

# **CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES LABORALES DEL AYUNTAMIENTO DE CUEVAS BAJAS (Málaga).**

## **CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1º. - OBJETO**

El presente Convenio tiene como objeto principal la mejora y regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Cuevas Bajas y sus empleados / as en régimen laboral, cuya prestación de servicios se regirá por este acuerdo, la Ley 30/84 de la Función Pública, la Ley de Régimen Local 7/85 de 2 de abril, y cuantas otras disposiciones legales, concordantes y vigentes, sean de general y pertinente aplicación.

Este Convenio ha sido suscrito por: De una parte la Corporación a través de sus representantes en la mesa de negociación y de otra los empleados / as públicos representados a través de las secciones sindicales legalmente constituidas o representantes de los empleados / as. El presente Acuerdo es ratificado en el Pleno de la Corporación y por las asambleas de empleados / as públicos correspondiente.

### **ARTÍCULO 2º. - ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL**

**1º.** - El presente Convenio afecta a todo el personal Laboral fijo e interinos. En adelante empleados y empleadas públicas.

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

**3º.** - Las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a:

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

### **ARTÍCULO 3º. - DURACIÓN, PRÓRROGAS Y REVISIONES**

**1º.** - El presente Convenio tendrá una duración de 4 años y será de aplicación a partir de la aprobación del mismo por el Pleno de la Corporación, independiente de la publicación oficial y con efectos del 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012.

**2º.** - El presente Convenio será considerado denunciado automáticamente el 30 de noviembre de 2012, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo acuerdo en los 30 días siguientes a dicha denuncia.

**3º.** - Sin perjuicio de ello, si llegado el 31 de diciembre de 2012, no estuviera aprobado un nuevo acuerdo que lo sustituyera, éste, seguirá en vigor quedando automáticamente prorrogado, aunque los efectos positivos del acuerdo que posteriormente se aprueben, se retrotraigan al día 1 de enero de 2013.

## **ARTÍCULO 4º. - COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL Acuerdo/ CONVENIO**

**4.1. - Composición:** Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio colectivo, se establece una Comisión paritaria compuesta por el Ayuntamiento de Cuevas Bajas (Málaga) y representantes de los trabajadores. La citada Comisión estará integrada por 2 miembros titulares y 2 suplentes en representación de los trabajadores, y un número igual de miembros de la Corporación que actuará en representación de la misma, incluida la Presidencia.

Cada parte podrá estar asistida de los asesores que se crea conveniente.

**4.2. - Funciones:** Las funciones específicas de la comisión de vigilancia e interpretación del convenio son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- d) Las que le atribuye el presente convenio.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de este convenio.

Todos los Acuerdos adoptados por esta Comisión que lo precisaran pasaran con carácter urgente a la Comisión de Gobierno o Pleno para ser refrendados.

**4.3. -** La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 5 días naturales.

**4.4. -** En la primera reunión que celebre deberá acordar la redacción de un reglamento interno para su funcionamiento

## **ARTÍCULO 5º. - VINCULACIÓN DE LO PACTADO**

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

En el supuesto de ser anulado o modificado algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio deberá ser modificado por el acuerdo de ambas partes en aquello que no se ajuste a las normas vigentes, el resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

## **CAPÍTULO II.- TIEMPO DE TRABAJO**

## **ARTÍCULO 6. - CALENDARIO DE TRABAJO**

**1º.** - El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central, Autónoma y Local corresponda a Cuevas Bajas.

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

## **ARTÍCULO 7º. - JORNADA LABORAL**

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

- a) **Jornada Continuada:** Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final, podrá ser de mañana, tarde o noche, considerándose jornada superior cuando las sobrepase.
- b) **Jornada Partida:** Es aquella en las que se produce un descanso de al menos una hora desde su inicio hasta el final, estando prefijados los respectivos horarios de incorporación y abandono del puesto de trabajo. Este tipo de jornada se establecerá en aquellos servicios en los que sea manifiestamente necesaria su implantación, con el conocimiento previo de los/as representantes de los trabajadores/as.

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

**2º.** - La jornada laboral básica será de lunes a viernes desde las 8:00 horas a las 15:00 horas. El horario de atención al público será de un mínimo de 5 horas. Desde el día 1 de julio al 31 de agosto, la jornada laboral será de media hora menos (8:00 a 14:30 horas).

**3º.** - Los empleados/as publicos/as dispondrán dentro de su cuya jornada de trabajo un descanso de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo.

## **CAPITULO III.-VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

### **ARTICULO 8. - VACACIONES**

**1º.** - El periodo de vacaciones anuales retribuidas con carácter general será de veintidós días hábiles anuales por año completo o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán dentro del año natural o hasta el día quince de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados, domingos y días festivos no serán considerados días hábiles, para los empleados/as publicos/as que no debieran desarrollar su jornada ordinaria o normal de trabajo, en dichos días y por el contra si tendrán la consideración de días laboralmente hábiles para aquellos empleados públicos que deban desarrollar su jornada ordinaria o normal de trabajo en dichos días.

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

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

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

**3º.** - El empleado/a de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año de nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su incorporación hasta fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado.

**4º.** - El empleado/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en la liquidación, el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas en el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Igualmente se tendrá derecho a acumular el permiso de disfrute de vacaciones al permiso de paternidad/maternidad y al de lactancia.

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

**5º.** - Anualmente y teniendo en consideración previa, las solicitudes de los empleados/as se confeccionará una propuesta de calendario de vacaciones, previo informe de la Comisión de Seguimiento, se remitirá al Presidente de la Corporación para su aprobación definitiva.

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

**6º.** - Los matrimonios, en los que ambos sean empleados municipales, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo, siempre que así lo soliciten, y cuando no disfrutaran del mismo periodo en el año anterior.

## 9. - PERMISOS Y EXCEDENCIAS

1º. - El empleado/a tendrá derecho a permisos retribuidos, que se solicitarán con una antelación de tres días naturales en los supuestos en que sea posible y se entenderán concedidos si en el plazo de 48 horas no se contesta por la administración y justificándolo debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante.

- a) **Por maternidad:** En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple 15 días más por cada hijo o hija. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de esta opcionalmente el padre, siempre que sea trabajador del Ayuntamiento.  
No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de las cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud, en caso de fallecimiento de la madre durante el periodo de permiso por maternidad, será el padre quien disfrute del resto del mismo.
- b) **En el supuesto de adopción:** El trabajador tendrá derecho hasta dos meses de permiso para ausentarse. Tendrá los derechos indicados en el párrafo anterior, contados a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá disfrutar ese periodo.
- c) **Por matrimonio:** 20 días naturales. Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres del empleado/a, un día laborable y dos días si es fuera de la provincia.
- d) **Por nacimiento de un hijo: 15 días naturales de permiso,** a elegir por el padre dentro del periodo máximo de un mes a partir del nacimiento pudiendo ser acumulables a las vacaciones, si se estaban disfrutando en el momento del nacimiento.
- e) **Por fallecimiento:** Cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a, nieto/a, yerno y nuera del empleado/a : 5 días naturales y 6 si es fuera de la provincia. **Si el fallecido es cuñado/a o abuelo/a político el permiso será de 2 y 4 días naturales.** Por fallecimiento del cónyuge del empleado/a en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores de edad escolar obligatoria, 15 días naturales.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- g) **Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o pruebas clínicas derivadas de organismos públicos con hospitalización** Cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a, nieto/a, yerno y nuera del empleado/a: 5 días naturales y 7 si es fuera de la provincia. **Si el enfermo es cuñado/a o abuelo/a político el permiso sera de 2 y 4 días naturales.,** Dichos permisos podrán ser prorrogados y en tanto que mediante justificación médica, se estime procedente por los responsables municipales.
- h) **Por concurrir a exámenes** finales, parciales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, durante los días de su celebración. Debiendo

solicitarlo con al menos 72 horas de antelación, salvo justificación manifiesta.

- i) **Por traslado de domicilio:** 3 días.
- j) **Por asuntos particulares:** 6 días de cada año natural, previa solicitud con tres días de antelación. No serán acumulables a las vacaciones anuales. Se disfrutarán a conveniencia del trabajador, pero respetando las necesidades del servicio.
- k) **Las trabajadoras por lactancia** de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, de media hora al principio o al final de la jornada, **o en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad**. Este permiso podrá ser sustituido por la ampliación del periodo de maternidad hasta cuatro semanas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento.
- l) **Navidad:** Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados inhábiles.
- m) **Por exámenes prenatales** y técnicas de preparación al parto, el tiempo necesario para la realización del mismo, con preaviso y justificación.

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

3º. - Los empleados/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para cuidado de hijos y familiares dependientes, teniendo derecho al mantenimiento del mismo puesto dos años, tanto sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o de resolución judicial. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Durante este periodo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

4º. - Cada empleado/a tendrá derecho, por motivos personales, a un permiso no retribuido de hasta tres meses de duración por cada periodo de dos años. La concesión del citado permiso se condicionará, en todo caso, a las necesidades del servicio, requiriéndose informe favorable de la Jefatura correspondiente.

5º. - El trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada para atender a familiares por enfermedad grave, durante un mes retribuido.

6º. - En materia de excedencia para lo no contemplado en este Acuerdo, se estará a lo dispuesto en la Normativa vigente.

## **CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **ARTÍCULO 10º. - NORMAS GENERALES Y ECONÓMICAS**

Los empleados/as que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentaran una reducción proporcional de las

retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, así como en pagas extraordinarias.

## **ARTÍCULO 11º. - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

**1º.** - Las retribuciones de los empleados/as municipales son las básicas y complementarias, y cada una de ellas vendrán reflejadas y desglosadas en nómina con las cantidades que le correspondan.

### **2º. - Son retribuciones básicas:**

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

### **3º. - Son retribuciones complementarias:**

- a) El complemento de destino.
- b) El complemento específico.
- c) El complemento de productividad.
- d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

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

- a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derechos a retribución.
- b) En el mes de cese en el servicio activo, salvo que sea por motivo de fallecimiento, jubilación o retiro, y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

## **ARTÍCULO 12º. - OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

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

Estos días de descanso se podrán acumular en un solo periodo dentro del año siguiente en aquellos meses que no causen perjuicio al servicio, previa solicitud del interesado y el informe favorable del jefe del departamento ó Presidente de la Corporación.

**2º.** - Dietas y kilometrajes: conforme a la normativa vigente.

**3º.** - Ningún trabajador podrá percibir complemento económico no recogido en el presente Acuerdo.

### **ARTÍCULO 13º. - SUELDOS**

1º. - El sueldo es el que corresponda a cada uno de los grupos de clasificación en que se organiza los empleados/as municipales.

2º. - El sueldo de cada grupo será el que se determine presupuestariamente.

### **ARTÍCULO 14º. - TRIENIOS**

1º. - Los trienios consisten en una cantidad por cada tres años de servicios reconocidos por la Administración Pública, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario/a, contratado/a en régimen de derecho laboral. Con relación a su reconocimiento se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

2º. - Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 ó múltiplo de 3 años de servicio efectivo. Se cobrará por la última categoría profesional todos los trienios.

### **ARTÍCULO 15º. - PAGAS EXTRAORDINARIAS**

En los meses de Junio y Diciembre, la Corporación abonará una paga de mensualidad conforme a la legislación vigente, en concepto de paga extraordinaria.

### **ARTÍCULO 16º. - COMPLEMENTO DE DESTINO**

1º. - El complemento de destino, será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe según lo dispuesto en el catálogo o relación de puestos de trabajo vigente.

2º. - La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puestos de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Corporaciones, o en su caso, la norma que lo sustituya.

### **ARTÍCULO 17º. - COMPLEMENTO ESPECÍFICO Y DE PRODUCTIVIDAD**

1º. - El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a sus características.

2º. - En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más factores que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3º. - El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo que se efectúe una valoración del puesto de trabajo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación lo aprobará. La relación de los puestos de trabajo



determinara aquellos a los que se corresponderá un complemento específico señalando su cuantía.

**4º.** - El complemento de productividad que retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo, vendrá determinado en el presente convenio para cada uno de los trabajadores que integran la plantilla del Ayuntamiento.

## **ARTÍCULO 18º. - SUBIDA SALARIAL**

Cada año, las condiciones económicas se revisarán conforme se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

## **CAPÍTULO V. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL**

### **ARTÍCULO 19º. - PREMIOS Y AYUDAS**

**19.1. - Permanencia y/o vinculación:** El Ayuntamiento de Cuevas Bajas (Málaga) premiará a sus empleados/as por los años de servicios prestados con las cantidades siguientes:

- a) En el momento de cumplir 20 años..... 600 €.
- b) En el momento de cumplir 25 años..... 900 €.
- c) En el momento de cumplir 30 años..... 1.200 €.

El premio causará efecto a partir de la aprobación por el Pleno de la Corporación, haciendo efectivas las cantidades a todo empleado/a que tenga los años enumerados de servicios prestados incluso de forma interrumpidamente. A todos/as los empleados/as que hayan prestado servicios más de 20 años que no hubiesen percibido estos premios tendrán derecho a las cantidades antes señaladas.

Si el trabajador fallece dentro del año en que debía producirse el derecho a favor del mismo en concepto de permanencia, la cantidad correspondiente será entregada al cónyuge e hijos de éste o a quién por el empleado/a se haya previamente determinado en ausencia de herederos directos.

**19.2. - Premio de Jubilación o Invalidez Permanente:** El empleado/a que por **jubilación por cualquier causa**, y/o por invalidez permanente, cause baja en el Ayuntamiento tendrá derecho al pago de 1.800 euros.

**19.3. - Ayuda Escolar:** Se establece una Ayuda Escolar anual, que se abonara preferentemente en la nomina de Septiembre de:

<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE (EUROS)</b>
Guardería	100
Preescolar, Educación Especial y Primaria	100
Educación Secundaria Obligatoria, Bachiller, Módulos de Formación	170
Acceso a la Universidad	180
Módulos de Formación Superior y Universidad	250

Universidad no becados	300
------------------------	-----

De las prestaciones comprendidas en el cuadro anterior, serán beneficiarios el empleado/a de la Corporación al momento de aprobación del presente Convenio y los hijos de este que se encuentren a su cargo.

## ARTÍCULO 20º. - PRESTACIONES

Los empleados/as del Ayuntamiento de Cuevas Bajas, percibirán las siguientes prestaciones:

- a) **Por matrimonio o pareja de hecho:** el empleado/a percibirá la cantidad de 100 € a cargo de la Corporación.
- b) **Por natalidad, acogimiento preadoptivo, permanente y adopción:** el empleado/a percibirá la cantidad de 100 € a cargo de la Corporación.
- c) **Por enfermedad, accidente o permiso maternal:** se completará hasta el 100 % del salario real a cargo de la Corporación desde el primer día que se inicie el proceso y hasta su incorporación al trabajo o a la adquisición de la condición de pensionista.
- d) **Por cada hijo/a o cónyuge discapacitado/a que reúna las condiciones que a continuación se determina:** se abonará al empleado/a las cantidades mensuales detalladas, con efectos económicos del mes siguiente al de la presentación de la solicitud correspondiente:

### Grado de minusvalía

Del 33 %	100 €
Del 34% al 65%	125 €
Del 66% al 75%	150 €
Del 75% al 80%	200 €
Superior al 80%	300 €

- Estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales o estar afectado /a por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, de acuerdo a la normativa vigente y en los porcentajes que se expresan en el cuadro anterior.
- Dependier económicamente del empleado/a municipal.
- No percibir ingresos por cualquier causa superiores al 100% del salario mínimo interprofesional.
- Tras el fallecimiento o jubilación del empleado/a, así como en el periodo intermedio de agotamiento del plazo máximo de incapacidad temporal, esta cantidad se mantendrá por la Corporación a favor del miembro de la unidad familiar discapacitado mientras perduren las circunstancias que motivaron su concesión; la acreditación de miembro de la unidad familiar deberá efectuarse anualmente por los mecanismos establecidos por la declaración de la renta.

**e) Sanitarias:**

<b>Concepto</b>	<b>Periodo concesión</b>	<b>Importe €</b>
<b>Gafas</b>	<b>3 años 1 menores 14 años</b>	<b>70</b>
<b>“ bifocales</b>	<b>“ “</b>	<b>100</b>
<b>Cristales 2</b>	<b>anual</b>	<b>50</b>
<b>“ 1</b>	<b>“</b>	<b>25</b>
<b>Lentillas</b>	<b>“</b>	<b>65</b>
<b>Operación ocular láser</b>	<b>10 años</b>	<b>250</b>
<b>Limpieza dental</b>	<b>anual</b>	<b>30</b>
<b>Empastes (max. 12 piezas)</b>	<b>5 años</b>	<b>30</b>
<b>Ortodoncias</b>	<b>2 años</b>	<b>600</b>
<b>Zapatos/botas ortopédicas</b>	<b>anual</b>	<b>60</b>
<b>Tobilleras</b>	<b>“</b>	<b>10</b>

Se abonaran previa justificación mediante factura y receta medicas.

No se abonaran aquellas prótesis que estén incluidas en las ayudas por este concepto que del Servicio Andaluz de Salud.

Serán beneficiarios tantos los empleados/as, los hijos/as y los pensionistas de esta Corporación.

**f) Anticipos reintegrables:**

Se concederán por un importe entre 300 € y 3000 € siendo reintegrables como máximo en 20 meses.

**ARTÍCULO 21º. - ASISTENCIA JURÍDICA Y GARANTÍAS**

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

**2º.** - El tiempo que el empleado/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

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

**4º.** - La Corporación, asesorara convenientemente en derecho a todos los empleados/as cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

**5º.** - En caso de autorización previa para la utilización voluntaria de su vehículo privado por parte del personal funcionario, para la realización de servicios municipales, la Corporación, en caso de accidente, asumirá la diferencia económica entre el importe de la reparación de los daños del vehículo autorizado y lo cubierto por la póliza, salvo en los casos de infracción de la Ley por parte del conductor/a.

## **ARTÍCULO 22. - SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL**

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

## **CAPITULO VI.- FORMACIÓN, MOVILIDAD Y PROMOCION INTERNA**

### **ARTÍCULO 23º. - FORMACIÓN DEL TRABAJADOR**

#### **A) FORMACIÓN**

- b) Los empleados/as publicos/as tendrán derecho a cursos de formación, organizados por la Corporación u otros Organismos relacionados con la actividad profesional del empleado/a publico/a, al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios.
- c) La Corporación, conjuntamente con los/as representantes sindicales o de los trabajadores, establecerá un Plan de Formación dirigido al reciclaje del personal.
- d) El empleado/a publico/a tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número de horas necesarias para la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración.

#### **B) PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

- a) Si el curso se desarrollase en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del mismo con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, cuando éste no exceda de 30 días naturales.
- b) Asimismo, el trabajador tendrá derecho, previa autorización del Presidente del Ayuntamiento de Cuevas Bajas (Málaga), a que le sean costeados los gastos de matriculación, desplazamiento y estancias, en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera de la localidad de residencia del trabajador, quien deberá realizar la solicitud con 10 días de antelación, acompañada de presupuesto de la solvencia que solicita.

## **ARTÍCULO 24º. - MOVILIDAD DEL PERSONAL**

### **A) ADECUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJOS**

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

2º. - Toda mujer embarazada, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por su médico tocólogo, como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho a las adaptaciones en su puesto o destinarla a otro puesto que evite dichas circunstancias, sólo por el tiempo que dure dicho estado físico.

### **B) MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional del personal del Ayuntamiento de Cuevas Bajas (Málaga) en dicho término municipal no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la categoría y grupo profesional al que pertenezca el trabajador afectado.

La decisión de la Corporación será motivada y notificada al trabajador afectado.

En caso de movilidad funcional se informará a la Organización Sindical a la que pertenezca, o reclame el trabajador afectado, quienes emitirán el informe que tenga por conveniente. Dicho informe no será vinculante.

### **C) TRABAJO EN CATEGORÍA DISTINTA**

Sólo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el Órgano decisorio de la Corporación, previo informe del Jefe del respectivo Servicio.

En tales casos se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos salvo el sueldo base y los trienios, si los hubiere, durante el tiempo que perdure dicha situación. En ningún caso supondrá disminución salarial con referencia al puesto originario.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando, por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado, durante un tiempo superior a 6 meses continuados, y se vea la necesidad de que se cubran de forma indefinida, habrán de convocarse en la siguiente Oferta Pública de Empleo, y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

No se considerará falta alguna la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador.

### **D) PROMOCIÓN INTERNA**

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, consistente en el ascenso de unas categorías a otras del grupo inmediato

superior, mediante el proceso de selección negociado previamente con los/as representantes sindicales o sección sindical.

## **CAPÍTULO VII. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

### **ARTÍCULO 25º. - LA REPRESENTACIÓN.**

**1º.** - La representación de los trabajadores/as la ejercen los órganos representativos de las Secciones Sindicales y/o los representantes de los/as empleados/as.

**2º.** - Dichos representantes de los empleados públicos recibirán en el plazo improrrogable de 30 días todos los acuerdos adoptados por los órganos de gobierno que afecten al personal. El representante de los/as empleados/as, recibirá información de la política de personal del Ayuntamiento.

**3º.** - El mencionado representante de los empleados/as, emitirá informe y con carácter previo sobre las siguientes materias:

- Traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación del personal.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- Cambios de horarios y turnos, así como reestructuración de la plantilla.
- En todas las cuestiones que afecten a los/as empleados/as y que vayan a ser tratadas por los correspondientes órganos de gobierno, a los que asistirán los representantes de los trabajadores con voz y sin voto.
- Acceso a la información y a ser oídos en los expedientes disciplinarios incoados a cualquier empleado/a, siempre que no lo prohíba expresamente el interesado.

**4º.** - Los órganos de representación o Secciones Sindicales tendrán conocimiento previo, en las siguientes materias:

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

**5º.** - Los órganos de representación y las Secciones Sindicales, vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

**6º.** - Igualmente, vigilarán y controlarán las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo.

**7º.** - Las Secciones Sindicales y los representantes de los/as empleados/as., colaborarán con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

**8º.** - Los miembros de las Secciones Sindicales observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Corporación señale expresamente el carácter reservado, aún después de su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del Ayuntamiento para fines distintos a los que motivaron la entrega.

**9º.** - Los órganos de representación y las Secciones Sindicales, se obligan expresamente a:

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

## **ARTÍCULO 26º. - ASAMBLEAS**

**1º.** - Están legitimados para convocar Asambleas:

- a) Las Organizaciones Sindicales que tengan la condición de sindicatos más representativos, directamente o a través de los Delegados Sindicales.
- b) Los Órganos de Representación, cada uno en su ámbito o conjuntamente.
- c) Cualquier trabajador/a del Ayuntamiento, siempre que cuente con el apoyo de los empleados/as en un número no inferior al 33 % de la plantilla.
- d) Los representantes de los/as empleados/as.

**2º.** - Será requisito para convocar Asamblea lo siguiente:

- a) Señalar día, hora, lugar y orden del día de la celebración con una antelación de dos días laborables, facilitando el Ayuntamiento el lugar adecuado en sus instalaciones.
- b) Acreditar la legitimación de los/as firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número 1º de éste artículo.

**3º.** - A los trabajadores/as empleados/as se les computará como horas trabajadas la asistencia a Asambleas reglamentariamente convocadas.

## **CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL**

## **ARTÍCULO 27º. - SALUD LABORAL**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 y RD. 39/97 y resto de normativa vigente.

## **ARTÍCULO 28º. - UNIFORME DE TRABAJO**

1º. - El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo a que se les asigne

2º. - Se dotará al personal de uniformes de verano y de invierno, con antelación suficiente, y una periodicidad máxima de dos años.

## **CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **ARTÍCULO 29º. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

1º. - El régimen disciplinario, su procedimiento, así como la prescripción y cancelación de faltas y sanciones, serán los establecidos legalmente para los funcionarios.

2º.- En caso de que los tribunales declarasen el despido improcedente o nulo, siempre que el trabajador tenga la condición de fijo, se producirá la readmisión automática del trabajador, sin perjuicio de las percepciones económicas que correspondan como consecuencia de la ejecución de la sentencia.

3º. - En cualquier tipo de expediente la persona inculpada será informada del derecho a pedir que se dé cuenta de su expediente a su representante sindical.

4º. - En cualquier caso se considerará como falta grave para todos sus autores hacer o permitir, uso de los medios de control de asistencia al trabajo en lugar de otros.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

1º. - En caso de prórroga automática del presente Acuerdo, todos los conceptos económicos seguirán revisándose como se indica en el artículo 18.

2º. - El presente Convenio se firma con el carácter de Universal y para todo lo no previsto en él, se equiparán los mismos derechos y obligaciones tanto para los funcionarios/as como para los laborales. Y en prueba de ello, así lo ratifican las Asambleas de trabajadores/as y la Corporación Municipal en Pleno.

3º. - En el presente Convenio se equiparan las parejas de hecho a las de derecho, al igual que sus descendientes, en lo referente a todos los derechos, prestaciones y garantías, indistintamente del sexo.



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

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

**6°.** - Quedan derogados todos los Decretos o Acuerdos Corporativos aprobados con anterioridad, que contradigan el presente Convenio.

**7°.** - Toda mejora que sea aprobada por Ley durante la vigencia del presente Convenio formará parte integrante del mismo.

**8°.** - La Comisión de vigilancia elaborará cuantos formularios sean precisos para la aplicación de lo previsto en el presente acuerdo.

**9°.** - El Ayuntamiento se compromete a efectuar de la forma más **urgente posible, primer semestre del año 2009**, la relación y valoración de los puestos de trabajo, conforme a la legislación vigente.

**10°.** - Una vez aprobado el presente Convenio y en el plazo de un mes el Ayuntamiento se compromete a aprobar la Oferta de Empleo Público con inclusión de la/s plaza/s de promoción interna y tras su publicación las convocatorias de dichas plazas se llevarán a cabo en el plazo de un mes. No obstante en el resto de los acuerdos se entenderá su entrada en vigor con efectos del 1 de enero de 2009.