

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE INSTINCION 2021

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- Partes signatarias y objeto.

Son partes firmantes del presente Convenio el Ayuntamiento de Instinción y por la representación de los trabajadores la Delegada del Personal Laboral (FeSP-UGT).

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as de régimen laboral del Ayuntamiento de Instinción.

Se sumarán al presente Convenio los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos más representativos y la Administración del Estado, la FEMP o la FAMP, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, previo informe de la Comisión Negociadora y posterior aprobación por el Pleno.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito de aplicación.

Ámbito personal.

Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicios en el Ayuntamiento de Instinción, quedando excluido de su ámbito de aplicación el personal que se contrate en aplicación de programas de promoción de empleo o de subvenciones para la realización de trabajos concretos.

Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023

ARTÍCULO 3º.- Denuncia.

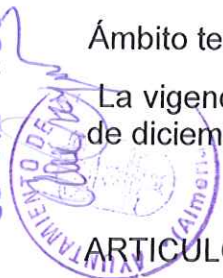
Las partes firmantes lo podrán denunciar con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Si no fuera denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año.

Una vez denunciado y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo que los sustituya mantendrá su vigencia en todos sus términos.

ARTÍCULO 4º.- Comisión de seguimiento e interpretación.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear una Comisión de Seguimiento e Interpretación para la vigilancia, arbitraje, conciliación, interpretación y vigencia del

EL ALCALDE PRESIDENTE



mismo. En especial, la Comisión entenderá, de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Procedimiento.- Cómo trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de Seguimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de diez días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promueven ante la Comisión de Seguimiento habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos en entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión de Seguimiento, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto.

La Comisión de Seguimiento, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a diez días para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa y/o jurisdiccional competente.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear una Comisión de Seguimiento, dentro de los tres meses siguientes a la fecha de entrada en vigor.

Composición: La Comisión, que será paritaria, estará compuesta por miembros de la Corporación designados por el Alcalde y el representante sindical de los trabajadores, pudiendo ser asesorados por los técnicos que consideren necesarios para el informe y desarrollo de los asuntos a tratar.

ARTICULO 5. - Organización y Racionalización del trabajo

La organización práctica del trabajo es competencia del Ilmo. Ayuntamiento de Instinción, a quien corresponde la iniciativa, con sujeción a la legalidad vigente a través de instrucciones de la Alcaldía o del Pleno de la Corporación, si a éste le competiese.

EL ALCALDE PRESIDENTE



CAPITULO II

INGRESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS

ARTICULO 6.- Provisión de puestos de trabajo.-

1. La selección del personal se realizará de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre con arreglo a la legislación vigente, garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
2. Los puestos de trabajo vacantes se proveerán por el procedimiento que para cada puesto se establezca en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, y con arreglo a la legalidad vigente.
3. Las plazas dotadas en el Presupuesto Municipal anual que no puedan ser cubiertas por los empleados públicos del Ilmo. Ayuntamiento formarán parte de la oferta de empleo público.
4. Antes de la celebración de los concursos, oposiciones o concursos-oposiciones para cubrir en propiedad plazas de plantilla, se determinará la dependencia o sección donde se encuentren asignados los puestos vacantes correspondientes a las plazas incluidas en la oferta.
5. El Ayuntamiento de Instinción, estudiará las diferentes opciones para promover y convertir el empleo en precario en empleo estable, con arreglo a la legislación vigente.

ARTICULO 7.- Promoción Interna.

La promoción interna, además de un derecho de los empleados fijos con plaza en propiedad, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que los empleados públicos van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa.

Las plazas vacantes se ofertarán a promoción interna y se proveerán conforme a la normativa vigente de aplicación.

ARTÍCULO 8.- Oferta de Empleo Público. Selección de Personal

El Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos del personal existente en el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través de Sistema de Concurso, Oposición o Concurso-Oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El procedimiento de selección cuidará especialmente la concesión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas.

La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro del primer semestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en las mismas. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de

EL ALCALDE PRESIDENTE



realización de las pruebas, que en todo caso, deberán concluir a ser posible dentro del año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan. En todo caso, la ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

El tribunal o la Comisión de Selección que se establezca, no podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas, un número superior de aspirantes al de las plazas convocadas.

Los Tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida.

CAPITULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 10. - Clasificación profesional.-

1. Tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los empleados públicos, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñan, y de acuerdo a la normativa vigente en esta materia.

2. El PERSONAL LABORAL al servicio del Ayuntamiento de Instinción, se clasificará en:

- Personal fijo.
- Personal contratado en régimen laboral indefinido.
- Personal temporal
- Personal Eventual.

3. El personal se clasifica en los siguientes Grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso:

- Grupo 1/A/A1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Grado Universitario, Arquitecto o equivalentes.
- Grupo 2/B/A2: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado o Grado universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo 3/C/C1: Título de Bachiller Superior, B.U.P., Tecnico superior, Formación Profesional de grado superior o equivalente.
- Grupo 4/C/C2: Título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, E.S.O., Educacion Secundaria obligatoria, Formación Profesional de grado medio o equivalente.
- Grupo 5/ E: Agrupaciones Profesionales. Certificado de Escolaridad, estar en posesión de nivel de formación equivalente a Educacion Primaria, o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

ARTÍCULO 11.- Relación de Puestos de Trabajo

1. Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a personal laboral y eventual. A tal fin se formará la relación de todos los puestos de trabajo, o en su defecto, el Catálogo de Puestos de Trabajo, que

EL PRESIDENTE- ALCALDE



deberá incluir, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones básicas, de los complementos y los requisitos exigidos para su desempeño.

CAPITULO IV RÉGIMEN DE TRABAJO

ARTÍCULO 12º.- Jornada laboral y horario.

La jornada anual de todo el personal de este Ayuntamiento será la establecida legalmente para los/as empleados/as de la Administración Local.

(actualmente 37'5 horas semanales o 1.642 en promedio de computo anual) En el último trimestre de cada año, se negociará con los trabajadores o sus representantes la fijación del calendario laboral del año siguiente, no obstante, y en atención a las características de la prestación del servicio el calendario laboral , que atenderá a la programación de las correspondientes actividades culturales, se fijará y anunciará preferentemente el día 25 del mes anterior, cuando éstas puedan ser previstas con tal antelación.

A.- Atendiendo a las características del servicio prestado, y sin perjuicio de que por necesidades de la prestación del servicio, puedan establecerse otros diferentes, se establecen los siguientes tipos de horario.

1.- Horario fijo de mañana de lunes a viernes:

- a) Horario fijo de presencia en el puesto de trabajo: de 9.00 a 14.30 horas.
- b) El resto de las horas hasta completar la jornada semanal podrán realizarse entre las 7.00 y las 9.00 de lunes a viernes y entre las 14.30 y las 18.00 de lunes a jueves y entre las 14:30 y las 15:30 los viernes.

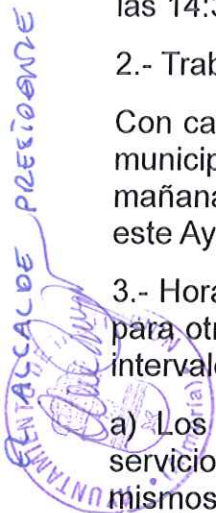
2.- Trabajo a turnos:

Con carácter general están sometidos a régimen de trabajo a turnos los/as empleados/as municipales que presten servicios en períodos que abarquen los turnos habituales de mañana y tarde, cuya duración y distribución se fijará (en relación a las necesidades de este Ayuntamiento)

3.- Horario especial: sin perjuicio de que por necesidades del servicio pueda establecerse para otros puestos, este horario se realizará habitualmente de lunes a domingos y en un intervalo que va desde las 7,00 y las 21,00 horas, conforme a las siguientes normas:

- a) Los servicios realizados fuera del intervalo señalado tendrán la consideración de servicios extraordinarios y se retribuirán o compensarán en los términos que para los mismos se establecen en este convenio.
- b) Los trabajos realizados en sábados, domingos y festivos, así como en horario nocturno, se retribuirán o compensaran en la forma que se establezca en el presente convenio.

Cuando la jornada normal se realice de forma continuada, el/la trabajador/a tendrá derecho a un periodo de descanso de hasta treinta minutos, que se disfrutará en el momento más adecuado para las necesidades del servicio. Los treinta minutos de duración de este descanso, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.



B. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, sujeto a las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1.- Los/as empleados/as municipales que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad o familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a una hora diaria de flexibilidad en el horario fijo de jornada.

2.- Los/as empleados/as municipales que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad en el horario fijo de jornada.

3.- Excepcionalmente, y con carácter temporal y personal, se podrá autorizar la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en familias monoparentales.

4.- Para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5.- Los empleados/as municipales que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

6.- Los/as empleados/as municipales que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. El Ayuntamiento podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

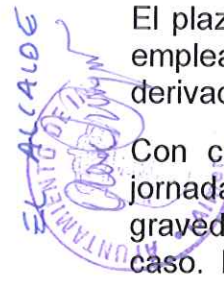
Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso. La denegación o concesión de estas solicitudes se realizará por acuerdo de la Comisión de seguimiento e interpretación prevista en el art. 4 del presente Convenio.

7.- Las partes firmantes acuerdan el establecimiento de una jornada especial durante los períodos de vacaciones estivales (del 15 de junio al 15 de septiembre), fijándose para estos períodos y, siempre que el servicio lo permita, una reducción de media hora diaria.

ARTÍCULO 13.- Calendario laboral.

El Excmo. Ayuntamiento de Instinción facilitará anualmente el calendario laboral, en base a las fiestas laborales estatales, autonómicas y locales.

ALCALDE PRESIDENTE



ARTÍCULO 14º.- Vacaciones

Será de aplicación la normativa reguladora de esta materia para los/as empleados/as públicos/as de Administración Local.

Los/as empleados/as municipales tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós (22) días hábiles, por cada año de servicios completo o al tiempo que proporcionalmente corresponda si el tiempo de servicios prestados fue menor. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de antigüedad, 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.

A estos efectos los sábados no se considerarán días hábiles.

Anualmente, y previa consulta con los trabajadores o sus representantes, el Ayuntamiento elaborará un Plan de Vacaciones, que deberá ser fijado y de conocimiento de todos los empleados/as antes del 31 de mayo. Para las propuestas sobre vacaciones, que se presentarán antes del 30 de abril de cada año, se tendrán en cuenta las normas que a continuación se señalan:

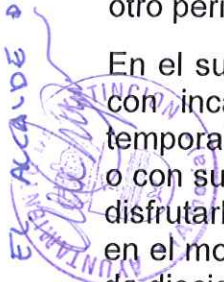
- 1.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre y, en todo caso, como máximo hasta el 31 de enero del año siguiente al que correspondan.
- 2.- Previa negociación del Ayuntamiento y los/as trabajadores/as las vacaciones se podrán fraccionar siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y se podrán disfrutar de forma independiente hasta un mínimo cinco (5) días hábiles.
- 3.- En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional. Preferencia que no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones, recogido en este mismo artículo, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de uno de ellos, de manera, que en los años sucesivos si desean disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, éste será el que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.
- 4.- La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descanso no disfrutado.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones de un/a empleado/a municipal coincida con incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso de paternidad, que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

- 5.- Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador de descanso, el inicio de las mismas empezará en el siguiente día hábil.
- 6.- En el supuesto de que en las dependencias no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones, que empezará por el trabajador más antiguo, en caso de empate, se determinará por sorteo.

Los periodos vacacionales podrán ser cubiertos con personal sustituto en función de las necesidades del servicio y de la disponibilidad presupuestaria.

EL ALCALDE PRESIDENTE



ARTÍCULO 15º.- Permisos y licencias retribuidas y reducciones de jornada.

Se aplicará la normativa reguladora del régimen de licencias y permisos de los/as empleados/as públicos de Administración Local, que en la actualidad es la siguiente.

1.- El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto el tiempo necesario para la realización de los mismos.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente cualquiera de los progenitores podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

ESTACALDE PRESIDENTE

ESTACALDE DE INICIACIÓN

ESTACALDE DE INICIACIÓN

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Se tendrá derecho a hasta seis días por asuntos particulares. Así mismo, se tendrá 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.

Los días de asuntos particulares, que no podrán acumularse a las vacaciones anuales, podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran inhábiles incorporándose, cuando coincidan en sábado o día no laborable, dos días más de permiso, que podrán acumularse a las vacaciones, a los calendarios laborales. Además, se incorporará un día de permiso adicional cuando algún festivo de ámbito nacional o autonómico coincida con sábado.

l) Por matrimonio, quince días.

m) Las empleadas municipales en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Las licencias retribuidas computarán como trabajo efectivo.

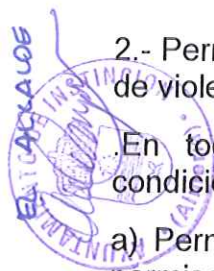
2.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

EL CAJALOS PRESIDENTE



En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

ALCALDE PRESIDENTE
AYUNTAMIENTO DE...
[Firma]

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración dieciseis semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, acogimiento o adopción múltiple.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

Las 16 semanas de permiso para ambos progenitores se podrán dividir de la siguiente manera:

6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto

- Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Además se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

ARTÍCULO 16.- Licencias no Retribuidas.

Los trabajadores fijos, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a un año de servicio, tendrán derecho a licencia sin sueldo desde un mínimo de quince días

hasta un máximo de un año, de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra un año desde su reincorporación.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de puesto del que sea titular el empleado que la disfrute.

Estas licencias son independientes de las excedencias a las que legalmente tenga derecho el personal.

ARTÍCULO 17.- Formación y perfeccionamiento profesional.

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los Empleados Públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.

El personal del Excmo. Ayuntamiento de Instinción podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.

La autorización para asistir se concederá por el responsable de personal, en aplicación de los criterios objetivos establecidos a propuesta de la Comisión de Seguimiento.

El coste de la asistencia, alojamiento y manutención correrá a cargo del trabajador, salvo que el curso sea recomendado por la Institución.

Los cursos organizados por el Excmo. Ayuntamiento de Instinción y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Los representantes Sindicales tendrán conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores.

El Excmo. Ayuntamiento de Instinción para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerá convenios de colaboración con instituciones y organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.

Tiempo para la formación.

Se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio, para cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a los puestos de trabajo. La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria para actividades formativas necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Además, se concederán permisos para formación y desarrollo profesional en los siguientes supuestos:

Para exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido.

Un máximo de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y cuyo contenido este directamente relacionado con el puesto de trabajo o con la carrera profesional-administrativa, percibiendo sólo las retribuciones básicas y previo informe favorable del superior jerárquico.

Permiso no retribuido de duración máxima de tres meses, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, sujeto a las necesidades del servicio.

AYUNTAMIENTO DE INSTINCION
PRESIDENTE
D. JUAN...
SECRETARIO

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 18.- Incremento de las retribuciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, todos los conceptos retributivos reconocidos se incrementarán conforme previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho incremento o la variación de forma automática cuando el mencionado acuerdo legal así lo establezca.

ARTÍCULO 19.- Salario Base.

El Salario Base de cada uno de los grupos, en los que se clasifican los Empleados Públicos, será el que se establece en el anexo "I" conforme a la legalidad vigente.

ARTÍCULO 20.- Antigüedad.

El personal afecto a este Convenio percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad, que vendrá determinada en el anexo "I" conforme a la legalidad vigente. Esta retribución se devengará desde el día 1º del mes siguiente a la fecha que cumpla el trienio correspondiente.

Se reconocerá como antigüedad el periodo desarrollado en este Excmo. Ayuntamiento como personal laboral temporal siempre que los contratos sean sucesivos.

Para el reconocimiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Administración Pública.

ARTÍCULO 21.- Pagas Extraordinarias.

Como norma General el personal percibirá dos pagas extraordinarias, una en Junio y otra en Diciembre, abonándose el 15 del mes de Junio y Diciembre respectivamente, salvo en los siguientes casos:

1º Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre ciento ochenta y dos (ciento ochenta y tres en años bisiestos) o ciento ochenta y tres días respectivamente.

2º Previa solicitud del trabajador/a, se podrá prorratear la cuantía de la pagas extras entre los meses correspondientes.

ARTÍCULO 22º.- Retribuciones complementarias

1º.- Complemento de convenio: Su cuantía será la establecida en el Anexo "I" conforme a la legislación vigente.

2º.- Complemento de puesto de trabajo: El complemento de puesto está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de puesto a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

La cuantía del complemento de puesto de trabajo será la fijada en el Anexo "I" de este convenio..

3º.- Complemento de Nocturnidad.

Mensualmente se percibirá una cantidad en función de las horas trabajadas durante el período comprendido entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.

Los trabajos nocturnos se abonarán a razón de cinco euros (5€) por hora y de seis euros (6 €) cuando sean realizados en domingos y festivos.

4º Complemento en Domingos y festivos.

Mensualmente los/as empleados/as municipales que presten servicios en domingos y festivos percibirán, por cada día festivo o domingo trabajado, la cantidad de cuarenta y ocho euros (48€). Existirán como festivos especiales los días jueves y viernes santo, 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero y los festivos locales (San Sebastian y la Divina Infantita), así como el sábado fiestas Patronales, en los que esta cantidad será de cincuenta euros (50€).

5º Complemento de Turnicidad.

Los/as empleados/as que trabajen en turnos rotativos de mañana y tarde percibirán los meses en los que efectivamente trabajen en dichos turnos, la cantidad de cincuenta y cinco (55) euros.

6º Completo de Tarde.

Los/as empleados/as que trabajen en turno de tarde en el horario comprendido entre las 14 y las 21 horas, percibirán los meses en los que efectivamente trabajen en dicho turno, la cantidad de cincuenta y cinco (55) euros.

7º Complemento de Productividad.

Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso, las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un período de tiempo originarán un derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

EL ALCALDE PRESIDENTE
AYUNTAMIENTO DE TINEO

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, y corresponde su aplicación al equipo de gobierno de este Ayuntamiento en base a la capacidad presupuestaria y a lo establecido en el anexo "II".

ARTÍCULO 23º.- Servicios extraordinarios

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de los servicios extraordinarios. En cualquier caso, se permitirá la realización de servicios extraordinarios, con el límite establecido en el art. 35 del E.T., de 80 horas anuales.

La realización de servicios extraordinarios, estará sujeta a la previa autorización por escrito, del Concejal/a Delegado/a si lo hubiere y con el visto bueno del Excmo. Sr. Alcalde/ Alcaldesa del Ayuntamiento.

Se consideran servicios extraordinarios las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Los servicios extraordinarios podrán ser gratificados:

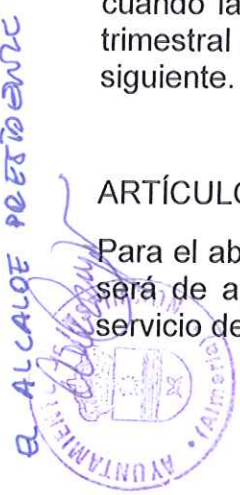
a) Económicamente: por un importe de seis (6) euros/hora. Esta gratificación por servicios extraordinarios será compatible con la percepción de las cantidades correspondientes, en su caso, la nocturnidad y trabajo en domingos y festivos.

b) Mediante acumulación en días de descanso retribuido en la proporción de una hora de trabajo por una hora y tres cuartos de descanso y de dos horas cuando se realicen a partir de las veintiuna horas, en sábado, domingo y festivos.

Los permisos correspondientes podrán ser disfrutados por el/la empleado/a municipal cuando las necesidades del trabajo lo permitan. Se procurará que se disfruten de forma trimestral y, en todo caso, como máximo, habrá de hacerse antes del 31 de enero del año siguiente.

ARTÍCULO 24.- Indemnizaciones por razón de servicio: Dietas y gastos de locomoción:

Para el abono de las indemnizaciones correspondientes a dietas o gastos de locomoción, será de aplicación lo establecido en la normativa sobre indemnizaciones por razón de servicio de los funcionarios de la Administración del Estado.



CAPITULO VI

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 25.- Complemento de Incapacidad Temporal.

La prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio del Ayuntamiento será con arreglo a la siguiente norma:

A) Incapacidad temporal por contingencias comunes:

- 3 primeros días: complemento retributivo del 50% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.
- 4º día al 20º: complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social del 75% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.
- A partir del día 21º (este incluido): Prestación equivalente al 100% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

B) Incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional):

A partir del día 1º día: complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social alcance el 100% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

C) Supuestos excepcionales (debidamente justificados).

Complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social alcance el 100% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

- Hospitalización e intervención quirúrgica.

D) Justificación de ausencias.

Obligación de registrar en el sistema de control horario, tanto las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada, como las ausencias, faltas de puntualidad y de permanencia en el puesto de trabajo.

En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.

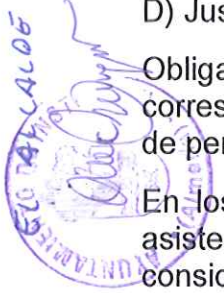
ARTÍCULO 26.- Jubilación.

Se estará a lo establecido por la normativa vigente en cada caso.

ARTÍCULO 28.- Anticipos Reintegrables

Todos los trabajadores fijos podrán solicitar un anticipo por el importe máximo de dos mensualidades integras, no pudiéndose solicitar otro hasta que no finalice la devolución

PRESENTE
D. JUAN CARLOS
SECRETARIO GENERAL



del primero. El tiempo para la devolución se establece en un periodo máximo de 2 años. Tendrá preferencia el que no lo haya solicitado. Se estará siempre sujeto a la disponibilidad presupuestaria.

ARTÍCULO 31.- Ropa de trabajo.

El Ayuntamiento proveerá a los trabajadores que lo requieran, de equipos de ropa y calzado completos,.

CAPITULO VI

Artículo 32. Excedencias.

El régimen de excedencias del personal laboral se sujetará a lo que se establezca en la normativa aplicable a los funcionarios/as públicos locales y al personal laboral en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 33. Faltas y sanciones de los trabajadores.

En esta materia estaremos a lo establecido en la normativa vigente y especialmente al T.R.E.B.E.P.

CAPITULO VIII

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTICULO 34. Garantías sindicales.

Los representantes Sindicales tendrán las garantías reflejadas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones de representación, los Representantes Sindicales dispondrán de las horas mensuales reguladas en la legislación vigente.

Quedan fuera de este cómputo las horas utilizadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

Se podrán acumular de forma mensual y/o anual el crédito horario, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación. Para el uso de crédito horario se deberá comunicar al responsable del servicio, con 48 horas de antelación, en casos excepcionales, y con una semana en condiciones normales.

La Corporación facilitará a los Representantes Sindicales los medios necesarios y suficientes para el desarrollo de sus funciones.

En todos los Centros de trabajo, dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Instinción se dispondrá de tableros sindicales, de dimensiones suficientes y en lugar visible para la información sindical.

PRESENTE



CAPITULO IX
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTICULO 35.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, tiene como objeto la salvaguardia de la integridad física del trabajador, mediante la prevención.

Se configura, por lo tanto, como una referencia legal mínima, en el ámbito de las relaciones laborales.

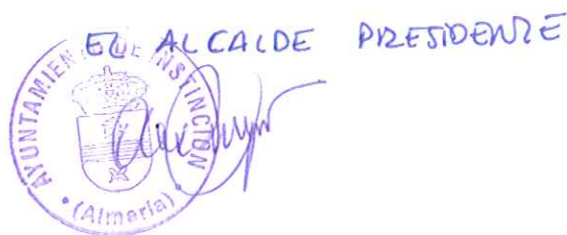
Esta ley introduce un nuevo enfoque en la prevención, basando sus valores en dos premisas para la mejora de las condiciones de trabajo:

- El derecho de los trabajadores a una protección eficaz.
- El deber de protección del empresario.

SALARIOS DEL PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE INSTINCION 2021

GRUPO	CATEGORIA	SUELDO	COMPLE- MENTO CONVEVIO	COMPLEM ENTO PUESTO DE TRABAJO	MENSUA L	ANUAL	TRienio	OTRAS CARACTERISTI- CAS
1	TECNICA EN ECONOMIA	1214,39	558,28	235,51	2008,18	28114,52	51,64	SECRETARIA DEJUZGADO
5	operario servicios multiples	600,58	334,02	632,27	1566,87	21936,18	30,65	LOCLIZABLE
5	OPERARIO LIMPIEZA	600,58	334,02	469,48	1404,08	19657,12	30,65	JORNADA TARDE
TOTAL					4979,13	69707,82		

El sueldo anual esta calculado en 14 pagas.



COMPLEMENTO JORNADA DE TARDE MENSUAL	55,00 €
COMPLEMENTO DE TURNICIDAD	55,00 €
COMPLEMENTO TRABAJO NOCTURNO POR HORA DE TRABAJO.	5,00 €
EN DIAS FESTIVOS	6,00 €
COMPLEMENTO DOMINGO Y FESTIVOS POR DIA DE TRABAJO	40,00€
DOMINGO Y FESTIVOS ESPECIALES	50,00€

*En este complemento de puesto se incluyen 70 horas extraordinarias al año.

ANEXO II

Se fijan los siguientes criterios para la valoración y asignación del complemento de productividad:

1.- Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se le abonará trimestralmente un complemento de productividad variable, por un importe que el equipo de gobierno asigne a tal fin en base a la capacidad presupuestaria de cada trimestre que tendrá como objeto retribuir la consecución de los objetivos y resultados por día laborable asignados a cada puesto de trabajo, siempre que hayan prestado su trabajo ininterrumpidamente durante los tres meses anteriores a su abono, en el marco de un sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

Para su abono, que se llevará a cabo tras la necesaria comprobación del cumplimiento de los objetivos fijados, se tendrán en cuenta los criterios que a continuación se señalan y los días de ausencia al trabajo, excepto por las causas que se indican.

Los criterios de reparto serán los siguientes:

a) Se considerarán los trimestres naturales, procediéndose al abono de las cantidades correspondientes en las nóminas del mes siguiente a la finalización de cada uno de ellos (abril, julio, octubre y enero).

b) Se detraerá de dicha cantidad la parte proporcional a cada día que el empleado/a no consiga los objetivos y resultados asignados a su puesto de trabajo por ausencia salvo que la misma sea debida a las siguientes causas:

- Las vacaciones y asuntos propios.
- La incapacidad derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional y la derivada de enfermedades graves.

ALCAIDE PRESIDENTE
 AYUNTAMIENTO DE MURCIA

- El permiso por parto, el permiso por adopción o acogimiento de más de un año de duración y el permiso por gestación.
- La incapacidad temporal por situación de riesgo durante el embarazo o por patologías relacionadas con el embarazo.
- El permiso retribuido por jornadas completas para el cuidado de un/a hijo/a menor de doce meses de edad.
- Permiso por paternidad.
- La asistencia a actividades formativas, debidamente autorizadas.
- Las ausencias derivadas de la realización, previamente autorizada, de servicios fuera del centro de trabajo.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

Computándose dichas ausencias como trabajo efectivo.

c) Para el cálculo de la cantidad a deducir, se aplicará la siguiente fórmula

$$D = (K/E) * F$$

D: Importe a deducir.

K: Importe del complemento de productividad trimestral

E: Días efectivos de trabajo en el periodo de devengo de la productividad (trimestre)

F: Días no trabajados, salvo las excepciones indicadas anteriormente.

