



CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL ILTRE. AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RIO Y PATRONATOS MUNICIPALES, Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo. 1.- BASE JURÍDICA.

El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones entre el Ayuntamiento de Palma del Río y los Patronatos Municipales con el Personal Laboral a su servicio, y tiene su base jurídica en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 8/1980 de 10 marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás legislación que sobre negociación colectiva le es de aplicación, y regula las relaciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal de régimen laboral del Ayuntamiento y sus Patronatos.

Artículo 2.- AMBITO FUNCIONAL.

El Convenio regula las condiciones laborales y sociales en los centros de trabajo y obras dependientes del Ayuntamiento, Patronatos e Instituciones, vinculadas estatutariamente al Pleno del Ayuntamiento, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este Convenio y cuantas en lo sucesivo se acuerden.

Artículo 3.- AMBITO PERSONAL.

Afecta el Convenio Colectivo al personal al servicio del Ayuntamiento de Palma del Río y sus Patronatos, con contratación en régimen de derecho laboral con carácter fijo e indefinido, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional, e Interinos Laborales, en cuantas medidas les sean de aplicación.

Artículo 4.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", iniciará su vigencia y tendrá efectos en sus condiciones más beneficiosas para el personal a partir del día 01/01/2005, y hasta el 31/12/2007.

No obstante, se entenderás tácitamente prorrogado de año en año al menos que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de finalización. Una vez finalizada la vigencia del Convenio por cumplimiento del plazo o denuncia de una de las partes una vez concluido o en cualquiera de sus períodos de prorroga, el Convenio permanecerá en vigor en todo su contenido hasta que se suscriba un nuevo Convenio Colectivo.



Artículo 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones en materia de personal más beneficiosas en el conjunto de las relaciones del Ayuntamiento con el personal a su servicio, consideradas las mismas en cómputo global.

Artículo 6.- INCREMENTO Y REVISIÓN.

Con independencia de la vigencia del Convenio establecida en el artículo 4, los conceptos económicos serán revisables anualmente mediante negociación pactada para cada ejercicio económico, estableciéndose como bases de la negociación, los acuerdos establecidos a nivel nacional para los empleados públicos. No obstante, se establece como mínimo garantizado en el global de las retribuciones, los incrementos que se produzcan a nivel nacional por desviaciones del Índice de Precios al Consumo, mediante la aplicación que legalmente proceda, de forma que se mantenga y garantice el poder adquisitivo de los empleados municipales.

A efectos del cálculo del incremento y revisión que pudiera corresponder respecto del derecho recogido en el párrafo anterior, se tomarán en consideración que el incremento y revisión, será de aplicación a la totalidad de los conceptos económicos, retributivos, compensatorios, y sociales recogidos en Convenio.

Artículo 7.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los acuerdos que adopten los representantes de los empleados con la Corporación, de conformidad con la legislación vigente, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate salvo, que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente.

CAPITULO II

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 8.- INCOMPATIBILIDADES

El acceso y la permanencia en el Ayuntamiento lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades establecidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, y cuantas otras disposiciones las complementen, suplan o desarrollen.

Artículo 9.- ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO.

Con carácter anual y en el período comprendido entre el día primero de Octubre y el último de Noviembre siguiente, por los representantes sindicales y la Corporación, se procederá a pactar y concretar la relación de puestos de trabajo



que, como propuesta será remitida al Alcalde para su inclusión en la correspondiente oferta pública de empleo.

Dentro de este mismo contexto y por parte de los órganos de representación sindical, se emitirá informe previo sobre los criterios, tanto de las pruebas de promoción interna, como la convocatoria de vacantes que no se vieren afectadas por tal promoción.

Artículo 10.- TRASLADOS INTERNOS DE PERSONAL Y PROVISIÓN PUESTOS DE TRABAJO.

La provisión de puestos de trabajo, salvaguardando el contenido específico que, en las normas que regulan las relaciones laborales de cada colectivo de empleados se establecen se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento general de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado y Real Decreto 365 / 1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado

Artículo 11 PERÍODO DE PRUEBA Y RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

La contratación de carácter fijo de cualquier puesto de trabajo que se estuviese desempeñando bajo cualquier modalidad de contrato laboral distinto a la de "fijo de plantilla" supondrá la superación automática del correspondiente período de prueba.

Al empleado que se contrate con carácter de fijo, se le computará a efectos de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, la suma acumulada de los distintos períodos en que el mismo hubiese estado prestando servicio bajo cualquier otra modalidad de contrato de trabajo o relación jurídico - administrativa. A los empleados públicos que no teniendo el carácter de fijo de plantilla ocupasen por interinidad o sustitución una plaza por periodo superior a tres años, se le reconocerá la citada antigüedad a efectos económicos. El reconocimiento no le será de aplicación a las contrataciones laborales temporales por programas de empleo u otras de análoga naturaleza.

Así mismo se establece el derecho a la percepción de un premio a los 25 años de servicio al Ayuntamiento de Palma del Río para aquellos trabajadores que cumplan una antigüedad de 25 años por importe de mil setecientos Euros (1.700 ,00 €).

Artículo 12.- CONOCIMIENTO DE CONTRATACIÓN O NOMBRAMIENTO.

El Ayuntamiento queda obligado en el momento de cualquier contratación definitiva o nombramiento definitivo, temporal o eventual de personal en régimen administrativo o laboral a remitir copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores, trasladándoles información de la misma a las secciones sindicales.



Artículo 13.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En los casos de enfermedad común o laboral, accidente (in itinere, laboral y no laboral), el empleado cobrará durante los tres primeros meses el 100% de sus retribuciones, de manera que el Ayuntamiento deberá abonar la diferencia entre lo que cubre la Seguridad Social y las retribuciones que recibe dicho personal cuando se encuentra en activo.

Artículo 14.- TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS.

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, reguladora del empleo selectivo y medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválido, y Real Decreto 1451/83, de 11 de Mayo, por el que se da cumplimiento a lo previsto en la Ley 13/82, el Ayuntamiento, en su oferta pública anual de Empleo, efectuará la reserva necesaria hasta cubrir al 2% de su plantilla con empleados minusválidos. En tal sentido y al objeto de concretar previamente el número de empleados que se encuentran en esta circunstancia así como aquellos otros que por aplicación del artículo 36 pudieran enmarcarse dentro de tal contexto, se establece un período de hasta el 30 de Noviembre de cada año, por el que aquellos empleados que se consideren afectados podrán reclamar del Ayuntamiento la toma en consideración de su específica situación.

Artículo 15.- GESTACIÓN.

En los casos de gestación de las trabajadoras, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Produciéndose una suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo para la empleada sujeta a derecho laboral, así como situación de licencia por alumbramiento se refiere, en el supuesto de alumbramiento de la mujer empleada, la misma dispondrá de una suspensión o licencia que tendrá la duración establecida en la Ley 39/1999, ampliadas si el parto es múltiple. Tras el período de licencia o suspensión de contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar del período anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad y los días de licencia por asuntos particulares.

La mujer embarazada tendrá derecho a ocupar un puesto adecuado a su estado dentro de su categoría profesional.

A las empleadas con derecho a prestación por maternidad, cuyos ingresos en la unidad familiar no supere el 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente, el Ayuntamiento anticipará previa solicitud de la empleada un 75% del subsidio por maternidad que previera corresponderle en este periodo y en tanto le sea abonado éste por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Inmediatamente después de serle abonado el subsidio, el importe de lo anticipado deberá ser reintegrado al Ayuntamiento.

Artículo 16.- LACTANCIA.



El personal afectado por la lactancia de un hijo menor de 12 meses, estará a lo dispuesto en Disposición Adicional Octava de la Ley 12/2001, de 9 de junio, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, o sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad, que podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, tendrá derecho a solicitar reducción de jornada laboral en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que pueda disfrutar con interrupción de jornada.

Así mismo, en los casos de nacimientos de hijos prematuros, o que estos deban permanecer hospitalizados por cualquier causa, a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, y además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

Artículo 17.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LABORALES.

Con denominación específica de personal sujeto a derecho laboral, las situaciones en que pueden hallarse el personal al servicio de este Ayuntamiento, serán las reguladas por el Decreto 365/1995 de 10 de Marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del estado. Las situaciones en que pueden hallarse el personal, serán las siguientes:

- (a) Servicio activo.
- (b) Servicio especiales.
- (c) Servicios en Comunidades Autónomas.
- (d) Expectativa de destino.
- (e) Excedencia forzosa.
- (f) Excedencia para el cuidado de los hijos.
- (g) Excedencia voluntaria por servicios en el sector público.
- (h) Excedencia voluntaria por interés particular.
- (i) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- (j) Excedencia voluntaria incentivada.
- (k) Suspensión de funciones.

Con independencia de lo establecido en la normativa anterior, el personal con más de dos años de servicio podrá solicitar excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el plazo de uno a seis meses, prorrogables por tres más, sin que el tiempo de excedencia sea computable a ningún efecto. Debe ser solicitado con un mes de antelación tanto la excedencia como su prórroga entendiéndose como renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta el día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que debe ser avisada al empleado con 15 días de antelación; pudiendo el empleado, con preaviso de 15 días de antelación, solicitar su incorporación, antes de haber cumplido el tiempo de excedencia. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.



Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Corporación en el plazo máximo de un mes, previo debate a efectos consultivos de la Comisión Paritaria Mixta. El personal excedente no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo permanecido en tal situación a ningún efecto.

Artículo 18. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

A los efectos establecidos por el Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (BOE 12 Febrero), a personal afectado por el presente Convenio, les serán de aplicación las medidas contenidas en el mismo, consistentes en la posibilidad de flexibilizar el disfrute del permiso en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, contemplados en el mismo. Con esta medida se pretende potenciar el reparto de las responsabilidades familiares entre madres y padres, la mejora en el cuidado de los hijos por los progenitores, así como posibilitar que el personal al servicio de esta administración, mantengan vinculación con su puesto de trabajo, de forma que la maternidad no sea nunca un obstáculo para su carrera profesional.

Artículo 19.- JUBILACIÓN.

Salvaguardando las normas que para cada colectivo de empleados tiene establecidas el Ayuntamiento, siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el personal haya cotizado durante el período mínimo para tener derecho a pensión de la Seguridad Social, podrá solicitar su prejubilación, desde la edad de 60 años, correspondiéndole percibir en concepto de premio por jubilación las cuantías que se especifican a continuación, siempre y cuando la Corporación considere expresamente, su interés por la prejubilación del empleado.

<u>Edad</u>	<u>Premio mensualidades pesetas</u>
60 años.....	40.000,00 Euros
61 años.....	30.000,00 Euros
62 años.....	25.000,00 Euros
63 años.....	20.000,00 Euros
64 años.....	10.000,00 Euros

En aplicación del procedimiento, se solicitará en el primer semestre anterior al año natural en que se vaya a solicitar la jubilación anticipada, estudiándose la solicitud en el seno de la Comisión Paritaria, previa oferta de las plazas que la Corporación desee amortizar, reestructurar o similar, o bien, a solicitud del empleado a las que acceda expresamente el Ayuntamiento.

CAPITULO III

RÉGIMEN DE TRABAJO



Artículo 20.- ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

1.- Organización. La organización del trabajo corresponde a la Corporación, en base a los trámites procedimentales establecidos por la normativa legalmente aplicable para el personal laboral.

2.- Racionalización del trabajo. La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- b) Establecimiento de plantillas y relación de puestos de trabajos.
- c) Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los empleados.

3.- A estos efectos la Corporación queda autorizada conforme la legislación vigente, a establecer cuando proceda los turnos rotativos necesarios, los turnos fijos que se estimen prudentes y los turnos y trabajos de noches, siempre teniendo en cuenta cuanto se dispone en la normativa legal aplicable y en especial, la negociación con los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal Laboral según proceda.

Artículo 21.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral queda establecida con carácter general en 35 horas semanales y en base a 1.519 horas efectivas anuales para puestos de trabajo sometidos turno de cuadrantes con computo anual. Se podrán establecer medios de control para verificar el efectivo cumplimiento de las horas anuales, preferentemente en jornada continua, de mañana, tarde, o noche, de lunes a viernes, salvo en los servicios que deban atender a los usuarios en horario de mañana y tarde, en los que se realizará jornada partida, que serán determinados justificadamente por la Corporación.

Durante la jornada continua se dispondrá de un período de 30 minutos de descanso retribuido, considerado como tiempo de trabajo efectivo. En los casos de horario partido, serán un descanso de 20 minutos en cada período.

Los servicios a turnos generan derecho a descanso por compensación por exceso diario de jornada laboral. Cuando se produzcan bajas por enfermedad o accidente, los períodos no trabajados, no generaran derecho de compensación en descanso.

Artículo 22.- HORARIO DE TRABAJO.

El personal afectado por el presente Convenio, realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que como consecuencia de la aplicación de este Convenio se fije, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación de horario se siga la vía de negociación con los representantes sindicales, con respeto a la legislación reguladora sobre la materia. El calendario laboral se elaborará entre los representantes sindicales y los representantes de la Corporación.

Artículo 23.- MODIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN.



Siempre que por parte de la Corporación se estime la conveniencia de introducir modificaciones en los sistemas de trabajo por incremento, inclusión o sustitución de maquinaria, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en los servicios, departamentos ó secciones, en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes sindicales y en todo caso con antelación suficiente a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a efectos de que los trabajadores puedan emitir el informe que sobre el particular, así como planificar los Cursos de Formación que fueren necesarios para garantizar la seguridad de los empleados, cuando la maquinaria a emplear pudiera suponer riesgo para éstos, con especial atención a lo determinado en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo caso la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrán de establecerse de acuerdo con los imperativos de justicia social y no podrán perjudicar en momento alguno la formación y promoción profesional a que el empleado tiene derecho.

Artículo 24.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y RECONVERSIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.

Para una correcta planificación de la Formación del Personal del Ayuntamiento, y la aplicación de Planes de Formación, se constituirá una Comisión Mixta de Formación integrada por los representantes sindicales y el Ayuntamiento. Una vez constituida la Comisión, y elaborado un Reglamento para la gestión del Plan del Formación, en el último trimestre de cada año, se analizarán las necesidades formativas para el siguiente ejercicio presupuestario, y ello al objeto de reflejar la cantidad necesaria en los presupuestos municipales según la determinación de necesidades de los estudios que al efecto se realicen, y que será condicionada a su vez, por la duración que establezca el Convenio.

En aplicación de lo anterior, se podrán concretar planes específicos para los diversos grupos de empleados, así como establecer planes genéricos que den cobertura a las necesidades del conjunto del personal al servicio de esta administración. No obstante lo anterior se considera de interés utilizar la Escuela Pública de Seguridad de Andalucía que garantiza la calidad y homogeneidad de los programas formativo para todos los agentes de Policía Local y el personal de Protección Civil.

Artículo 25.- TRABAJO DE DISTINTA CATEGORÍA.

Siempre que el personal al Servicio de la Corporación tuviese que desempeñar funciones de superior o inferior categoría a la que ostente, habrá de comunicárselo, por escrito preferentemente, con antelación suficiente, debiendo el empleado aceptar la de superior categoría.

Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para personal laboral, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un



período superior a tres meses, dentro del año natural, bien sea de manera continua o discontinua.

En los casos donde se desarrolle, un trabajo efectivo de superior categoría, las retribuciones complementarias a percibir por el empleado que realice labor de superior categoría, serán las que proporcionalmente al período desarrollado, en cómputo anual bruto, correspondan a la categoría del empleado o puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 26.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

La Corporación concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidas por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) - Por fallecimiento de ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuges y hermanos, tres días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, siete días. En caso de hermanos políticos, dos días.

Por fallecimiento de parientes, consanguíneos colaterales del tercero y cuarto grado (tíos y primos carnales), el tiempo necesario para asistir al entierro (máximo un día).

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos, y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su permiso anual reglamentario, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

b) - Por nacimiento o adopción de un hijo/a, tres días, a partir de la fecha de alumbramiento o adopción. Si se produjera fuera de la provincia será de cuatro días.

c) - Por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos consanguíneos, de dos a siete días, según los casos, debidamente justificados.

d) - Por matrimonio civil o religioso del empleado, veinte días. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.

e) - Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, un día, así como por bautizo o primera comunión de hijo/a, si coincide con la jornada laboral del trabajador.

f) - Por traslado de domicilio habitual, un día. Por cambio de residencia a distinta localidad, cuatro días.

g) - Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas regulados en la legislación.

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

i) - Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de celebración.



k) - A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, salvo que se acumulen conjuntamente con la baja maternal y vacaciones anuales. Los citados días en casos necesarios, podrán solicitarse a tiempo parcial (1/2 jornada, equivalente a 3'5 horas).

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el representante del personal en el centro de trabajo y los representantes sindicales en el mismo el número de personas de cada categoría que pueden disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar a qué empleados les corresponde.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados excluido el apartado k).

A los efectos del presente artículo, tendrán los mismos efectos su aplicación a las parejas de hecho y de derecho, a los apartados a), b) y c), del presente artículo.

Artículo 27.- VACACIONES.

1. Todo el personal tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural, o veintidós días hábiles anuales, o los que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

2. 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 veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados anteriormente.

3. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales y servicios a turnos.

4. Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará, consultados los representantes sindicales, la propuesta del Plan Anual de Vacaciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre.

5. Las vacaciones quedan establecidas en la forma determinada anteriormente y serán disfrutadas preferentemente en época estival, siempre que los servicios lo permitan. Habrá de iniciarse en día laborable a todos los efectos, con el carácter de obligatorias, pudiéndose disfrutar en dos períodos ininterrumpidos. No obstante, se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de siete días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Así mismo, y cuando por condiciones de la prestación de los servicios (turnos, guardias, relevos etc), no puedan disfrutarse en un solo período, y el tiempo restante



sea inferior a cinco días laborables consecutivos, podrán autorizarse su disfrute en períodos inferiores a siete días naturales.

6. Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción del período de vacaciones, estará supeditado a libre voluntad del empleado y, en todo caso, a un incremento de cuatro días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador.

7. En aquellos casos en que un empleado cause baja durante su período de vacaciones que motive internamiento en Centro hospitalario, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del período de vacaciones interrumpido. Este derecho quedará extinguido a la finalización del año natural.

Artículo 28.- NAVIDAD, SEMANA SANTA Y FERIA.

a) NAVIDAD.- El personal disfrutará de dos días de permiso sin perjuicio de los días que tengan carácter de inhábiles o fiestas de ámbito nacional. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción de los servicios de Información y Registro General. El calendario laboral establecerá medidas de compensación en el caso de que las fechas indicadas coincidan con días festivos o no laborales para el personal al servicio de esta Administración.

b) SEMANA SANTA.- El personal disfrutará de un día de permiso, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico.

c) FERIAS.- El personal disfrutará de un día de permiso en cada una de las Ferias, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta local.

d) FESTIVIDAD DE LA PATRONA.- Anualmente los representantes del personal y la Corporación, fijarán un día para la celebración de la fiesta de la Patrona. El citado día, el personal disfrutará de día de permiso por lo que permanecerán cerradas las oficinas e inoperativos los servicios municipales, salvo los servicios básicos, Información y Registro General.

Artículo 29.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

En los casos en los que les sea de aplicación, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Asimismo el personal con más de dos años de antigüedad, podrá solicitar cada dos años un mes de permiso no retribuido, siéndole computable a los efectos de antigüedad y cotización a la Seguridad Social el citado período.



CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 30.- ROPA DE TRABAJO.

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella. Los representantes sindicales participarán en la fijación de modelos y tipos de prendas. La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada empleado le será entregada a éste en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año. Se establece la obligatoriedad expresa de uso de la ropa de trabajo, y en especial la destinada a preservar la salud y seguridad de los empleados en su jornada de trabajo.

Por lo que respecta al personal que sea contratado bajo cualquier modalidad de contrato distinto de la de fijo de plantilla, en los supuestos de que la contratación superase los seis meses, le correspondería percibir la ropa de trabajo de aquel período con el que coincidiese un mayor número de meses de contratación.

La ropa homologada que debe entregarse al personal integrado en cada colectivo y su temporalidad, será:

Grupo I: Albañil(es); Sepulturero(s); Fontanero(s); Conductor(es); Celador(es); Jardinero(s); Carpintero(s); Electricista(s); Mantenimiento; Pintor; Conserje Plaza:

<u>CONCEPTO</u>	<u>UNIDAD(ES)</u>	<u>PERIODO</u>
Pantalón faena (invierno)	2	Anual
Pantalón faena (verano)	2	Anual
Camisa manga corta	2	Anual
Camisa manga larga.....	2	Anual
Zapatillas.....	2	Anual
Jersey.....	2	Anual
Cazadora.....	1	2 años
Anorak / chubasquero.....	1	3 años

Grupo II: Conserje(s)

<u>CONCEPTO</u>	<u>UNIDAD</u>	<u>PERIODO</u>
Camisa vestir invierno	2	Anual
Camisa vestir verano	2	Anual
Calcetines.....	4	Anual
Jersey.....	2	Anual
Pantalón vestir (invierno)	2	2 años
Pantalón vestir (verano)	2	2 años
Zapatos vestir (invierno)	1	2 años
Zapatos vestir (verano).....	1	2 años
Anorak - chubasquero.....	1	3 años
Chaqueta vestir (invierno)	1	3 años
Corbata.....	1	3 años



AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RIO

(Registro de Entidades Locales nº 01140497)

(CORDOBA)

Grupo III: Conserje Guardia Mantenimiento Cultura y Auxiliar(es) Actividad

(Igual grupo II más Mono de trabajo (1 año) y 2 zapatillas (año)

Grupo IV: Limpiador(es) / (as):

CONCEPTO	UNIDAD	PERIODO
Bata invierno	2	Anual
Bata verano	2	Anual
Chaqueta/punto	2	Anual
Delantal	1	Anual
Zapatos/zuecos (invierno).....	1	Anual
Zapatos/zuecos (verano)	1	Anual

Grupo V: Técnico Obras Municipales

CONCEPTO	UNIDAD	PERIODO
Anorak - chubasquero.....	1	3 años

Grupo VI: Cobrador(es); Lector y Agente de Obras

CONCEPTO	UNIDAD	PERIODO
Anorak - chubasquero.....	1	3 años
Zapatos vestir (invierno)	1	Anual
Zapatos vestir (v)	1	Anual
Jersey	2	Anual

Artículo 31.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL.

El Ayuntamiento en caso de muerte por accidente laboral o de invalidez permanente total o absoluta, también producida por accidente laboral, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización por importe de 20.000,00 Euros en caso de fallecimiento y 40.000,00 Euros en caso de invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente laboral.

Artículo 32.- AYUDAS PARA GASTOS DE SEPELIO.

En caso de muerte de empleado, cónyuge, o hijo/a que conviva con el mismo, el Ayuntamiento abonará a este o familiares del mismo, una ayuda para gastos de sepelio por importe de 1.200,00 Euros. Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la localidad, el Ayuntamiento abonará al cónyuge supérstite, al empleado, o a los herederos del difunto, los gastos de traslado del cadáver.

Artículo 33.- ASISTENCIA A CONSULTORIO.

Cuando por razones de enfermedad el empleado precise de asistencia a Consultorio de medicina general o especialidad, en horas coincidentes con su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, pudién dole exigir la Corporación la oportuna justificación por medio del volante correspon diente.



Artículo 34.- ANTICIPO DE PENSIÓN.

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia, hasta tanto se formalicen las indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un empleado en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento continuará pagando a la viuda o a los hijos menores, si los hubiere y lo solicitaren, en concepto de anticipo reintegrable de la indemnización o pensión a los beneficiarios que tuvieran derechos, una cantidad equivalente al 80% del sueldo - salario base, más la antigüedad, que viniera percibiendo el empleado, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los beneficiarios vayan a percibir. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los trabajadores afectados por el presente Convenio, que accedan a la jubilación, siendo en este caso a cuenta del premio de jubilación, si lo hubiere, y/o de los atrasos que le pudieran corresponder.

Los beneficiarios para poder percibir estas cantidades, deberá comprometerse, por escrito, a su reintegro tan pronto como perciban la liquidación de atrasos que en su momento se practique y en cualquier caso será necesario que se afiance la deuda.

Artículo 35.- SANCIONES GUBERNATIVAS Y JUDICIALES.

En el supuesto de que cualquier empleado que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículo o sin ser tal su cometido profesional se le asigne tal función, en los supuestos de sanción gubernativa o judicial, que implique retirada del permiso de conducir, podrá ser destinado al desarrollo de labores complementarias en el Servicio, Departamento, Sección, o Centro de Trabajo en que se encuentra adscrito, sin pérdida de su categoría profesional, ni de las retribuciones que le correspondan.

Este artículo no será de aplicación en caso de que la privación del permiso de conducir sea superior a noventa días estudiándose la solución a esta situación entre los representantes Sindicales y la Corporación Municipal.

Al personal afectado por el presente Convenio Colectivo, le será facilitado por el Ayuntamiento, asistencia y asesoramiento jurídico en su comparecencia ante los Organos de la Justicia, cuando la misma sea motivada por razón del desempeño de su puesto de trabajo.

Cuando un empleado público fuese condenado judicialmente a penas privativas de libertad, sin mediar dolo, por hechos acaecidos en el desarrollo de su trabajo, tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 36.- REINSERCIÓN LABORAL.

La Corporación siempre que sea posible, acoplará el personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente u otras circunstancias como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándosele a trabajos adecuados a sus condiciones sin pérdida de la retribución



de su categoría inicial en los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

La Policía Local y otros servicios que por sus específicas labores así lo aconsejen, pasarán a partir de los 55 años a ocupar puestos de trabajo donde se necesite menor vigor y responsabilidad. El orden para lo establecido anteriormente, se determinará por la antigüedad en la Corporación, y en caso de igualdad por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo, cuando el cambio se produzca a petición del empleado, manteniendo las retribuciones del puesto de origen cuando el cambio se efectúe a propuesta del Ayuntamiento.

Artículo 37.- PRESTACIONES MÉDICO-FARMACÉUTICAS.

1.- El Ayuntamiento subvencionará, con cargo al presupuesto único del ejercicio económico, una cuantía del coste de las prótesis que prescriban los médicos al personal activo y beneficiarios con cargo al baremo que anualmente se elaborará y que figurará como anexo económico al Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido por el artº. 6 del presente texto.

1.1.- Prótesis Dentarias:

a) Dentadura completa	335,55 €
b) Dentaduras superior e inferior	201,33 €
c) Endodoncia.	53,69 €
d) Empaste.	33,54 €

1.2.- Prótesis Oculares:

a) Gafas completas, incluido armadura y cristales.	80,53 €
b) Lentillas.	134,22 €
c) Renovación de cristales, cada uno.	33,54 €
d) Renovación de lentillas, cada una.	67,11 €

1.3.- Otras prótesis:

a) Realización "puentes"	67,11 €/ pieza hasta	335,55 €
b) Corsés ortopédicos.	50% hasta máximo	335,55 €
c) Audífonos.	(acumulable 3 años) 50% hasta	503,34 €
d) Aparatos fonación.	(acumulable 3 años) 50% hasta	503,34 €
e) Zapatos, botas, y/o plantillas ortopédicas.		40,26 €

1.4.- Otras Ayudas:

a) Limpieza bucal	Una vez al año	100% coste
b) Ortodoncia:	30% de la factura hasta un máximo de 335,55 €, siempre que el tratamiento se inicie antes de los 18 años	

1.5.- Educación Especial: Para los casos en que, por sus características propias no sean cubiertos por la Seguridad Social, en Educación Especial, en



cualquiera de sus modalidades, el Ayuntamiento canalizara ayudas para que a través de Convenio con entidades locales pueda darse cobertura a la necesidad.

A tal fin, el Ayuntamiento, una vez debidamente acreditado el hecho, facilitará al empleado la cobertura de la ayuda, siempre que el gasto sea informado como necesario por el Médico de Empresa o Facultativo designado por la Corporación, cuando la prescripción se realice por un facultativo ajeno al sistema público de Seguridad Social.

Las prótesis prescritas por facultativos ajenos al sistema público de la Seguridad Social, deberán ser visadas previo a su abono por el médico o gabinete de empresa.

Artículo 38.- AYUDAS A LA RENOVACION DE CARNET DE CONDUCIR .

El personal incurso en el ámbito de aplicación del Convenio, al que le fuere imprescindible el Carnet de Conducir BTP para el ejercicio de sus funciones, le será financiado por el Ayuntamiento en 50% del coste total del mismo, incluyendo tasas de renovación

Artículo 39.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Podrán concederse por Decreto de la Alcaldía, anticipos al personal laboral fijo en plantilla, de una o dos mensualidades del total de las retribuciones brutas anuales que perciba, y cuyo reintegro se realizará en doce mensualidades, si se solicita anticipo de una mensualidad o en veinticuatro meses si se solicitan dos mensualidades. La devolución se realizará mediante descuento en nómina, y como máximo en el tiempo que reste de servicios a la Corporación.

Artículo 40.- AYUDAS DE ESTUDIOS.

El Ayuntamiento concederá al personal fijo en plantilla, ayudas al estudio, en los siguientes supuestos: (a) Estudios académicos y (b) Preparación profesional.

El Ayuntamiento en su Presupuesto de cada año habilitará un crédito suficiente, que se pactará con los representantes sindicales, para atender las ayudas destinadas a estudios académicos y profesionales del personal.

Las Bases por las que se regirán las Ayudas de estudios son las siguientes:

1.1.- Para fomentar la formación integral del personal y perfeccionamiento que se estime redundante en beneficio de la Corporación y del servicio que en ella prestan, se crean ayudas de estudios para el personal en activo de esta Corporación.

1.2.- Todo el personal, independientemente de su categoría profesional, que lo acredite, tiene derecho a las bolsas y ayudas económicas que anualmente se acuerden, por el Ayuntamiento y los representantes de los empleados, que figurarán establecidas en el anexo económico al Convenio Colectivo, sobre revisión de las condiciones económicas, según lo establecido por el artº.6:



A) Estudios Académicos.

- * Educación Primaria y Enseñanza Secundaria Obligatoria: Ayudas al estudio.
- * Bachillerato, Formación Profesional y C.O.U.: Matriculas y ayudas al estudio.
- * Estudios Grado Medio y Superior: Matrícula y ayudas por asignatura y año.
- * Curso de doctorado: Importe de la matrícula.
- * Tesis doctorales: Importe de la matrícula.

Estas ayudas se abonarán con cargo a la partida presupuestaria existente para cada ejercicio económico. En caso de no existir consignación suficiente se aplicaran los baremos que se establecen en el apartado 1.10, debiéndose adjuntar con la solicitud la documentación pertinente.

Las ayudas citadas anteriormente se entenderán siempre relativas a estudios oficiales reglados. Caso de que el empleado optase por realizar su matrícula en un centro privado, le será abonado exclusivamente el importe que por el mismo concepto hubiera de abonar en un centro público. Quedan excluidos expresamente de las presentes ayudas, los cursos de postgrados y aquellos que no tengan carácter de oficiales.

1.3.- La bolsa de estudios se entregará una vez se acredite estar matriculado en el curso que corresponde, sólo se otorgarán ayudas para matrículas de asignaturas y cursos sin que pueda atenderse duplicidad en cursos o asignaturas.

1.4.- El plazo para la presentación de instancias se computará a partir del primer día hábil del mes de Noviembre, advirtiéndose al personal solicitante que transcurrido el plazo de presentación de instancias no se admitirá petición alguna, por lo que perderá el derecho a la prestación de la referida ayuda.

Las instancias se presentarán en el Registro General de Entrada de la Corporación en horas de oficina en el plazo de 30 días hábiles.

1.5.- Previa comprobación de las solicitudes por el negociado de personal, se concederán por decreto de la Alcaldía, una vez que la Comisión Mixta Paritaria de seguimiento de este convenio realice el orden de prelación de las mismas.

B.) Preparación Profesional.

Teniendo en cuenta lo pactado en el artículo 24 sobre formación profesional, se concederán bolsas de estudios para realizar estudios, asistencia a cursos, jornadas, congresos, etc. previa autorización de los mismos, sobre materias directamente relacionadas con la función pública, actividades profesionales y asistenciales del Ayuntamiento, al objeto de la continua formación y posible promoción del personal al servicio de esta Corporación. Las bolsas consistirán en importe de la matrícula y los gastos de dieta, debiéndose justificar los mismos.

Quien realice fraude o falsedad en la solicitud o disfrute de la bolsa de estudios incurrirá en falta grave y quedará excluido de estos auxilios y cualesquiera otros que otorgue la Corporación durante los cinco años siguientes a la ejecución de la falta.



1.6.- El personal eventual y temporal, tendrá derecho a estas ayudas cuando su contratación alcance un período mínimo de un año ininterrumpido.

1.7.- Documentación:

1.7.a.- Certificación académica expedida por el centro docente donde haya estado matriculado en el curso anterior, en el que consten las calificaciones obtenidas en todas y cada una de las asignaturas.

1.7.b.- Declaración jurada del solicitante en la que se haga constar que el beneficiario no disfruta de otra clase de beca concedida por entidad pública o privada.

1.7.c.- Declaración del solicitante sobre los ingresos brutos sin descuento alguno, o bienes de fortuna con que cuenten todos y cada uno de los miembros que componen la familia en la fecha anterior a la convocatoria de las ayudas de estudios, eliminándose del concurso cuando se compruebe ocultación. Se adjuntará fotocopia compulsada de la última declaración de la renta.

1.8.- Exámenes ordinarios.

A todos los efectos del concurso de estas ayudas, las calificaciones se referirán a los exámenes ordinarios de Junio y los extraordinarios de Septiembre.

1.9.- Reservas de derechos.

Tanto la Corporación como los representantes sindicales se reservan el derecho de comprobar, en cualquier momento, los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante.

Si se comprobase falsedad de los datos declarados, aún después de la definitiva concesión de la ayuda, el solicitante perderá todos sus derechos, tanto respecto a la convocatoria de que se trate, como de cualquiera de las que en el presente Convenio se recogen o sean anunciadas por la Corporación en lo sucesivo.

1.10.- Clases de baremos y su aplicación.

1. Baremo Familiar:

Puntuarán, un punto por hijo, únicamente los hijos que, en todo caso sean de estado solteros, no perciban remuneración por prestación personal alguna y convivan con el solicitante a sus expensas y figuren en la certificación de convivencia expedida por la Administración con exclusión de cualquier otro familiar.

2. Baremo Académico:

Se tendrán en cuenta y puntuarán las notas obtenidas de acuerdo con la certificación a que hace referencia la base 1.7 a.

Las notas obtenidas en las asignaturas cursadas tendrán la siguiente puntuación:



Matrícula de honor,	10 puntos.
Sobresaliente,	9 puntos.
Notable,	7 puntos.
Aprobado,	5 puntos.
Suspense o no presentado,	0 puntos.

Se realizará la media aritmética de las notas obtenidas. Este resultado será el que sume a los baremos familiar y económico.

3. Baremo Económico:

Por nivel de ingresos percibidos durante el año anterior.

Hasta 9.000,00 Euros,	9 puntos.
De 9.000,01 a 9.900,00 Euros	8 puntos.
De 9.900,01 a 10.700,00 Euros	7 puntos.
De 10.700,01 a 11.500,00 Euros	6 puntos.
De 11.500,01 a 12.200,00 Euros	5 puntos.
De 12.200,01 a 12.800,00 Euros	4 puntos.
De 12.800,01 a 13.400,00 Euros	3 puntos.
De 13.400,01 a 13.800,00 Euros	2 puntos.
De 13.800,01 a 14.600,00 Euros	1 punto.
De 14.600,01 Euros en adelante	0 puntos.

CAPITULO V

DERECHOS SINDICALES

Artículo 41.- REPRESENTACIÓN LEGAL.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto del personal laboral corresponde al Comité de Empresa, Delegados de Personal Laboral y de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42.- DE LAS SECCIONES SINDICALES

El Ayuntamiento reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

A los efectos del reconocimiento formal de las secciones sindicales ante la Corporación deberá procederse de la siguiente forma:

a).- Sindicato más representativo.

Aquellas organizaciones sindicales que dispongan de la condición de sindicado más representativo, de acuerdo con la Ley Orgánica de la Libertad Sindical,



sólo tendrán que remitir a la Corporación el acta de constitución de la sección sindical con expresión de los miembros que integren su máximo órgano de dirección.

b).- Organización sindicales que no dispongan de la condición de sindicato más representativo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán acceder al reconocimiento formal cuando se remita a la Corporación fotocopia de los Estatutos de la correspondiente organización sindical, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del acta de constitución de la organización, con expresión de los miembros que integren su máximo órgano de dirección.

c).- Las coaliciones o fusiones.

Cuando algunas organizaciones sindicales decidan coalicionarse o fusionarse y requieran de la Corporación su reconocimiento formal, para la constitución de sección sindical o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras fórmulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de "facto" el derecho individual reconocido a cada una de las organizaciones afectadas por la coalición o fusión.

d).- Delegado de la sección sindical.

Las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento podrán designar un delegado de la misma ante el Ayuntamiento que, tendrá las funciones establecidas en la Ley 11/85 de 2 de Agosto de libertad sindical.

e).- Cuota sindical por nómina.

Las secciones sindicales podrán solicitar la deducción de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas tengan establecidas, correspondiéndole a la Corporación efectuar, con carácter mensual, la oportuna transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que se indique por los sindicatos.

Cuando los empleados libremente decida no seguir pagando cuota a una sección sindical, se comunicará al departamento de personal para su anotación, censando inmediatamente su retención en nómina por el citado concepto.

f).- Representantes de las secciones sindicales en los órganos electos.

Las Secciones Sindicales que carezcan de representantes en los órganos electos de representación, podrán solicitar la incorporación a los mismos de un representante, con voz y sin voto, y con las competencias que los órganos electos regulen. Así las secciones sindicales sin representación podrán solicitar incorporación de un contratado laboral al comité de empresa.

g).- Funciones.



Será función fundamental de las secciones sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, Ley de Organos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, estatutos de los Trabajadores y demás Legislación que resulte aplicable.

Asimismo es función de las secciones sindicales la defensa de los intereses de la organización sindical que representa y de los afiliados de la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y la Corporación, sin perjuicio de las atribuciones expresamente atribuidas a los órganos electos.

Artículo 43.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

La expresión "representantes de los empleados" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor:

1.- Representantes electos: Representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Corporación de conformidad con las disposiciones vigentes para integrar el Comité de Empresa y Delegados de Personal Laboral.

2.- Representantes sindicales: Representantes elegidos por las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento.

Artículo 44.- GARANTÍAS SINDICALES.

Los representantes de los empleados, tendrán las siguientes garantías mínimas:

a.- Apertura de expediente contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchado obligatoriamente la organización sindical a que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Corporación, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado que se regula en el procedimiento disciplinario.

b.- Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

c.- No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

d.- No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización



sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado esté motivado por razones del servicio.

e.- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los empleados en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

f.- Para los representantes electos (Delegados de Personal Laboral y miembros natos de los Comités de Empresa) y Delegados Sindicales, disponer de un crédito mensual de 15 horas retribuidas.

Artículo 45.- HORAS SINDICALES.

1.- Los representantes de los empleados con derecho a crédito de 15 horas mensuales retribuidas son: Los miembros electos del Comité de Empresa, Delegados de Personal Laboral y Delegados Sindicales.

2.- El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

a.- La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas en el Registro General de la Corporación mediante escrito dirigido al Alcalde. En los supuestos en que ello no sea factible la comunicación se efectuará verbalmente al Jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

b.- Las horas sindicales no utilizadas se acumulan de un mes en otro, terminando este derecho al finalizar cada año natural.

c.- Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Corporación para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

Artículo 46.- FUNCIONES.

46.1.- Los representantes electos de los empleados: Miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, tendrán las siguientes funciones:

1.- Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia del Ayuntamiento.

2.- Respetar lo pactado con la Corporación, así como las disposiciones laborales vigentes.

3.- Participar según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.



4.- Colaborar con la Corporación en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad.

5.- Guardar sigilo profesional individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

6.- Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

7.- Informar a sus representantes de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

46.2.- Los representantes sindicales, tendrán las siguientes funciones:

1.- Participar según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.

2.- Informar a sus representantes de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

3.- Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

4.- Hacer respetar lo pactado con la Corporación, así como las disposiciones laborales vigentes.

Artículo 47.- COMPETENCIAS.

Es competencia de los representantes electos de los empleados la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados del Ayuntamiento.

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

a.- Recibir información de todos los asuntos de personal de la Corporación.

b.- Emitir informe con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos plenarios, Resoluciones y Decretos en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en los referentes a régimen de prestaciones de los servicios.

c.- Igualmente, los órganos de representación de los empleados tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal.

Artículo 48.- DERECHO DE REUNIÓN.

Los empleados del Ayuntamiento podrán ejercer su derecho de reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el artículo 43 del presente Convenio tienen la



consideración y reconocimiento de "representantes de los empleados" sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al Presidente de la Corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

- a.- Formular la petición con una antelación de 72 horas.
- b.- Señalar la hora y lugar de la celebración.
- c.- Remitir el orden del día.
- d.- Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión

Si en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de celebración de la reunión el Presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito. En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios básicos del Ayuntamiento.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

- 1.- Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- 2.- Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 6 horas mensuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados, será necesario:

- 1.- Que pertenezcan a la organización sindical que convoca la reunión.
- 2.- Que ostente cargo sindical.
- 3.- Que se comunique en la solicitud los datos de la personas y cargo que tiene.

Artículo 49.- SERVICIOS MÍNIMOS EN CASO DE CONFLICTO LABORAL.

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del empleado para ejercer libremente su derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos serán los acordados entre el Ayuntamiento y el Comité de Huelga. Caso de no llegarse a acuerdo, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 50.- DISPOSICIONES GENERALES.

La Corporación facilitará en la medida de sus posibilidades a los representantes de los empleados los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:



a.- Tablones de anuncios independientes para el Comité de Empresa y Sección Sindical, que deberán situarse lo más próximos posible a los accesos de entrada / salida de todos y cada uno de los centros de trabajo.

b.- Locales y medios materiales para el Comité y secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento. Tales como mobiliario, material de oficina e informática, acceso a fotocopiadora, etc.

Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los empleados a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores o sus familiares. Participación que se realizará por las secciones sindicales, de forma directamente proporcional a la representación que cada sindicato ostente en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Convenio. Estableciéndose como mínimo un representante por cada Sección Sindical, legalmente constituida.

CAPITULO VI

SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 51.- DEBERES EN MATERIA DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la trascendencia de esta materia, y la necesidad de potenciar las acciones técnico - preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia. A los citados efectos, se estará en todo momento a las disposiciones legales vigentes, con especial referencia a los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y Planes de Prevención elaborados por esta administración.

Artículo 52.- REVISIÓN MÉDICA.

Los empleados comprendidos en el presente Convenio, tendrán derecho a que se les realice de una revisión médica anual y voluntaria.

CAPITULO VII

GARANTÍAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 53.- ACUERDO CON LOS ORGANOS CORPORATIVOS.

El Ayuntamiento notificará a los representantes del personal aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representan, salvo en los temas de trámites, de los que se dará cuenta en los órganos paritarios.

Artículo 54.- GARANTÍAS DE AFILIACIÓN.



AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RIO

(Registro de Entidades Locales nº 01140497)

(CORDOBA)

La empresa vendrá obligada a entregar al empleado, en el plazo máximo de siete días desde su incorporación al trabajo, fotocopia del alta en Seguridad Social.

Artículo 55.- DIFUSIÓN DEL CONVENIO.

El Ayuntamiento dispondrá lo necesario para que todos sus empleados conozcan el presente Convenio Colectivo. A tal fin entregará a cada empleado un ejemplar del mismo, así como a cada trabajador que se contrate eventualmente por período igual o superior a seis meses le entregará una copia a la firma del contrato.

Artículo 56.- COMISIÓN PARITARIA MIXTA, DE CONTROL, VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por miembros de la parte social y miembros por parte de la Corporación.

La composición de la parte social estará representada por un representante de cada uno de los Sindicatos firmantes.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria con voz pero sin voto los asesores que cada sección sindical o la Corporación estime oportuno.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario los días veinte de los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre. En caso de ser día no laboral se reunirá el siguiente hábil, y corresponde la Presidencia de forma alternativa y semestral a ambas partes, correspondiente el primer semestre la representación sindical y el segundo a la Corporación.

Hasta tres días antes de cada reunión cada uno de los sindicatos o la Corporación podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estimen convenientes mediante escrito en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente semestral de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Se celebrará sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de los sindicatos firmantes o de la Corporación, dentro de los diez días naturales siguientes a la petición efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.

Las competencias de la Comisión Paritaria Mixta a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que les vengan atribuidas por otros artículos del presente Convenio.

CAPITULO VIII

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 57. NORMAS GENERALES DE VALORACIÓN



En este Capítulo regula los factores del complemento específico, a utilizar para la valoración de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Palma del Río. Se clasifican en dos categorías. Por un lado, se encuentran los relativos a las competencias necesarias para un adecuado desempeño del puesto y por otro, los relativos a la contribución del puesto al buen funcionamiento del Ayuntamiento.

a).- Competencias:

♦ Conocimientos:

1. Especial dificultad técnica.

♦ Requerimientos Físicos:

2. Penosidad por condiciones de trabajo.
3. Penosidad por régimen horario.
4. Peligrosidad por enfermedad y/o lesión.
5. Peligrosidad por agresión.

♦ Exigencias del Puesto:

6. Dedicación y Disponibilidad.

b).- Contribución:

7. Responsabilidad en la toma de decisiones.
8. Responsabilidad por relaciones.
9. Responsabilidad por mando.
10. Responsabilidad como consecuencia de errores.
11. Responsabilidad patrimonial.

Cada factor se define en diferentes grados, que indicarán la intensidad en que las variables descritas en la definición de éste pueden afectar al desempeño de las tareas del puesto. Con esta clasificación se pretende que todo puesto pueda relacionarse con un grado determinado para cada factor.

En aquellos casos en los que las características de un puesto no se correspondan totalmente con la descripción de un grado, se incluirá en aquel grado que más se aproxime a las características del puesto.

Artículo 58. ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA

Determina el nivel de conocimientos técnicos, experiencia y habilidades manuales para conseguir un nivel de desempeño adecuado al puesto.

I. Los conocimientos técnicos, experiencia o habilidades manuales no son relevantes para el desempeño del puesto. Pueden ser adquiridos en un período muy breve de tiempo.

II. La naturaleza del trabajo desarrollado en el puesto requiere experiencia en un oficio o profesión determinado. Se diseñan y desarrollan programas, cursos, etc.



III. Se requiere una especial habilidad manual u organizativa específica para el desempeño del puesto, adquirida en base a la experiencia en el oficio o profesión.

IV. Los conocimientos técnicos requeridos exigen una especial habilidad analítica. Estos se utilizan para definir y resolver los problemas que se presenten. Las habilidades y experiencia permiten realizar trabajos de una cierta especialización. Se realizan informes técnicos.

V. Los conocimientos técnicos se emplean para resolver problemas que requieren una gran capacidad de abstracción. Emite juicios de valor sobre los datos analizados e informes técnicos. Las habilidades o experiencias le permiten realizar tareas de complejidad.

VI. Se requiere una gran capacidad de síntesis basada en sus conocimientos técnicos y experiencia. Resuelve problemas técnicos de complejidad. Gran parte de las tareas desarrolladas requieren innovación y son excepcionales y únicas las soluciones propuestas.

♦ Requerimientos Físicos

Artículo 59.- PENOSIDAD POR CONDICIONES DE TRABAJO.

Mide las condiciones ambientales físicas adversas en las que se desarrolla el trabajo, así como la existencia de ciertos factores emocionalmente desagradables.

Entre las condiciones físicas ambientales, considérense la contaminación del aire (polvo, humo, productos tóxicos u olores desagradables), intensidad del ruido y factores climatológicos adversos.

Entre los hechos emocionalmente desagradables se encuentran la asistencia y trato a colectivos difíciles, exposición a impresiones traumáticas (cadáveres, estructuras óseas,...), las multas, denuncias y sanciones, etc.

Grados.

I. Condiciones ambientales físicas y emocionales normales.

II. Ocasionalmente, se encuentra expuesto a factores ambientales adversos o a hechos emocionalmente desagradables. Se incluye el trabajo desempeñado en la calle sin condiciones específicas de penosidad o el trabajo continuo frente a pantalla de ordenador.

III. Ocasionalmente, se encuentra expuesto a factores ambientales adversos o a hechos emocionalmente desagradables.

IV. Habitualmente, se encuentra expuesto a factores ambientales adversos o a hechos emocionalmente desagradables.

V. Habitualmente, se encuentra expuesto a factores ambientales adversos y a hechos emocionalmente desagradables.



Artículo 60.- PENOSIDAD POR RÉGIMEN HORARIO.

Mide las condiciones adversas de la jornada de trabajo como consecuencia del desarrollo de las tareas fuera del horario general del Ayuntamiento.

Considera la penosidad por nocturnidad, por jornada partida, por turnos de trabajo y trabajo en fines de semana y días festivos. Téngase especialmente en cuenta si esta penosidad está o no ya compensada mediante otros conceptos (productividad, vacaciones, días libres, retribución en especie, etc.)

Grados.

I. La jornada de trabajo es la habitual (mañana o tarde).

II. Se requiere un horario en jornada partida, o bien turnos de mañana o tarde.

III. Se requiere un horario con jornada partida con turnos de guardias los fines de semana y festivos o bien una jornada continuada todos los días de la semana.

IV. Se requiere un horario con jornada partida discontinuo y con turnos de guardias los fines de semana y festivos.

V. Se requiere un horario de turnos mañana, tarde y noche todos los días de la semana.

Artículo 61.- PELIGROSIDAD POR ENFERMEDAD Y/O LESIÓN.

Mide el grado de riesgo de contraer una enfermedad o de padecer una lesión física durante el desarrollo de su trabajo, asumiendo que han sido tomadas las precauciones y medidas de seguridad necesarias. Se valorará la gravedad del tipo de lesión y la frecuencia con que se pueda presentar.

Grados.

I. Inexistencia de peligro para la salud o mínima probabilidad de lesión física.

II. Existe riesgo de lesión menor por uso intermitente de productos tóxicos, maquinarias, herramientas, etc. Entrada en obras, montaje de escenarios, etc.

III. Existe mayor riesgo de lesión menor por uso continuado de productos tóxicos, maquinarias, herramientas, etc. Existe contacto con poblaciones con riesgo de contagio.

IV. El desempeño de las tareas requeridas por el puesto pueden provocar accidentes de consideración y, ocasionalmente, accidentes mortales.

Artículo 62.- PELIGROSIDAD POR AGRESIÓN.

Mide el riesgo de que el ocupante de un puesto sufra, por el desempeño de sus funciones, una agresión, ya sea psíquica (insultos o amenazas) o física, en su



persona o en la de su familia. Considérese la posibilidad de contactos personales tensos con poblaciones difíciles o marginales.

Grados.

I. El riesgo de agresión física y/o psíquica es mínimo o inusual.

II. Recibe amenazas frecuentes de agresión física contra su persona o familia. Ocasionalmente, ha sido objeto de agresión física.

III. El desempeño de las funciones en el puesto supone un riesgo considerable de agresión física. Con frecuencia se han dado agresiones físicas.

♦ Exigencias del Puesto.

Artículo 63.- DEDICACIÓN Y DISPONIBILIDAD:

Mide posibilidad de que el desempeño de las tareas de un puesto requiera un mayor número de horas que las establecidas en convenio, así como la disposición a ser requeridos fuera del horario laboral.

Grados.

I. El número de horas de trabajo requeridas fuera de su jornada habitual es poco significativo y ocasional.

II. El desempeño de las tareas del puesto requiere que periódicamente se trabaje un número de horas superior a las establecidas en convenio.

III. El desempeño de las tareas del puesto requiere que frecuentemente se trabaje un número de horas muy superior a las establecidas en convenio.

IV. El desempeño de las tareas asociadas al puesto requiere que normalmente se trabaje un número de horas ilimitadas e indeterminadas. Se requiere una gran dedicación.

Artículo 64.- RESPONSABILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES.

Mide el grado de autonomía e independencia requeridas por el puesto en los procesos de toma de decisiones, ya sea gerencial, técnica u operativa. Se valorará la variedad de alternativas posibles y la relevancia de las mismas.

Grados.

I. Carece de autonomía para tomar decisiones relevantes. Cuenta con normas o procedimientos muy simples y bien definidos o se limita a realizar tareas encomendadas por su superior.

II. Adopta decisiones relativas a su profesión, basándose en normativa jurídica, procedimientos o estándares previamente establecidos y que pueden requerir una cierta interpretación. Prácticamente cualquier dificultad se consulta con



el superior o aparece prevista por medio de instrucciones orales o escritas precisas y detalladas.

III. Emite juicios o recomendaciones que influyen en decisiones a veces importantes. Se requiere una cierta iniciativa por parte del empleado para resolver situaciones problemáticas.

IV. Responsabilidad por decisiones de nivel técnico basándose en opiniones de su equipo. Emite informes que exigen mucha pericia, siendo base fundamental para decisiones de gran relevancia.

V. Toma decisiones técnicas y gerenciales complejas y de gran relevancia. Estas afectan al funcionamiento o imagen del Ayuntamiento. El empleado suele poseer una considerable autonomía en el establecimiento de pautas, directrices, y en la planificación de actividades o proyectos.

Artículo 65.- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES.

Mide el grado en que un puesto de trabajo requiere relaciones externas. Estas contemplan las relacionadas con el público en general, banca privada, empresas y organismos diversos de carácter público, así como aquellas en las que se ostenta algún poder de representación municipal.

Se valorará la frecuencia de los contactos, la heterogeneidad del contenido de éstos y la importancia relativa de los mismos.

Grados.

I. No existen relaciones externas por contactos relevantes. Son circunstancias y rutinarias.

II. El puesto requiere contactos frecuentes, normalmente de contenido similar o rutinario.

III. El puesto requiere contactos muy frecuentes con un elevado número de personas, generalmente de contenido homogéneo, si bien se consideran contactos con consecuencias importantes.

IV. El puesto requiere contactos muy frecuentes con un elevado número de personas, generalmente de contenido heterogéneo, requiriéndose para el desempeño del mismo dotes de persuasión, cierta habilidad negociadora, amabilidad y/o "don de gentes".

V. El puesto requiere, bien un cierto poder de representación institucional basado en una especial cualificación técnica, o bien una especial habilidad negociadora y capacidad para inspirar confianza. Son contactos de elevada responsabilidad dentro del Ayuntamiento.

Artículo 66.- RESPONSABILIDAD POR MANDO.



Mide el grado de responsabilidad por la supervisión de las tareas. Se determinará en función del nivel de supervisión directa e indirecta sobre el personal a su cargo, la homogeneidad o heterogeneidad de las tareas a realizar y el nivel de complejidad técnica de los trabajos a desarrollar.

Grados.

I. Responsabilidad por mando inexistente. Esta se limita a la de su propio trabajo.

II. Responsabilidad por mando se ejerce sobre un reducido grupo de supervisión, normalmente de una a cinco personas. El contenido del trabajo desarrollado por los empleados suele ser homogéneo y de escasa complejidad técnica.

III. El puesto requiere la dirección de grupos que realizan tareas de naturaleza diversa aunque de similar complejidad técnica. Se incluirán también aquellos puesto que estando encuadrados en el grado anterior supervisen directamente a un número muy elevado de personas.

IV. Responsabilidad por mando se ejerce sobre distintas unidades. La supervisión se ejerce a través de, al menos, un nivel al que se le proporcionan líneas maestras de actuación.

Artículo 67.- RESPONSABILIDAD COMO CONSECUENCIA DE ERRORES.

Mide el grado en que los posibles errores cometidos por el empleado en el desempeño de su trabajo tengan consecuencia sobre el desarrollo de las tareas, de la imagen del Ayuntamiento, pérdidas económicas o materiales, o sobre la seguridad de otras personas.

Grados.

I. Las consecuencias de los posibles errores cometidos no son importantes. El trabajo suele ser revisado y los errores son detectados sobre la marcha.

II. Los posibles errores son detectados, normalmente, antes de que sus consecuencias sean serias, aunque pueden ocasionar que se genere información incorrecta o incompleta. Los errores también podrían producir algunas interrupciones en el trabajo de otros o retrasos en programas o quejas de usuarios de los servicios.

III. Los posibles errores no son fáciles de detectar y podrían tener un impacto significativo sobre el desarrollo de las actividades, peligrando el resultado exitoso de las mismas. Por otro lado, pueden ocasionar pérdidas materiales considerables o causar accidentes/daños a terceras personas, aunque la probabilidad de dichos errores es reducida.

IV. Los posibles errores son difícilmente detectables a tiempo de ser corregidos y podrían afectar a colectivos externos al Ayuntamiento. Se incluirán aquellos puestos en los que un error producido tenga repercusión de carácter económico o desaprovechamiento de recursos humanos o materiales.



V. Los errores producidos comprometen al Ayuntamiento económica y/o judicialmente, perjudicando seriamente la imagen externa del Ayuntamiento. Tendrían un efecto negativo en negociaciones, contratos, acuerdos, etc.

Artículo 68.- RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL.

Mide el grado de responsabilidad sobre la custodia de bienes patrimoniales. Se valorará el manejo de dinero y la custodia de materiales.

Grados.

I. Responsabilidad patrimonial muy escasa. Se limita al cuidado de los equipos y herramientas del propio trabajo.

II. Responsabilidad por la custodia de materiales o manejo de hasta 25.000 pesetas diarias en metálico.

III. Responsabilidad por el manejo en metálico de hasta 100.000 pesetas diarias. Incluye el control de entrada y salida de materiales en el caso de que sea la principal función de un puesto.

IV. Responsabilidad por el manejo en metálico de hasta 500.000 pesetas diarias.

V. Responsabilidad por manejo en metálico de más de 500.000 pesetas diarias.

Artículo 69. PONDERACIÓN DE FACTORES Y CONVERSIÓN DE FACTORES A PUNTOS.

1	Especial dificultad técnica	14%
2	Penosidad por condiciones de trabajo	9%
3	Penosidad por régimen horario	8%
4	Peligrosidad por enfermedad y/o lesión	9%
5	Peligrosidad por agresión	7%
6	Dedicación/Disponibilidad	10%
7	Responsabilidad por la toma de decisiones	16%
8	Responsabilidad. por relaciones	6%
9	Responsabilidad por mando	8%
10	Responsabilidad como consecuencia de errores	7%
11	Responsabilidad patrimonial	6%

CUADRO DE CONVERSIÓN DE FACTORES /GRADOS A PUNTOS

Factor(es)	1	Competencias desempeño del puesto
Factor(es)	2 / 5	Requerimientos físicos
Factor(es)	6 / 7	Exigencias del puesto
Factor(es)	8 / 11	Contribuciones del puesto: Responsabilidades



VALOR EN PUNTOS

FACTORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
CONCEPTO	Dft	Pen	Hor	Enf	Agr	Ded	Dec	Rel	Mdo	Err	Ptr
VALOR/PRC	14 %	9 %	8 %	9 %	7 %	10 %	16 %	6 %	8 %	7 %	6 %
GRADO 1	14	9	8	9	7	10	16	6	8	7	6
GRADO 2	46	23	20	25	49	46	40	15	22	16	21
GRADO 3	61	36	32	58	70	64	88	24	51	34	29
GRADO 4	77	63	56	90	-	100	112	42	80	52	37
GRADO 5	124	90	80	-	-	-	160	60	-	70	60
GRADO 6	140	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

CAPITULO IX

REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 70.- NORMAS GENERALES

Al personal afectado por el presente Convenio Colectivo, le será de aplicación el Reglamento de Régimen Disciplinario contenido en el presente capítulo.

1.- El presente reglamento disciplinario será de aplicación al personal laboral del Iltre. Ayuntamiento de Palma del Río (Córdoba) y sus Patronatos, y tiene su base jurídica en la en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 8/1980 de 10 marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás legislación complementaria que sobre la materia le sea de aplicación.

Con carácter complementario, le serán de aplicación las medidas contenidas en la Ley 30/84 de 2 de Agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado Asimismo será de aplicación a los colectivos regulados por normativas específicas.

2.- Todo empleado podrá dar cuenta a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3.- Los empleados podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el Reglamento de Régimen Disciplinario, específico para el personal funcionario, que se aplica al personal laboral mediante el presente Convenio.

Artículo 71.- FALTAS DISCIPLINARIAS.

Las faltas cometidas por los empleados públicos en el ejercicio de sus cargos, podrán ser muy graves, graves y leves.

Artículo 72.- SON FALTAS MUY GRAVES:



- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio del empleo público.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono de servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelga, a los que la tenga expresamente prohibida por la ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- (m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- (n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

Artículo 73.- SON FALTAS GRAVES:

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



- φ f) Causar daños graves en los locales, material o documento de los servicios
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señalada
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón de cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 74.- SON FALTAS LEVES:

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

Artículo 75.- PERSONAS RESPONSABLES.

Los empleados públicos incurrirán en responsabilidad disciplinaria en los supuestos y circunstancias establecidos en el Reglamento de Régimen Disciplinario



de los Funcionarios de la Administración del Estado, por lo que se estará a la regulación establecida en el citado texto, regulada en los artículos 10 a 13.

Artículo 76.- SANCIONES DISCIPLINARIAS.

1.- Por razón de la falta a que se refiere este reglamento, podrá imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio.
- b) Suspensión de funciones.
- c) Deducción proporcional de retribuciones.
- d) Apercibimiento.

2.- La sanción de separación de servicio únicamente podrá imponerse por faltas muy graves.

3.- Las sanciones de los apartados (B) o (C) del apartado 1º, podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

La sanción de suspensión de funciones imputa por comisión de falta muy grave, no podrá ser superior a 6 años ni inferior a 3. Si se impone por falta grave no excederá de 3 años.

Si la suspensión firme no excede del periodo en el que el empleado permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida del puesto de trabajo.

4.- Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con las sanciones que se señalan en los apartados (D) o (E) del apartado primero.

En la deducción proporcional de las retribuciones, se tomará como base la totalidad de remuneraciones íntegras mensuales que perciba el empleado en el momento de la comisión de la falta, dividiéndose la misma por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado tenga obligación de cumplir, de media, cada día. La cantidad obtenida será el valor hora, que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido por el incumplimiento de la jornada de trabajo

5.- a) No se podrá imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud del expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado con el título II del Reglamento.

b) Para la imposición de sanciones por falta leve no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo en trámite de audiencia al inculcado que deberá evacuarse en todo caso.

Artículo 77.- EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción.



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

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

El plazo de prescripción comenzará a contar desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el incumplimiento de la sanción si hubiera comenzado.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a las disposiciones del Capítulo V del Reglamento.

Artículo 78.- TRAMITACIÓN.

A efectos de tramitación de los expediente previstos en el presente Convenio Colectivo, se estará en todo momento a las prescripciones contenidas en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986 de 10 de Enero, y las actualizaciones que del mismo se realicen. Asimismo se tomarán en consideración las determinaciones establecidas en el Convenio y demás disposiciones de vigente aplicación, con especial consideración a las relativas a la participación de los representantes legales de los empleados en el procedimiento.

CAPITULO X

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 79.- NEGOCIACIÓN Y APLICACIÓN DE RETRIBUCIONES.

Anualmente se constituirá la Mesa de Negociación del Personal afectado por el presente Convenio, para acordar entre otras materias las condiciones económicas que regirán desde el día uno de Enero de cada año natural, y figurará como un Anexo anual al presente Convenio Colectivo. Se establece expresamente como mínimo garantizado en el proceso negociador el mantenimiento de poder adquisitivo que como consecuencia de las subidas de I.P.C.

La composición de esta mesa estará formada por el número de miembros que determine la legislación vigente. La composición de la parte social será por las secciones sindicales legalmente constituidas en proporción directa a su representatividad en los órganos de representación, garantizándose como mínimo un representante por cada sección sindical constituida.

Artículo 80.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Tendrán el carácter de conceptos retributivos para los empleados afectados por el presente Convenio Colectivo, con inclusión del personal interino, eventual y temporal, según establece el artículo tercero, los siguientes:



- 1.- Retribuciones Básicas: Sueldo, Antigüedad y Pagas Extraordinarias.
- 2.- Retribuciones Complementarias: De Destino, Específico, y Productividad.
- 3.- Conceptos Compensatorios: Indemnización por razón del servicio.
- 4.- Gratificación por Servicios Extraordinarios

Artículo 81.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

De acuerdo con los conceptos retributivos expuestos en el artículo anterior, el personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá los siguientes derechos económicos de devengo:

A) Retribuciones Básicas: Se estará a las cantidades que con carácter anual fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

B) Retribuciones Complementarias: Excluido el Complemento de Destino que se sujetará a las cantidades que para cada nivel establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las restantes, así como el nivel de complemento de destino de cada puesto de trabajo, estarán sujetas a los importes que en el ámbito de la negociación colectiva se establezcan anualmente, estableciéndose para determinar el Complemento Específico, un componente inicial fijo o variable del puesto, al que se sumaran los criterios de Valoración de Puestos de Trabajo establecidos en el Capítulo VIII del presente Convenio Colectivo, negociándose a efectos de su aplicación económica el valor de los puntos en €uros anuales.

A fin de incrementar la productividad en esta Administración Local, se crea el Complemento de Productividad, cuya cuantía en función del grado de consecución de los objetivos fijados, se establece en un anexo al Convenio, siendo la asignación individualizada del citado complemento en base a criterios objetivos y reglamentos.

El Complemento de Productividad, que se crea, aún siendo anual, se liquidará mensualmente a mes vencido y retribuye al empleado por el grado de cumplimiento que alcance en el desempeño de su puesto de trabajo y se apreciará teniendo en cuenta las siguientes circunstancias y criterios:

- 1.- La cantidad y calidad del trabajo realizado.
- 2.- El cumplimiento de compromisos de tiempo de realización del trabajo.
- 3.- La adaptación a nuevas tareas o cometidos de trabajo.
- 4.- La iniciativa en la propuesta de mejoras organizativas que repercutan en el aumento de la calidad y eficacia en el trabajo.
- 5.- La eficacia y corrección en el trato con el público y usuarios.
- 6.- El Complemento se devenga, percibe y abona de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada empleado durante el mes anterior. Se computará como tiempo de trabajo efectivo: Las vacaciones, los permisos del art. 26 a), c) los dos primeros días, d) y k); así como los permisos del art.28 del Convenio,



Bajas por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, las Bajas Maternales, y los dos primeros días por baja por enfermedad común. No se computará como tiempo efectivo de trabajo a estos efectos, el resto de licencias y permisos, ni las bajas por enfermedad común.

7.- La inasistencia injustificada al trabajo o la ausencia del mismo en la jornada laboral sin justificar, durante un día, en el período de un mes, originará un descuento del 30% del complemento, durante dos días el 50%, durante tres el 75% y durante cuatro o más días el 100%.

El retraso en la entrada al trabajo o adelanto en la salida del mismo, durante tres días al mes supondrá un descuento del 50% del complemento.

Las incidencias de los diferentes criterios de productividad, que pudieran existir y no pudieran ser verificadas, se entenderán producidas en el siguiente mes.

Mensualmente se abonarán las cantidades a cuenta del complemento, si bien su liquidación será anual, sin perjuicio de la deducción proporcional que corresponda.

La asignación individualizada del complemento de productividad corresponde al Alcalde de la Corporación en base a informe de los Jefes de Servicio o responsables de centros o dependencias y estará basada en criterios objetivos y reglamentados.

Acordadas las cuantías del nuevo complemento de productividad, los futuros incrementos que se puedan producir sobre el mismo serán siempre aplicados durante la vigencia del Convenio.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado al día 1 del mes que corresponda.

Una vez liquidado en cada ejercicio económico el complemento de productividad vinculado a la asistencia del personal al servicio de este ayuntamiento, la consiguiente presupuestaria resultante de la aplicación de las deducciones, se aplicará a gratificar por la Alcaldía al personal al servicio de esta administración a quienes no se les hubiera practicado en todo el ejercicio económico ninguna deducción.

Artículo 82.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias por los empleados afectados por el presente Convenio. No obstante lo anterior en caso de que hubieran de realizarse servicios extraordinarios, habrán de tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

1.- Las gratificaciones por horas extraordinarias, en ningún caso podrán ser fijas periódicamente, y habrá de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de las jornadas normales de trabajo.



2.- El número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a 80 al año, serán compensadas en descanso, estableciéndose el periodo mínimo de trabajo computable en fracciones de media hora, desechándose las inferiores a este periodo y computándose como enteras las comprendidas entre 31 y 60 minutos.

Cuando la compensación por servicio extraordinario se realice en tiempo de descanso, se valoraran dos horas de descanso por horas de servicio realizado. Cuando se retribuyan económicamente se valorarán en base al baremo económico que se establezca.

Sólo podrán retribuirse económicamente previo informe de los representantes de los empleado, cuando el Jefe de Servicio de referencia, justifique por escrito ante el Servicios de Personal la imposibilidad de compensar en descansos.

3.- Solamente podrán realizarse y en su caso compensarse en descansos, o económicamente, servicios fuera de jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente por escrito, a no ser que haya sido necesario efectuarla para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados.

4.- Trimestralmente se informará a los representantes de los empleados de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que la han efectuado y servicios al que están adscritos.

Artículo 83.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

A fin de garantizar de forma directa la cobertura de la responsabilidad civil de los empleados públicos por hechos relacionados con el ejercicio de su trabajo en esta Administración, el Ayuntamiento, suscribirá una póliza de responsabilidad civil a favor de sus empleados, que dé cobertura directa a favor de los mismos a la citada contingencia.

Artículo 84.- INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIO.

A efectos de Indemnización por razón de servicio del personal afectados por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto por el marco Legal en cada momento vigente.

DISPOSICION ADICIONAL

A aquellos trabajadores contratados en régimen de derecho laboral, con duración superior a seis mes, y que se realicen por Programas de Fomento de Empleo, o mediante concierto con otras Administraciones Públicas, y siempre que sea posible por la naturaleza del Programa, les será de aplicación las disposiciones contenidas de este Convenio, salvo las de contenido económico. Su régimen económico, será el expresa mente establecido por el Programa que origina su contratación.

Cuando la asignación económica del citado Programa lo permita, las condiciones retributivas se estructurarán en base a las disposiciones contenidas en el Capítulo X, según valoración reguladora en el Capítulo VIII.



AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RIO

(Registro de Entidades Locales nº 01140497)

(CORDOBA)

No será de aplicación al personal financiado por otras administraciones públicas cuya relación exija un número determinado de horas de contratación o condiciones similares.



ANEXO AL ACUERDO GENERAL CONDICIONES ECONOMICAS PARA 2005

De conformidad con el arts. 6 del Convenio Colectivo que regulan las relaciones entre el Iltre. Ayuntamiento de Palma del Río y sus Patronatos, y el personal laboral a su servicio, se fijan para 2005 las condiciones económicas de la relación, tomándose como base los acuerdos a nivel nacional para los funcionarios.

1. Retribuciones Básicas:

1.1.- Sueldo:

	SUELDO ANUAL	SUELDO MENSUAL	PAGA EXTRA	TRIENIOS
GRUPO A	12.835,44	1.069,62	2.139,24	493,20
GRUPO B	10.893,60	907,80	1.815,60	394,68
GRUPO C	8.120,40	676,70	1.353,40	296,28
GRUPO D	6.639,84	553,32	1.106,64	198,00
GRUPO E	6.061,80	505,15	1.010,30	148,56

1.2.- Antigüedad

	TRIENIO ANUAL	TRIENIO MES	EXTRA	OBSERVACIONES
GRUPO A	493,20	41,10	82,20	
GRUPO B	394,68	32,89	65,68	
GRUPO C	296,28	24,69	49,38	
GRUPO D	198,00	16,50	33,00	
GRUPO E	148,56	12,38	24,76	

1.3.- Pagas Extraordinarias

- ♦ Por aplicación de la Ley 30/1994, de 2 de Agosto:
Retribuciones Básica: Dos de Sueldo y Antigüedad (Junio / Noviembre)

2. Retribuciones Complementarias:

2.1.- Complemento de Destino

NIVEL	ANUAL	MES	NIVEL	ANUAL	MES
30	11.270,64	939,22	15	3.809,40	317,45
29	10.109,52	842,46	14	3.548,28	295,69
28	9.684,36	807,03	13	3.286,92	273,91
27	9.259,08	771,59	12	3.025,44	252,12
26	8.123,16	676,98	11	2.764,44	230,37
25	7.206,96	600,58	10	2.503,32	208,61



AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RIO

(Registro de Entidades Locales nº 01140497)

(CORDOBA)

24	6.781,92	565,16	09	2.372,76	197,73
23	6.356,88	529,74	08	2.241,84	186,82
22	5.931,48	494,29	07	2.111,40	175,95
21	5.506,92	458,91	06	1.980,72	165,06
20	5.115,48	426,29	05	1.850,04	154,17
19	4.854,24	404,52	04	1.654,32	137,86
18	4.592,88	382,74	03	1.458,84	121,57
17	4.331,52	360,96	02	1.262,88	105,24
16	4.070,88	339,24	01	1.067,16	88,93

2.2.- Complemento Especifico

♦ Valor Punto 2004:

8,456 €uros / punto

GRUPO	PUNTOS	VALOR ANUAL	MENSUAL	CONVENIO	OSERVAC.
12	663 / 614	5.607,13	467,26	934,52	
11	572 / 555	4.837,52	403,12	806,24	
10	540 / 536	4.566,90	380,57	761,14	
9	516 / 478	4.363,92	363,66	727,32	
8	467 / 450	3.949,51	329,12	658,24	
8 B	387 / 374	3.272,94	272,74	545,48	
7	362 / 329	3.061,51	255,12	510,24	
7B	324 / 324	2.740,13	228,34	456,68	
6	303 / 285	2.562,52	213,54	427,08	
5	276 / 229	2.334,19	194,51	389,02	
4	226 / 200	1.911,33	159,28	318,56	
3	195 / 169	1.649,16	137,43	274,86	
2	162 / 159	1.370,07	114,17	228,34	
1	127 / 124	1.074,07	89,50	179,00	

Valoración Factores / Puntos

Factor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Valor %	14%	9%	8%	9%	7%	10%	16%	6%	8%	7%	6%
Concepto	Dft	Pen	Hor	Enf	Agr	Ded	Dec	Rel	Md	Err	Ptr
Grado 1	14	9	8	9	7	10	16	6	8	7	6
Grado 2	46	23	20	25	49	46	40	15	22	16	21
Grado 3	61	36	32	58	70	64	88	24	51	34	29
Grado 4	77	63	56	90	-	100	112	42	80	52	37
Grado 5	124	90	80	-	-	-	160	60	-	70	60
Grado 6	140	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2.3.- Complemento de Productividad:

76,74 €/mes

920,88 € / anuales (12 pagas)

2.4.- Complemento de Productividad II:

Aplicación CPT x 2%



AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RIO

(Registro de Entidades Locales nº 01140497)

(CORDOBA)

Grupo I
Grupo II

1.953,30 Euros
1.683,00 Euros

2.5.- Pagas Extraordinarias: Convenio Colectivo Ayuntamiento (2005 / 2007)

- Retribuciones Complementarias: 2 pagas de 100% complementarias

2.6.- Compensación por Servicios Extraordinarios

2. En compensación Económica:	Grupo A	26,39 €
	Grupo B	20,06 €
(1) En Festivos: 07'00 / 23'00 horas	Grupo C	19,00 €
Incremento de + 08'14 % valor hora	Grupo D	12,67 €
	Grupo E	11,61 €
(2) En Festivos: 23'00 / 07'00 horas	Oficial PL	16,89 €
Incremento de + 13'21 % valor hora	Agentes PL	14,78 €

Grupo	Ordinaria	Festivo diurno	Festivo nocturno
A	26,39 €	28,53	29,87
B	20,06 €	21,68	22,71
C	19,00 €	20,55	21,51
D	12,67 €	13,70	14,33
E	11,61 €	12,55	13,15
Oficial Policía	16,89 €	18,26	19,12
Policía	14,78 €	15,98	16,73

3. Expectativas Servicios (Guardias)	236,00 €
4. Indemnización Asistencia (Secretarías Comisiones)	34,15 €
5. Indemnización Secretarías sesiones Patronatos	68,31 €
6. Jornada Partida Patronato (anterior a 1996)	184,75 €
7. Extensión de Jornada (Servicios Municipales)	184,75 €
8. Guardias Registro	48,00 €

2.7.- Trabajos de Superior Categoría

• Secretaria General Accidental	1 día	21,75 €
• Agente Policía Local Jefe Turno	1 día	4,53 €
• Oficial Policía Local Jefe Servicio	1 día	8,45 €

2.8.- Otros Servicios

• Mantenimiento Jardines Depuradora	3 meses	805,00 €
-------------------------------------	---------	----------

2.9.-Jornada Especial Partida Patronatos

• Jornada Especial: Enero/Junio y Septiembre/Diciembre:	mes 184,75 €
Julio y Agosto	mes 258,75 €



2.10.- Otros Conceptos Complementarios:

- ♣ 1. Servicio nocturno (De 22'00 a 6'00 horas ó de 23'00 a 07'00 horas). Por jornada de 8 horas efectivamente realizada 17,76 € / día
(En caso de jornada inferior, parte proporcional)
- ♣ 2. Servicio en Festivo (De 22'00 / 23'00 horas de víspera a 23'00 / 00'00 horas de festivo). Jornada de 8 horas efectivamente realizada 18,76 € / día
(En caso de jornada inferior, parte proporcional)
- ♣ 3. Servicio en Ferias (De 22'00 / 23'00 de Viernes a 22'00 / 23'00 horas de Sábado). Por jornada de 8 horas efectivamente realizada 18,76 € / día
(En caso de jornada inferior, parte proporcional)
- ♣ 4. Servicio Nocturno en Festivo Especial: Por jornada de 8 horas efectiva mente realizada en las fechas de 1, 5, y 6 de Enero y 24, 25 y 31 de Diciembre (los días 1 y 6 de Enero, en turno de 06'00 ó 07'00 horas a 14'00 ó 15'00 horas 36,10 € / día
- ♣ 5. Refuerzo de servicio establecido en cuadrante anual o sustituciones en jornada laboral de 8 horas efectivamente realizadas:
Oficial: 151,69 € - Policía 134,80 € / día.

(Excesos horas jornadas de cuadrante:

Policía Local: 16'85 € / Oficial Policía Local 18'96)

2.11.- Otros Conceptos Indemnizatorios:

Por asistencia a Juzgado en Palma del Río	12,67 Euros
Por asistencia a Juzgado en Posadas	31,67 Euros
Por asistencia a Juzgado en Córdoba	47,51 Euros

AYUDAS SOCIALES: PRESTACIONES MÉDICO-FARMACÉUTICAS.

1.- El Ayuntamiento de Palma del Río y sus Patronatos, subvencionará, con cargo al presupuesto único, una cuantía del coste de las prótesis que prescriban los médicos al personal activo y beneficiarios con cargo al baremo que figurará como anexo económico al Convenio Colectivo y al Acuerdo General , de conformidad con lo establecido por el artº. 6 del presente texto.

1.1.- Prótesis Dentarias:

a) Dentadura completa	335,55 €
b) Dentaduras superior e inferior	201,33 €
c) Endodoncia.	53,69 €
d) Empaste.	33,54 €

1.2.- Prótesis Oculares:



AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RIO

(Registro de Entidades Locales nº 01140497)

(CORDOBA)

a) Gafas completas, incluido armadura y cristales.	80,53 €
b) Lentillas.	134,22 €
c) Renovación de cristales, cada uno.	33,54 €
d) Renovación de lentillas, cada una.	67,11 €

1.3.- Otras prótesis:

a) Realización "puentes"	67,11 €/ pieza hasta	335,55 €
b) Corsés ortopédicos.	50% hasta máximo	335,55 €
c) Audífonos.	(acumulable 3 años) 50% hasta	503,34 €
d) Aparatos fonación.	(acumulable 3 años) 50% hasta	503,34 €
e) Zapatos, botas, y/o plantillas ortopédicas.		40,26 €

1.4.- Otras Ayudas:

a) Limpieza bucal	Una vez al año	100% coste
b) Ortodoncia:	30% factura hasta	335,55 €

1.5.- Educación Especial: Ayudas a través de Convenio.

1.6.- Premio Fidelidad (25 años):	1.502,53 €uros
-----------------------------------	----------------

AYUDAS AL ESTUDIO.

1.- Estudios Primaria y Secundaria	Ayuda Estudio	108,71 €
2.- Bachiller, COU, FP y ESO	Matrícula/Ayuda	145,00 €
3.- Cursos de Acceso Universidad	Matrícula + Ayuda	181,21 €
4.- Universitarios	Matrícula + Ayuda x Asignatura	36,24 €
5.- Curso de Doctorado	Matrícula y/o Examen	100 %
6.- Tesis Doctorales	Matrícula y/o Examen	100 %

Palma del Río, Diciembre 2004