

ADMINISTRACIÓN LOCAL

ÁLORA

Anuncio

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se hace público que por acuerdo de Pleno de fecha 30 de noviembre de 2017, al punto número 2, se aprobó el acuerdo de funcionarios/as del excelentísimo ayuntamiento de Álora que a continuación se transcribe:

“ACUERDO FUNCIONARIOS/AS EXCELENTISIMO AYUNTAMIENTO DE ÁLORA PERIODO 2017-2018

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

El objeto de este acuerdo de ámbito Corporativo es mejorar las relaciones laborales internas de los funcionarios/as del Ayuntamiento de Álora, todo ello amparando una mayor colaboración, paz social y prestación de servicios adecuados en toda la actividad y funciones que desarrolla.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

2.1. Funcional: Este acuerdo afecta al Ayuntamiento de Álora, comprendido en el sector del Servicio Público, en el que las relaciones de trabajo están reguladas por este acuerdo, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley de Régimen Local y cuantas disposiciones legales, concordantes y vigentes, de general y pertinente aplicación.

2.2. Territorial: El presente Acuerdo afecta a los centros de trabajo que el Ayuntamiento de Álora tenga o pueda tener en la localidad de Álora, o localidad aneja a su ámbito municipal.

2.3. Personal: El presente acuerdo colectivo será de aplicación a los funcionarios, tanto de carrera como interinos, que presten sus servicios en el excelentísimo Ayuntamiento de Álora.

2.4. Temporal: Comenzará el periodo de vigencia cuando sea aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Álora, teniendo efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017, teniendo en todo caso, la terminación de su vigencia el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 3. Prórroga y revisiones

3.1. Prórrogas: Antes del 31 de diciembre de 2018, ambas partes se comprometerán a iniciar las negociaciones del pacto colectivo para dicho año, sin necesidad de denuncia alguna por las partes.

A tales efectos, la representación de los funcionarios preavisará, con quince días de antelación, el inicio de las negociaciones y la plataforma de la misma. Mientras tanto, el presente convenio o pacto colectivo, seguirá prorrogado a no ser que cualquiera de las dos partes la denuncie con un mes de antelación.

3.2. Revisiones: Todos los conceptos económicos, englobados en este acuerdo, serán incrementados durante la vigencia del mismo y sus posibles prórrogas con la Ley de Presupuestos

Generales del Estado, en igual porcentaje que se fije para los funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 4. *Comisión de seguimiento del acuerdo*

Dentro del primer trimestre siguiente al de la aprobación por el Pleno de este Ayuntamiento del presente acuerdo, se reunirá por primera vez, la Comisión de Seguimiento, estableciéndose el programa de trabajo y calendario en lo relativo a frecuencia de las reuniones.

Se crea una comisión de seguimiento del presente acuerdo, que tendrá carácter paritario, integrada por dos representantes del Ayuntamiento de Álora y dos del personal funcionario que velará por su fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación, sin perjuicio de las funciones que le asigna de forma expresa el artículo 5.

Los representantes del Ayuntamiento de Álora serán el excelentísimo señor Alcalde-Presidente, a quien corresponda la presidencia y el concejal designado por el señor Alcalde-Presidente. La representación del personal funcionario corresponderá al delegado de personal funcionario quien designará a otro representante sindical.

Asimismo, actuará de Secretario un funcionario designado por la Corporación, con voz y sin voto, quien tendrá las siguientes funciones:

Convocar a las partes con antelación y forma debida.

Dar entrada, registrar y distribuir entre los miembros de la comisión las consultas o solicitudes recibidas.

Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de los acuerdos adoptados.

Cuanto otros cometidos les sea encomendados por la comisión, para su mejor funcionamiento.

Artículo 5. *Funciones comisión seguimiento*

Las funciones específicas de la Comisión de Seguimiento son las siguientes:

- a) Interpretación del acuerdo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitrio de problemas originados de su aplicación.
- d) Las que le atribuya el presente pacto.
- e) Cualesquiera otras actividades tendientes a la mayor eficacia práctica del acuerdo.

Será obligación de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo reunirse una vez al trimestre, o, cuando lo soliciten alguna de las partes, en un plazo no superior a tres días hábiles. En todo caso, la convocante está obligada a presentar el orden del día con una antelación de tres días hábiles como mínimo. De cada sesión que se celebre se levantará acta por el secretario en la que deberá indicar: lugar de reunión; día, mes y año; nombre y apellidos de los asistentes; asuntos examinados y resultado de las votaciones.

CAPÍTULO II

Contratación y movilidad del personal

Artículo 6. *Selección del personal*

1. El ingreso de nuevo personal se efectuará mediante oposición, concurso o concurso-oposición.

2. Para la promoción interna, se aplicará exclusivamente para personal funcionario e interino de este Ayuntamiento, estos deberán poseer la titulación exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezca, una vez negociada la oferta pública de empleo anual y las bases de la convocatoria en la comisión de seguimiento que posteriormente serán aprobadas por el Alcalde-Presidente.

3. En el caso de promocionar del grupo “C 2” al “C 1”, y no disponer de la titulación exigida, será necesaria una antigüedad mínima de 10 años en el grupo “D o C2”, o de 5 años y la superación de un curso específico de formación, al que se accederá por criterios objetivos, según se establece en la disposición adicional 9.ª del Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.

4. En todo caso, la selección se realizará mediante pruebas objetivas de acuerdo con los principios de igualdad, méritos y capacidad y mediante convocatoria pública.

5. A los efectos de composición de los tribunales de selección, se estará a lo dispuesto en el artículo 60 TREBEP.

Artículo 7.- *Acceso al empleo público*

Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y con el resto del ordenamiento jurídico. El Ayuntamiento de Álora seleccionará a su personal funcionario, mediante procedimientos en los que se garantice los preceptos antes expuestos, así como los establecidos:

- a) Publicidad de la convocatoria y sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de objetividad en los procesos de selección.

Artículo 8. *Personal eventual*

Estará a lo dispuesto en la legislación vigente de la 7/85, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Artículo 9. *Segunda actividad*

A los efectos de la segunda actividad del Cuerpo de la Policía Local se aplicará lo dispuesto en la Ley de Coordinación de Policías Locales de Andalucía así como en el Decreto 135/2003. A petición del interesado se podrá eximir del cumplimiento del servicio nocturno una vez cumplidos los 50 años, siempre que las condiciones en las que se puedan garantizar el servicio así lo permitan y adaptando su renumeración a la nueva situación laboral. Corresponderá su estudio y elevación de la propuesta a la Comisión de Seguimiento, correspondiendo la aprobación de la concesión de la segunda actividad a la Corporación.

Artículo 10. *Mantenimiento del puesto de trabajo*

En caso de detención de un trabajador, por cualquier causa, no se considerarán su ausencia al puesto de trabajo como injustificadas, si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos, no se tendrá derecho a retribución alguna durante el período de detención. No obstante, si el trabajador resultase absuelto con posterioridad, o se archivase el expediente sin sanción, este percibirá las retribuciones correspondientes a dicho período. En el supuesto de cumplimiento de condena no será de aplicación la percepción de estas retribuciones.

CAPÍTULO III

Formación profesional

Artículo 11. *Formación*

1. Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación, organizados por la Corporación y otros organismos, con el objeto de alcanzar y garantizar una mayor eficacia en prestación de los servicios. Los cursos tendrán los aspectos diferenciales siguientes:

- a) Dirigidos hacia una formación continua y permanente.
- b) Dirigidos a dotar al trabajador de conocimientos y formación adecuados para alcanzar una categoría profesional superior.

2. La Corporación, junto con los representantes de los trabajadores, establecerá un plan de formación dirigido al reciclaje de los mismos.

3. La Corporación concederá autorizaciones para la realización de estos cursos, siempre que el servicio lo permita, y, asimismo, abonará los gastos de matrícula, desplazamientos y dietas, si se realizan fuera de Álora. Las asistencias a los cursos serán estudiadas por la Comisión de Vigilancia, bajo criterios de cobertura presupuestaria y trabajos a desempeñar. Se procurará que los cursos de formación y reciclaje se realicen dentro del horario de la jornada laboral. Si el curso se celebra fuera de la jornada laboral, y se considera por parte de la Corporación Municipal de obligado cumplimiento, y si el curso es fuera de su horario laboral, se le indemnizarán los gastos de kilometraje y la cuantía por hora del curso en la franja correspondiente. Y si es a jornada partida, se abonará media dieta, si es fuera de la localidad. En caso de que la asistencia al curso implicara alojamiento, las dietas serán las denominadas enteras (bases de ejecución del presupuesto).

4. La Corporación podrá conceder autorizaciones a los trabajadores para la realización de curso de formación no incluidos en este plan. Los gastos que genere la asistencia a estos cursos serán de cuenta del trabajador. Para poder asistir a este tipo de cursos, el interesado deberá solicitarlo con quince días naturales de antelación, aportando el informe, que será preceptivo, de su Jefe de Servicio o Negociado. La Corporación destinará un fondo anual de 3.000 euros, para cursos de perfeccionamiento del personal funcionario e interino. Los funcionarios de nuevo ingreso para plazas de Policía Local deberán realizar el correspondiente curso en la ESPA, a tenor de lo dispuesto en la Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía; y órdenes y decretos que la desarrollan. En relación, al grupo de funcionarios pertenecientes al Cuerpo de La Policía Local, asistirán a realizar prácticas de tiro, un mínimo de dos sesiones al año.

CAPÍTULO IV

Calendario laboral. Jornada laboral. Vacaciones. Licencias

Artículo 12. *Calendario laboral*

El calendario laboral se registrá por lo dispuesto en la normativa aplicable y vigente en cada momento.

Artículo 13. *Jornada laboral. Licencias*

1. La jornada laboral se estará a la jornada continua de lunes a viernes, con 30 minutos de descanso, computables como jornada laboral, excepto para aquellos servicios que por sus características especial se rijan por horarios distintos.

2. Desde el día 1 de julio al 31 de agosto, la jornada laboral será de una hora menos.

3. Semana Santa: Se disfrutarán de cuatro días laborables de licencia retribuida, en dos turnos alternativos que dejen cubierto los servicios.

Navidad: Se disfrutarán de cuatro días laborables de licencia retribuida, en dos turnos alternativos que dejen cubierto los Servicios.

4. Asimismo se establece que el colectivo de la Policía Local disfrutara de los permisos vacacionales descritos en el apartado 3 de este artículo, en las mismas condiciones establecidas para el resto de funcionarios. Si por necesidades del servicio no fuese posible, se aplicaría lo dispuesto en este pacto colectivo, en su Anexo I apartado Aumento de Jornada

5. Santa Rita de Casia: El día 22 de mayo de cada año, festividad de la patrona de los funcionarios, se considerará no laborable. Caso de coincidir con sábado o festivo, se trasladará el día hábil siguiente.



6. Para el colectivo de la Policía Local, se establecerá al final de cada año natural el calendario laboral del año entrante, en acuerdo firmado por Delegado de Personal y Jefe de Personal de la Corporación, siendo la jornada de 9 horas en turno de mañana, 8 horas en turno de tarde, 8 horas en turno de noche y 3 días de descanso.

7. Mantener la vigencia de los permisos de Semana Santa y Navidad, que consisten en el disfrute de cuatro días laborables durante cada uno de los periodos, así como el permiso de Santa Rita que se disfrutara el día 22 de mayo de cada año. Además, se acuerda añadir a este apartado que los funcionarios, que por las características especiales del puesto que desempeñan, no puedan disfrutar de estos permisos durante los periodos descritos (Semana Santa, Navidad Y Santa Rita), tendrán la contraprestación de poder elegir entre dos opciones: que se les compute como horas de trabajo de forma ordinaria y se les aplique lo establecido en el anexo uno de este pacto colectivo sobre aumento de jornada, o disfrutar de estos permisos durante los tres meses siguientes al periodo en el que se hubiesen generado.

Artículo 14. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales, se disfrutará a petición del interesado, de forma continuada entre los meses de junio a septiembre, a excepción de aquellos servicios que por fuerza mayor o catástrofe resulte imposible aplicar este criterio.

El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días hábiles, con incremento de acuerdo con la siguiente escala:

QUINCE AÑOS DE SERVICIO:	VEINTITRÉS DÍAS HÁBILES.
VEINTE AÑOS DE SERVICIO:	VEINTICUATRO DÍAS HÁBILES
VEINTICINCO AÑOS DE SERVICIO:	VEINTICINCO DÍAS HÁBILES
TREINTA AÑOS DE SERVICIO:	VEINTISÉIS DÍAS HÁBILES.

El derecho a los incrementos se hará efectivos a partir del día siguiente al cumplimiento de la antigüedad.

A los efectos previstos en el presente artículo se entenderán como días hábiles lo dispuesto en el artículo 50 TREBEP.

Si por necesidades del servicio debieran interrumpirse o suspenderse las vacaciones, el trabajador se incorporará a su puesto, comunicando la interrupción o suspensión al Área de Organización y Personal, con objeto de contabilizar el periodo de vacaciones que le reste por disfrutar.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los matrimonios de funcionarios (si existen) tendrán derecho a disfrutar del periodo vacacional al mismo tiempo, siempre que el servicio así lo permita.

Cuando los festivos coincidan en martes o jueves, se establecerá un sistema de puentes alternativos, librando el 50% de la plantilla de cada dependencia. El día laboral utilizado, será a cuenta de los días de Semana Santa o Navidad, manteniendo los servicios mínimos en cada una de las dependencias.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerrados los centros de trabajo, con excepción de los servicios de registro. Aquellos funcionarios que presten servicio los días 24 y 31 de diciembre disfrutaran de dos días de descanso por cada uno de ellos.

Artículo 15. *Licencias retribuidas*

PERMISOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Los funcionarios municipales tendrán derecho a los permisos retribuidos recogidos y regulados en los artículos 48 y 49 TREBEP.

En cuanto a los asuntos particulares, dispondrán de seis días al año. Asimismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Artículo 16. *Licencias no retribuidas*

En materias de licencias no retribuidas, excedencias, etc., se estará a lo dispuesto en la legislación de la función pública vigente y aplicable en cada momento.

CAPÍTULO V

Dietas, concertación familiar, seguros colectivos y ayudas médico farmacéuticas

Artículo 17. *Gastos de locomoción y dietas*

1. Tendrán derecho a media dieta todos los trabajadores que por razón de su servicio tengan que comer fuera de casa, siendo la cuantía de la misma, en los términos del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

2. En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículos propios para su desplazamiento como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de no disponibilidad del vehículo oficial, se abonará como compensación la cantidad de 25 céntimos/Km.

3. La cuantía de la retribución de asistencia a juicios, toma de declaración o cualquier otra diligencia judicial relacionada con las funciones propias de cada puesto fuera del servicio, será al equivalente a cuatro horas extraordinarias más kilometraje, si el vehículo es el del trabajador. Ello con independencia de la localidad donde se realice la diligencia y por cada una de ellas.

4. A efectos del cómputo de kilometraje, se entenderá la distancia desde el lugar de residencia del trabajador hasta el juzgado u organismo judicial donde se practiquen cualquiera de las diligencias.

Artículo 18. *Ayudas a la concertación familiar y laboral*

1. El trabajador percibirá la cantidad de 250 al contraer matrimonio.

2. El trabajador percibirá la cantidad de 200 euros por el nacimiento de cada hijo.

3. El Ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad de 192 euros por cada hijo, cónyuge o ascendiente que conviva con él, incluyéndose también en dicha ayuda al propio trabajador que tenga reconocida por el EVO una disminución igual o superior al 33%, así como una reducción de una hora de jornada laboral, si la incapacidad es igual o superior al 65%.

4. En caso de baja por accidente laboral, se abonará el 100% del salario real a cargo de la Corporación hasta su reincorporación al trabajo o hasta la adquisición de la condición de pensionista, con un máximo de 18 meses. En caso de baja por enfermedad no laboral se estará a lo que se disponga en la legislación competente en esa materia. La comisión de seguimiento estudiará aquellos casos que por enfermedad grave, pudieran ser susceptibles de cobrar el 100% de las retribuciones, debiendo reunirse en un plazo máximo de 20 días desde que la solicitud del interesado entre en Registro de este Ayuntamiento, dirigida al presidente de la Comisión de vigilancia

Artículo 19. *Plan de ahorro y pensiones*

Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para el personal de este Ayuntamiento, la Corporación y los delegados de Personal, en un plazo no superior a 3 meses,



se comprometen a recabar la información necesaria para el establecimiento de un plan de pensiones en cuanto a costo y condición, en función de las características de la actual plantilla y de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre. Del resultado, se dará cuenta a todos los funcionarios.

Artículo 20. Seguro de vida y accidentes

La Corporación mantendrá una póliza colectiva con entidad aseguradora, que cubrirá los siguientes eventos:

Muerte	30.000
Por invalidez absoluta y permanente	30.000
Por muerte en accidente e invalidez permanente y absoluta	45.000

Artículo 21. Seguro de responsabilidad civil

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los trabajadores del Ayuntamiento de Álora en el desempeño de sus funciones, la Corporación mantendrá una póliza de responsabilidad civil por importe de 300.510 euros. Además de las responsabilidades del funcionario en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 22. Ayudas médico-farmacéuticas

Se establecerá un máximo de 345 euros anuales, a toda la unidad familiar, en ayudas medicofarmacéuticas. La ayuda corresponderá a cada miembro de la unidad familiar, aunque el concepto emitido sea repetido, adjuntándose factura correspondiente. A efectos de la reposición o adaptación de vehículos para personas con movilidad reducida, cuya ayuda se hubiese abonado con anterioridad para su adquisición, se estudiara por parte de la comisión de vigilancia, la periodicidad para proceder al abono de dicha ayuda, una vez entregada la solicitud por parte del interesado.

Las cuantías de las facturas se abonarán conforme al siguiente cuadro:

AYUDAS ÓPTICAS	
GAFAS BIFOCALES, LENTILLAS Y RENOVACIÓN DE CRISTALES	103,5.

TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS	
APARATO DENTAL COMPLETO (SUPERIOR E INFERIOR)	287,5
APARATO DENTAL PARCIAL	172,5
PIEZAS, CADA UNIDAD	57,5
EMPASTES	23
PULPOTOMÍA	57,5
TARRECTOMÍA (LIMPIEZA)	20,7
ORTODONCIA	345
ENDODONCIA	57,5
FÉRULA DE DESCARGA	90

PRÓTESIS ORTOPÉDICAS	
PLANTILLAS	13,8
CALZADOS	34,5
PLANTILLAS Y CALZADO	80,5
VEHÍCULO DE INVÁLIDO	345

PRÓTESIS AUDITIVAS	
AUDÍFONOS	230

Artículo 23. Prestaciones para ayuda escolar

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este pacto, percibirán, coincidiendo con la nómina de octubre, en concepto de ayuda escolar, los beneficios que se relacionan:

CONCEPTO	IMPORTE
GUARDERÍA	85 EUROS ANUALES
EDUCACIÓN INFANTIL, E.P.O. EDUCACIÓN ESPECIAL	85 EUROS ANUALES
E.S.O. BACHILLERATO. GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL, ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS.	160 EUROS ANUALES
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS O DE DOCTORADO. FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO SUPERIOR. EXPERTO UNIVERSITARIO. CURSO DE POSGRADO.	300 EUROS ANUALES

2. Todas las demás ayudas solo requerirán para su abono la presentación de un certificado u otro documento que acredite la matrícula del alumno.

3. Estas ayudas se entenderán como “Ayuda a la unidad familiar”. Es decir: La ayuda corresponderá a cada miembro de la familia, aunque se dé el caso que en el mismo periodo del año coincidan varios miembros. Abonándose esta individualmente.

4. A efectos de cualquier tipología de ayudas reflejadas en el actual convenio, se tendrá en cuenta, a efectos de la inclusión de miembros de la “ Unidad Familiar”, del funcionario/a público/a, al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad siempre que de forma documental y de forma fehaciente, acredite que pertenece a la unidad familiar, con documentos tales como Libro de Familia u otros documentos públicos oficiales, así como sus descendientes en primer grado de consanguinidad y a los de su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veinticinco años o mayores de dicha edad que por accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y que no desempeñen actividad retribuida.

5. Cuando la ayuda sea al hijo con una disminución reconocida por la EVO, igual o superior al 33%; o en el ámbito de familias numerosas, se incrementaran las cuantías en un 50%.

Artículo 24. Ayudas por fallecimiento

1. En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación se entregará a sus herederos, siguiendo el orden de prelación, la cantidad de 130 euros por años de servicios prestados. Las fracciones se computarán como años enteros.

2. La Corporación iniciará inmediatamente la gestión de los derechos antes citados, así como los de seguros de vida, etc., en que estuviese incluido el trabajador fallecido, sin que para ello sea necesario que los herederos soliciten su tramitación.

3. En caso de necesidad y a efectos de la pensión de viudedad el Ayuntamiento adelantará el 80% de la prestación básica a reserva de la liquidación posterior del organismo correspondiente, en los mismos términos que en los casos de jubilación.

Artículo 25. Anticipos reintegrables

1. La Corporación consignará en el presupuesto municipal de cada ejercicio la cantidad de 40.000 euros destinado a anticipos reintegrables.

2. La cuantía máxima que se otorgará por trabajador será de 3.500 euros previa solicitud debidamente formalizada por los servicios de Intervención, y justificación de la misma.

3. La devolución se realizará en mensualidades iguales, sin interés y con un límite temporal como máximo de tres ejercicios presupuestarios o 36 mensualidades.

Artículo 26. Premio de permanencia

El Ayuntamiento premiará a sus trabajadores por los años de servicios prestados en esta Corporación, con las cantidades siguientes:

- a) En el momento de cumplir 15 años, 575 euros.
- b) En el momento de cumplir 20 años, 930 euros.
- c) En el momento de cumplir 25 años, 1.600 euros.
- d) En el momento de cumplir 30 años, 2.100 euros.

CAPÍTULO VI

Jubilaciones**Artículo 27. Jubilación voluntaria**

1. Los empleados públicos que voluntariamente soliciten la jubilación con antelación a la edad de 65 años (y que tengan un mínimo de 15 años prestados a esta Corporación), el Ayuntamiento, una vez, concedida la solicitada jubilación anticipada, le abonará una indemnización en la cuantía que se indica, en función de su edad.

- a) Si tiene 64 años cumplidos: 350 euros. Por cada año de servicio.
- b) Si tiene 63 años cumplidos: 620 euros. Por cada año de servicio.
- c) Si tiene 62 años cumplidos: 830 euros. Por cada año de servicio.
- d) Para el supuesto de empleados que desempeñen funciones con discapacidad, se tendrá en cuenta a efectos de la edad de jubilación anticipada, la que reglamentariamente se establezca por normas específicas que regulen dicha materia, equiparándola a las establecidas anteriormente en este artículo.

2. Si el funcionario formula su solicitud transcurridos 3 meses desde el cumplimiento de la edad respectiva, la cuantía de la indemnización que corresponderá, será la fijada para la edad inmediatamente anterior.

Artículo 28. Premio de jubilación

1. En el momento de la jubilación forzosa, los trabajadores afectados percibirán la cantidad de 150 euros por cada año y fracción de servicios prestados desde el momento de la toma de posesión del cargo.

2. En caso de invalidez permanente total o absoluta, los trabajadores afectados percibirán 150 euros por cada año y fracción de servicios prestados desde el momento de la toma de posesión del cargo.

3. No será tenida en cuenta la edad del trabajador para el ejercicio de este derecho.

4. Las cuantías que correspondan a los trabajadores, a tenor de lo dispuesto en los artículos 27 y 28, se harán efectivas, como máximo, a los tres meses de producirse la jubilación y/o invalidez total o absoluta.

Artículo 29. Tramitación de los derechos de jubilación

El tiempo de tramitación para la concesión de los derechos pasivos por jubilación forzosa por edad, se reducirá a un mes. Para el resto de los expedientes, dado que precisa la colaboración de los administrados en la aportación de documentos, el plazo será de dos meses.

CAPÍTULO VI

Sanciones y asistencia jurídica**Artículo 30. Sanciones**

El procedimiento y los plazos relativos al ejercicio de la potestad disciplinaria será el establecido en los artículos 146 a 152 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de marzo, así como RD 33/86, de 10 de enero.

Artículo 31. *Asistencia jurídica y defensa en juicio*

El excelentísimo Ayuntamiento de Álora se obliga a prestar asistencia jurídica y de defensa en juicio de todos sus funcionarios, en cualquier tipo de procedimiento judicial o administrativo que se le incoe en los supuestos en que se dirija contra ellos alguna acción como consecuencia del legítimo desempeño de sus funciones o cargos, o cuando hubieran cumplido orden de autoridad competente. La habilitación será acordada previa propuesta razonada del responsable del servicio del que dependa el funcionario de que se trate, en la que deberán contenerse los antecedentes imprescindibles para que el Ayuntamiento pueda verificar la concurrencia de los requisitos exigibles. Lo dispuesto en este apartado no afectará en forma alguna al derecho del funcionario a designar defensor, o a que se le designe de oficio, y se entenderá que se renuncia a la asistencia jurídica por parte del Ayuntamiento desde el momento en que el funcionario comparezca o se dirija al órgano jurisdiccional mediante cualquier otra representación.

CAPÍTULO VII

Representación colectiva

Artículo 32. *Competencias y garantías*

1. Los órganos de representación de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:
 - a) De todas las gestiones que afecten a los trabajadores municipales se informarán previamente a los órganos de representación.
 - b) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación todos aquellos asuntos que procedan de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento.
 - c) Participar en la confección y desarrollo de la oferta de empleo público y sus bases.

2. Los delegados de personal y de las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:
 - a) Cada delegado de Personal dispondrá de 25 horas sindicales al mes.
 - b) Cada delegado de Personal será oído preceptivamente en el supuesto de que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia al interesado.
 - c) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de actividad sindical.
 - d) Cuando deba realizarse un traslado o cambio de turno por necesidad del servicio, que afecte a un delegado o representante sindical, este, a salvo de voluntariedad, será el último de los que entre su categoría para la decisión efectiva del traslado o cambio de turno.
 - e) Se podrán acumular las horas sindicales mensuales de los distintos delegados en uno o varios de sus miembros. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación.
 - f) Se dispondrá de tabloneros de anuncios sindicales en los centros de trabajo, de dimensiones suficientes y en espacios visibles.
 - g) Los delegados conocerán de los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyan y/o acuerden a los trabajadores, una vez redactada su propuesta y previamente a su remisión al órgano competente.
 - h) Las secciones sindicales deberán ser constituidas legalmente a efectos de ser reconocidas por este Ayuntamiento, sobre la base de los estatutos de cada central sindical y de la legislación vigente en la materia.
 - i) En general, se estará a lo dispuesto en la LOLS.

- j) La Corporación municipal, pondrá a disposición de los delegados sindicales, una dependencia municipal, para poder desarrollar las actividades relacionadas con sus competencias, y en horario que les corresponda estarán abiertas a los funcionarios municipales, con el objeto de poder realizar sus funciones con independencia de su trabajo.

Artículo 33. *Convocatoria de asambleas*

La convocatoria de asamblea general podrá ser efectuada por:

- Los órganos de representación.
- El 20 % del total de la plantilla de trabajadores.
- Las secciones sindicales.

El responsable político de personal autorizará la convocatoria en los locales del Ayuntamiento, siempre que se reúnan las condiciones siguientes:

- Solicitarse con una antelación mínima de 24 horas.
- Comunicar hora y lugar de celebración.
- Comunicar el orden del día de la asamblea.
- Firma y datos que acrediten la legitimidad de los firmantes.
- Se dispondrá de seis horas mensuales para la realización de asambleas en horas de trabajo.

Artículo 34. *Salud laboral*

- Todos los centros de trabajo dispondrán de un botiquín de urgencias.
- Todos los trabajadores tendrán derecho a la prestación de sus servicios con protección eficaz en materia de seguridad e higiene.
- Se someterá a todos los trabajadores de este Ayuntamiento, siempre con carácter voluntario, a un chequeo médico anual, que será por cuenta del propio Ayuntamiento.
- Se renovará periódicamente el vestuario del personal que por sus especiales características así lo requieran.
- Se estará a todo lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y sus posteriores reglamentos.
- Se negociará con los representantes de los funcionarios la designación del delegado de prevención y su crédito horario.
- La corporación, dentro del segundo trimestre de cada año, dotará a la uniformidad reglamentaria al personal afectado por el presente acuerdo para el desempeño de sus funciones. Tal dotación constará de las siguientes prendas para las correspondientes temporadas y en las siguientes anualidades:

- Cada año un pantalón de invierno y otro de verano, un jersey, dos camisas M/C, y dos de M/L, un par de zapatos y de botas, una corbata, 3 pares de calcetines de micro fibra.
- En el caso del personal de servicios, éste percibirá anualmente un par de botas de seguridad, una cazadora, un par de pantalones de invierno y otro de verano, dos pares de guantes, y un casco homologado de protección.
- Cada dos años, además de las prendas descritas en el apartado anterior, una cazadora, un par de manguitos, un silbato, un sujetador corbata, dos gorras de verano y dos gorras de invierno.
- Cada cuatro años, además de las mencionadas en los párrafos anteriores, un anorak, un cinturón. Defensa y tahalí, un par de guantes.
- Con la entrega de las prendas se surtirá de los emblemas correspondientes a las mismas. Independientemente de las prendas citadas, se suministrará al personal afectado por el presente acuerdo aquellas prendas que por determinadas circunstancias sufran roturas o desperfectos como consecuencia de intervenciones en fuegos y reyertas.

8. De la adquisición de vestuario, útiles y herramientas será informada anualmente la comisión.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 35. *Conceptos retributivos e incrementos*

Las retribuciones de los empleados son básicas y complementarias.

1. Son retribuciones básicas las establecidas por la legislación vigente:

- Sueldo.
- Trienios.
- Pagas extraordinarias.

2. Son retribuciones Complementarias:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Complemento de productividad.
- Gratificaciones.

3. Para los próximos ejercicios, en los que se encuentre en vigor el presente convenio, se incrementarán las retribuciones de los funcionarios en lo que determine la Ley de Presupuestos del Estado. El aumento que estipule la Ley de Presupuestos del Estado se hará efectiva a su entrada en vigor, abonándose el importe con carácter retroactivo a uno de enero.

4. Se generará un fondo específico para el mantenimiento del poder adquisitivo, si al 31 de diciembre de cada ejercicio, durante la vigencia del convenio, el incremento del IPC, resultara superior al incremento salarial, previsto en los presupuestos del Estado. Dicho fondo se repartirá por la Corporación a todos los trabajadores con efecto a de enero del año siguiente a la pérdida del poder adquisitivo, en una sola paga, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 36. *Sueldo*

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados municipales.

2. El sueldo de cada uno de los grupos de clasificación será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las corporaciones locales, o, en su caso, las normas que la sustituyan.

Artículo 37. *Trienios*

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo de clasificación por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos prestados indistintamente en cualquiera de las administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como contratado en régimen de Derecho Administrativo o laboral.

3. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las corporaciones locales, o, en su caso, las normas que la sustituyan.

4. Percibirán trienios los funcionarios de carrera y personal interino.

Artículo 38. *Paga extraordinaria*

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, según determinan los presupuestos del Estado cada año. Estas se devengarán el día 1 de junio y 1 de diciembre, con referencia a la situación y derechos del empleado en dichas fechas, salvo en los casos siguientes:

- a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional al que resulte según el tiempo de prestación del servicio (meses y días).
 - b) Los empleados en servicio activo, con permiso sin derecho a retribuciones, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas. Su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.
 - c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese, con referencia a la situación y derechos del empleado en dicha fecha, pero en una cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.
2. A los efectos previstos en el número anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribuciones no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.
 3. Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas en el mismo.

Artículo 39. *Complemento de destino*

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador, que estará reflejado en la plantilla.
2. La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada Nivel de puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos del Estado para los funcionarios de las corporaciones locales o, en su caso, la norma que la sustituya.
3. Para el año 2018, año en el que se revisara la valoración de puestos de trabajo, se procederá a la revisión de los niveles de cada personal funcionario correspondientes a cada grupo de trabajo y a su adecuación para que no exista diferentes niveles dentro de un mismo grupo. El plazo para la revisión de los mencionados niveles se hará en un tiempo no superior a 3 meses desde la aprobación en el Pleno de la Corporación del presente Acuerdo.

Artículo 40. *Complemento específico*

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.
2. Atendiendo a las circunstancias del párrafo anterior, las retribuciones vienen reflejadas en la valoración de puestos de trabajo realizada por el excelentísimo Ayuntamiento de Álora en el año 2006, siendo revisadas las mismas en el año 2016.

Artículo 41. *Complemento de productividad*

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeñe su trabajo. La aplicación del mismo se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el RD 861/86, de 25 de abril, de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo.
3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derechos individuales obligatorios, respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.
4. Las cantidades que perciba cada empleado por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros de las Juntas de Personal.

5. REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

La productividad se percibirá mensualmente.

Para tener derecho a ella se tendrá que cumplir en cada mes los siguientes requisitos objetivos de asistencia diaria al puesto de trabajo, ocasionándose una disminución progresiva en su percepción en función de las faltas de asistencia de tal forma que:

- I. de 1 a 2 faltas al mes: se percibe el 100%.
- II. de 3 a 5 faltas al mes: se percibe el 60%.
- III. de 6 a 8 faltas al mes: se percibe el 40%.
- IV. de 10 a 12 faltas al mes: se percibe el 20%.
- V. A partir de 10 faltas en adelante: No percibe nada.

A estos efectos no se considerarán como faltas de asistencia al trabajo las ocasionadas como consecuencia de las vacaciones anuales y de los permisos establecidos en el convenio, los períodos de descanso establecidos por la ley para la mujer en los casos de maternidad, y embarazos con riesgos, bajas médicas ocasionadas como consecuencia de accidente de trabajo, tampoco se considerarán faltas, las ocasionadas durante los períodos de hospitalización, y las intervenciones quirúrgicas durante el período de encame, además de las establecidas en el artículo 15 de este convenio.

Las cantidades que se dejen de percibir por el concepto de productividad, pasaran a formar parte de una partida cuyo 50% ira destinado a acción social siendo el destino establecido en la Comisión de seguimiento, y el otro 50% destinado a gratificar en concepto de productividad, en determinados meses del año, a aquellos puestos que por su volumen de trabajo, merezcan una gratificación especial.

Los funcionarios del Ayuntamiento percibirán individualmente una gratificación extraordinaria semestral por reducción del absentismo laboral, siendo esta cuantía de 230 euros, abonándose de la siguiente manera:

La expresada gratificación será abonada conjuntamente junto con la nómina del mes de julio del año en curso y del mes de enero del año siguiente.

Tendrá derecho a tal gratificación, los funcionarios que no superen semestralmente, dos días de baja por enfermedad o no hayan tenido más de cinco faltas de puntualidad en el transcurso del año natural.

El funcionario que haya ingresado durante el año tendrá derecho a la parte proporcional, en función del tiempo efectivo de trabajo.

No se considerará falta para el cómputo de días de la citada gratificación, las bajas por accidente laboral, hospitalización o intervención quirúrgica no voluntaria, por un plazo máximo a determinar por el médico o mutua de accidentes de trabajo.

Artículo 42. *Gratificaciones*

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijadas en cuanto a su cuantía y periodicidad en el devengo de las mismas, habrán de responder a servicios extraordinarios, dentro o fuera de la jornada laboral, pero relacionadas siempre con tareas propias del ejercicio del cargo.

2. Solo podrán realizarse servicios fuera de la jornada laboral cuando hayan sido autorizadas previamente por el Área de Organización y Personal, a no ser que haya sido necesario efectuarlos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados los trabajos en un plazo no superior a cinco días laborables.

3. La realización de 1.200 horas extraordinarias anuales en un mismo servicio y categoría implicará la creación de un nuevo puesto de trabajo, que se incluirá en la inmediata oferta pública de empleo.

4. La Corporación informará mensualmente a la junta de personal y secciones sindicales.

5. Establecer que cuando por razones de urgencia un funcionario del Ayuntamiento deba realizar trabajos fuera de la jornada laboral y así haya sido ordenado por el concejal o jefe de servicio tendrá derecho al abono de la compensación económica que por grupo de clasificación según artículo 25 Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Función Pública, a continuación se expone:

GRUPO	PRECIO/HORA NOCTURNAS, FESTIVAS Y NO LABORALES	PRECIO/HORA NOCTURNAS DIAS LABORALES	PRECIO/HORA DIURNA FESTIVAS Y NO LABORALES	PRECIO/HORA, DIURNA
				DIAS LABORALES
	(TIPO A)	(TIPO B)	(TIPO B)	(TIPO C)
A1	38,88	32,40	32,40	28,80
A2	33,48	27,00	28,08	24,00
C1	23,79	20,55	20,55	18,00
C2	20,55	17,31	17,31	14,43
E	20,55	17,31	17,31	13,68

6. Se establece como criterios para la realización de dichas horas, cuando sean necesarias:

- Voluntariedad por cada una de las partes individualmente.
- La lista comenzara por el funcionario más antiguo de cada departamento; cuando por razones personales no pueda realizarlas, saltará al siguiente de la lista y así sucesivamente.
- No podrá ser requerido más de un sábado o domingo al mes a no ser que el funcionario lo acepte de forma voluntaria, salvo el fin de semana que por turno se encuentre de descanso.

7. Las horas nocturnas son las comprendidas entre las 22:00 a 6:00 horas.

8. Solo a efectos del presente apartado las horas extras nocturnas realizadas en viernes o víspera de festivo serán consideradas como TIPO A.

9. De igual manera las horas extras nocturnas realizadas en domingo, pasarán a tener la consideración del tipo B, excepto que ese domingo sea víspera de festivo, teniendo en ese caso la consideración de TIPO A.

10. A efectos de horas extras realizadas en el turno de tarde del día de Cabalgata de Reyes, tendrán la consideración de TIPO B.

11. Los trabajadores que por su turno de trabajo, presten servicios, en las fechas que se indican, percibirán las cantidades que en ellas se consignan:

- Los días 24 y 31 de diciembre, desde las 22:00 horas y hasta las 6:00 horas de la mañana, la cantidad de 12 euros/hora.
- El día 25 de diciembre, 12 euros/hora, en turno de mañana, tarde y noche.
- El día 1 de enero, 12 euros/hora, turno de mañana, tarde y noche.
- Cabalgata del día de Reyes, 12 euros/hora, turno de tarde.
- Días de feria: A partir del turno de noche del miércoles hasta la noche del domingo incluida para todo trabajador que se encuentre en su turno de trabajo percibirá una gratificación de 12 euros/hora.
- Días de Semana Santa: Todo trabajador que se encuentre realizando su turno de trabajo, el Domingo de Ramos en turno de mañana y tarde, el jueves Santo en turno de tarde y noche, Viernes Santo en turno de mañana, tarde y noche, el Domingo de Resurrección en franja horaria de 8:00 a 16:00, percibirá una gratificación de 12 euros/hora.
- Días de romería: Turno de mañana y tarde del día de romería la cantidad de 12 euros/hora.

Disposición adicional única

Con el objetivo de garantizar una adecuada gestión de las competencias de los órganos de representación colectiva de los funcionarios se establecen lo siguiente:

1. Las modificaciones finales realizadas en el Pacto Colectivo con relación al anterior, que hayan sido objeto de negociación entre el Delegado de personal de este Ayuntamiento y los órganos de representación colectiva, serán comunicado a los funcionarios con la suficiente antelación, para someter las modificaciones a la votación en Asamblea.

2. Las modificaciones realizadas en los Pactos Colectivos entre los funcionarios y el Ayuntamiento, para su implantación de forma definitiva por el tiempo de vigencia del acuerdo, se realizará en Asamblea general, por la mayoría simple.

3. Si la propuesta de modificación no obtuviera la mayoría requerida, los funcionarios plantearán las enmiendas que consideren necesarias, y estas deberán ser incluidas en la negociación.

Disposiciones finales

Primera

En caso de duda en la aplicación del presente acuerdo se estará a lo establecido para las competencias de la Comisión de seguimiento.

Segunda

Queda derogado el acuerdo colectivo para el personal funcionario aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada con fecha 31 de julio de 2008.

Asimismo, quedan derogados cuantos pactos, acuerdos, resoluciones y demás disposiciones sean contrarias al presente acuerdo.

Tercera

Cuando con posterioridad a la aprobación del presente acuerdo, se regule en alguna norma dictada por cualquiera de las Administraciones, preceptos dirigidos a funcionarios públicos, será de aplicación siguiendo los principios de Jerarquía normativa, el principio de norma más favorable, así como la garantía de la norma mínima. Sin perjuicio de posibles mejoras de las normas dictadas por las Administraciones, en acuerdos posteriores entre delegados de personal y representantes del Ayuntamiento.

ANEXO I

Aumento de jornada

1) Se denominan horas por diferencia horaria mensual entre las horas trabajadas durante la jornada ordinaria de los miembros de la policía local y el resto de los funcionarios municipales.

2) El cálculo de las horas de recuperaciones se realizará mensualmente y de manera individual para cada miembro de la policía local y su importe ascenderá a 22,31 euros/hora.”

Contra el presente acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Álora, 5 de diciembre de 2017.

El Alcalde-Presidente, José Sánchez Moreno.

9440/2017