO SERVICIOS	E	14	500	1.100,00 €
RESP. SERV. OPERATIVO	D	16	675	277,25 €
OPERARIO ESPECIALISTA	E	14	475	1.108,25 €
OPERARIO SERVICIOS MÚLTIPLES	E	14	475	1.108,25 €
OPERARIO SERV. OPER.	E	14	475	1.108,25 €
OFICIAL ALBAÑIL	D	14	550	668,50 €
OFICIAL ALBAÑIL	D	14	550	668,50 €
OPERARIA LIMPIADORA	E	14	275	123,25 €
OPERARIO LIMP.VIARIA	E	14	500	1.100,00 €
OPERARIO LIMP.VIARIA	E	14	500	1.100,00 €
OP. LIMP. V. AYTE. CEM.	E	14	500	1.100,00 €

PRODUCTIVIDAD. Se mantendrá como se viene haciendo hasta la fecha hasta que no se pacte una nueva que venga a cambiarla y/o sustituirla.

CRITERIOS PARA APLICACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

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, sin perjuicio de los posibles descuentos por incumplimiento de los objetivos. El cobro del complemento de productividad resultante será mensualmente.

d) El control del cumplimiento de los objetivos será semestral. Y las consecuencias del incumplimiento se reflejarán en el siguiente semestre al evaluado, salvo lo previsto particularmente en cada objetivo.

e) Los descuentos se practicarán conforme a las tablas previstas en la regulación de cada uno de los objetivos.

f) 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.

g) La regulación de los programas de productividad serán revisables a instancia de una de las partes al año de su aprobación. El programa mantendrá su vigencia hasta que entre en vigor el nuevo acuerdo que lo sustituya.

h) Las vacaciones, los permisos retribuidos previstos en el artículo 33.4, así como las ausencias derivadas de maternidad y baja por riesgo en el embarazo, al igual que la licencia por paternidad y riesgo durante la lactancia, se considerarán días trabajados a todos los efectos con cumplimiento de los objetivos, salvo las excepciones previstas.

h) Los descuentos por incumplimiento de la jornada se realizarán sin perjuicio del régimen sancionador aplicable en su caso.

2. OBJETIVO CUMPLIMIENTO DE 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 semestre, 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.

Los descuentos se llevarán a cabo una vez finalizado el periodo de recuperación de tiempo con el resto que quede sin recuperar.

3. OBJETIVO REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

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 a 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 y 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 semestre se descontará a razón del 5% por semana hasta un máximo de 8 semanas, a partir de la novena no se percibirá nada 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 semestre.

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.

Horas extraordinarias: Se abonarán durante el 2010 y para años sucesivos en la proporción que a continuación se indica y con referencia al valor real de la hora que a cada trabajador le corresponda, computándose a tal fin los conceptos retributivos mensuales de sueldo base, complemento de destino y específico, procediéndose respecto de la cantidad resultante a su división entre 140 que es el promedio de horas que cada empleado se estima trabaja al mes:

ANUALIDAD	HORA NORMAL	NOCTURNA Y/O FESTIVA
2010	110%	140%
2011	115%	150%
2012	125%	150%

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS APLICABLES AL PERSONAL LABORAL

Con la aprobación de la Relación y Valoración de Puestos de Trabajo desaparecen los conceptos retributivos y pluses retributivos que contemplaba el anterior convenio al haber sido tenidos en cuenta en dicha valoración y al haberse procedido a reestructurar los conceptos retributivos en equiparación con los que se aplican al personal funcionario, con excepción de los siguientes:

- Antigüedad. El personal laboral que a la entrada en vigor del presente convenio tuviera una relación contractual con este Ayuntamiento, tendrá derecho a percibir por este concepto y cada tres años de servicios efectivamente prestados, una cantidad equivalente al 5% del Sueldo Base que le correspondería percibir con arreglo al anterior convenio colectivo; manteniéndose vigente dicha cuantía a los sólo efectos de establecer dicho cálculo. No obstante lo anterior, el Personal de Oficina con categoría de Auxiliar Administrativo percibirá la cantidad de 32,95 € en el año 2005. Dichas cantidades se actualizarán anualmente.

PERSONAL LABORAL

PUESTO DE TRABAJO	EMPLEADO MUNICIPAL	SUELDO BASE A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD
TÉCNICO ADMÓN. GENERAL	EDUARDO AGUILAR MUÑOZ	866,21 € X 5% = 43,31 €
ARQUITECTO TÉCNICO	PABLO I. GONZÁLEZ PEDRAZA	748,98 € X 5% = 37,45 €
ADTVO-DELINEANTE	RAFAEL MOLINA ARANDA	651,29 € X 5% = 32,56 €
CONSERJE C.P. “S.S.”	JOSÉ ANTONIO BARRIO ALBA	643,61 € X 5% = 32,18 €
CONSERJE C.P. “V.G.”	ANTONIO LARA SÁNCHEZ	643,61 € X 5% = 32,18 €
OPERARIO SERVICIOS	PEDRO GONZÁLEZ SÁNCHEZ	643,61 € X 5% = 32,18 €
RESP. SERV. OPERATIVO	RAFAEL CÓRDOBA PANEQUE	739,02 € X 5% = 36,95 €
OPERARIO ESPECIALISTA	ANTONIO LARA CARRILLO	627,28 € X 5% = 31,36 €
OPERARIO SERVICIOS MÚLTIPLES	DAMIÁN NÚÑEZ VEGAS	616,21 € X 5% = 30,81 €
OPERARIO SERVICIOS OPERATIVOS	JOSÉ LEÓN JIMÉNEZ	616,21 € X 5% = 30,81 €
OFICIAL ALBAÑIL	PEDRO ROMERO BARRIO	636,96 € X 5% = 31,84 €
OFICIAL ALBAÑIL	ALEJO RUIZ NÚÑEZ	636,96 € X 5% = 31,84 €
OPERARIA LIMPIADORA	JOSEFA SALAZAR AGUILERA	463,19 € X 5% = 23,16 €
OPERARIO LIMPIEZA VIARIA	JOSÉ PERDIGUERO LUQUE	643,61 € X 5% = 32,18 €
OPERARIO LIMPIEZA VIARIA	LUIS MIRANDA LARA	643,61 € X 5% = 32,18 €
OPERARIO LIMPIEZA VIARIA	JUAN ASTORGA LINARES	643,61 € X 5% = 32,18 €

El personal laboral de nuevo acceso tendrá derecho apercibir en concepto de antigüedad igual importe que le sea de aplicación al personal funcionario conforme anualmente se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

• GUARDIAS ELECTRICISTA: Los empleados municipales que desarrollen de manera rotatoria tareas de guardia de electricista, percibirán mensualmente en concepto de plus de vigilancia de alumbrado público la cantidad de 175,00 € a partir del año 2010, teniendo derecho a percibir cualquier salida o actuación realizada como horas extraordinarias.

Independientemente el encargado del servicio elaborará un cuadrante de revisión de alumbrado que pondrá a disposición del concejal del servicio en el que se especificarán los días y horas en que se realizarán dichas revisiones, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

El empleado que tuviera a su cargo el mantenimiento diario del reloj de la Torre del IES "Luis Barahona de Soto" percibirá un plus extraordinario de 300,00 € mensuales durante el tiempo que haga dicha función.

• PROLONGACIÓN DE JORNADA: Se establece la cantidad mensual de 265,42 € para el personal de servicios varios adscrito al puesto de trabajo de Ayudante del Cementerio. Dicha cantidad se actualizará anualmente.

• PLUS DE COORDINACIÓN EQUIPO DE LIMPIEZA VIARIA: se establece a favor del responsable del expresado servicio la cantidad mensual de 90,15 €. Dicha cantidad se actualizará anualmente.

• PLUS DE TRABAJO EN FESTIVIDADES ESPECIALES: Los empleados municipales que en las fechas que seguidamente se indican efectúen su jornada laboral por que así les corresponda por el turno establecido o por exigencias del servicio al que se hallen adscrito, tendrá derecho a percibir un plus de 50 € por jornada o turno efectivamente trabajado. Se establecen como fechas que generan derecho a percibir dicho plus las siguientes: Viernes Santo, San Isidro, domingo de la Feria del Perro, 15 de agosto, Noche Buena, Noche Vieja, 25 de diciembre y 1 de enero. Dicha cantidad se actualizará anualmente.

• PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA: El empleado público que maneje directamente fondos como consecuencia de las responsabilidades recaudatorias que tiene atribuidas tendrá derecho a percibir mensualmente y a partir del 1.º de enero de 2006 un plus por tal concepto de 60,00 euros.

• GASTOS JURÍDICOS. El empleado municipal que tenga encomendada tareas de defensa jurídica de la Corporación ante los Tribunales de Justicia, percibirá una compensación económica equivalente a los gastos de colegiación, mutualidad e I.A.E. que tuviera por el ejercicio de la Abogacía, siempre y cuando no compatibilizara con actividades privadas el ejercicio de dicha profesión.

• NUEVOS PLUSES Y OTROS GASTOS INDEMNIZABLES: Caso de surgir durante la vigencia del presente convenio nuevas circunstancias que aconsejasen la implantación de nuevos pluses u otros conceptos indemnizables, se determinará su existencia y cuantía por la Comisión Paritaria, debiendo tener su correspondiente reflejo en los presupuestos anuales que apruebe la Corporación. Con carácter general, las referidas indemnizaciones y/o pluses procurarán igualdad de trato entre los distintos colectivos de empleados públicos, con la única diferencia que en su caso pudiera derivarse de la categoría profesional."

(Hay varias firmas ilegibles).

18769/10

—·—·—·—

Expediente número 128/2010.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Centro Asistencial San Juan de Dios, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 26 de julio de 2010, código de convenio número 2906982, 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, 3 de diciembre de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, D. 170/09, de 19 de mayo, P. S., el Secretario General, firmado: Enrique Ruiz-Checa Martínez.

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado por los representantes del Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y de los trabajadores/as del mismo, constituidos en Comisión Negociadora, estando representado el Centro por don José Luis Fuentes Valdés, doña Cristina Morales Fernández y don Antonio Villanueva Gómez, y los trabajadores por don Salvador Enríquez Enjuto, don Conrado Muñoz Rodríguez, don Diego Ramírez Berbel, don Antonio Núñez Pérez, don Miguel Ángel Valero García, don José Luis Ruano Amores, don Bartolomé Gaspar Sosa y doña Belén Luque Cisneros, todos estos miembros del Comité de Empresa; como asesor sindical de CCOO, don Jesús Cabrera González.

CAPÍTULO I

Régimen general

Artículo 1. *Ámbito territorial*

Las normas establecidas en el presente convenio colectivo regulan las relaciones de trabajo entre el Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga, y su personal.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as sujetos a relación laboral ordinaria, ya sean fijos de plantilla, interinos, contratados por obra o servicio determinados, eventuales, etc., y que estén vinculados al Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga.

Quedan excluidos expresa y concretamente del ámbito de aplicación de este convenio colectivo:

a) El personal de Alta Dirección, así como los que realicen funciones directivas merced a nombramiento realizado al efecto, cuyo personal se regirá por las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo y por las disposiciones del Real Decreto núm. 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección.
b) Los miembros de las comunidades religiosas y/o de la Diócesis que presten su servicio en el Centro. Dicho personal se regirá por los convenios particulares que tengan establecidos o se establezcan en el futuro.
c) Los alumnos y becarios que en virtud de convenios específicos realicen sus periodos de prácticas en el Centro.
d) Los voluntarios que prestan su acción social en el Centro.
e) Los Médicos/Facultativos Internos Residentes se regirán por el Real Decreto núm. 1146/2006, de 6 de octubre, que regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, por lo que solo estarán afectados por el presente convenio colectivo en todo lo que dicha normativa no disponga.