

ACUERDO/CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALBILLA

INDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1	Ámbito personal y funcional.....	3
ART. 2	Ámbito territorial.....	3
ART. 3	Ámbito temporal.....	3
ART. 4	Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo, Reglamentos de Colectivos y Normativas de Aplicación de los Trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Villalbilla ...	3

CPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, JORNADA Y CALENDARIO LABORAL

ART. 5	Organización de trabajo y modificación de sus condiciones.....	5
ART. 6	Jornada laboral.....	5
ART. 7	Horario de trabajo.....	5
ART. 8	Calendario laboral.....	6

CAPÍTULO III: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ART. 9	Vacaciones.....	7
ART. 10	Permisos retribuidos.....	7
ART. 11	Baja por maternidad y período de lactancia.....	9
ART. 12	Asuntos propios.....	9
ART. 13	Permisos no retribuidos.....	10
ART. 14	Excedencia.....	10

CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS

ART. 15	Régimen retributivo común.....	11
ART. 16	Fondos adiciones.....	11
ART. 17	Pagas extraordinarias.....	11
ART. 18	Complemento de destino.....	11
ART. 19	Complemento específico.....	11
ART. 20	Complemento de productividad.....	12
ART. 21	Antigüedad.....	12
ART. 22	Horas extraordinarias.....	12
ART. 23	Gratificación por servicios especiales.....	13
ART. 24	Gastos de desplazamiento.....	13
ART. 25	Dietas.....	13

CAPÍTULO V: DERECHOS SOCIALES

ART. 26 Fondo de acción social.....	15
ART. 27 Ayuda para prótesis, gafas y similares.....	15
ART. 28 Ayudas para estudios de los hijos de los trabajadores.....	16
ART. 29 Ayudas para estudios de los trabajadores.....	16
ART. 30 Concesión de anticipos reintegrables.....	16
ART. 31 Plan de pensiones y seguro de vida.....	17
ART. 32 Otros beneficios sociales.....	17
ART. 33 Jubilación parcial	17
ART. 34 Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	17
ART. 35 Protección integral contra la violencia de género	17
ART. 36 Exclusión del ámbito de aplicación de las condiciones económicas reguladas en este Capítulo.....	18

CAPÍTULO VI: DERECHOS SINDICALES

ART. 37 Asambleas.....	19
ART. 38 Horas sindicales.....	19
ART. 39 Tablón de anuncios.....	19
ART. 40 Derechos de las secciones sindicales.....	19

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 41 Régimen disciplinario.....	20
ART. 42 Cláusula de estabilidad en el empleo.....	20

CAPÍTULO VIII: INGRESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

ART. 43 Ingreso.....	21
ART. 44 Procesos selectivos.....	21
ART. 45 Bolsa de empleo.....	21
ART. 46 Incompatibilidades.....	22
ART. 47 Formación interna y continua.....	22

CAPÍTULO IX: SALUD LABORAL

ART. 48 Ropa de trabajo.....	23
ART. 49 Reconocimiento médico.....	23
ART. 50 Incapacidad temporal.....	23
ART. 51 Condiciones adversas.....	23

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.....	24
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.....	24
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA	24
DISPOSICIÓN FINAL.....	24
ANEXO I.....	25
ANEXO II.....	26
ANEXO III.....	27
ANEXO IV.....	29
ANEXO V.....	31

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 Ámbito Personal y Funcional

El presente Acuerdo/Convenio Colectivo será de aplicación general al personal que preste servicios con carácter laboral, ya sean fijos, interinos o eventuales, así como al personal funcionario, en el Ayuntamiento de Villalbilla.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Acuerdo/Convenio, todas aquellas personas físicas vinculadas al Ayuntamiento por un contrato no laboral, esto es, de prestación de servicios, bien sea de naturaleza civil o mercantil. También queda excluido el personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial, así como los cargos de libre designación o confianza política. Así mismo, quedan excluidas de su ámbito las personas o entidades jurídicas que desarrollen actividades lúdicas, deportivas o culturales en dependencias municipales, independientemente de que tengan suscritos convenios de colaboración con el Ayuntamiento, así como las asociaciones o clubes que desarrollen sus actividades en dependencias municipales.

Art. 2 Ámbito territorial

Se aplicará al personal al que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores que lo atienden, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento de Villalbilla como una única unidad de trabajo.

Art. 3 Ámbito temporal

Entrará en vigor desde su aprobación en el Pleno hasta el 31 de diciembre de 2009, prorrogándose su vigencia hasta la firma de un nuevo Acuerdo/Convenio.

No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2007.

Art. 4 Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo, Reglamentos de Colectivos y Normativas de Aplicación de los Trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Villalbilla

La Comisión Paritaria es el órgano facultado para la vigilancia, control e interpretación del Convenio/Acuerdo. Está formada paritariamente por representantes de la Corporación y del Comité de empresa, así como el delegado de personal funcionario, en su caso.

Se constituye la Comisión relacionada en el epígrafe, que tendrá como funciones las siguientes:

- a) Interpretación de aquellos puntos del Convenio/Acuerdo en que sea necesaria una mayor explicación o concreción.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de los plazos acordados.
- c) Control y seguimiento de la contratación temporal.

- d) Conciliación y arbitraje en las cuestiones surgidas por la aplicación del Convenio/Acuerdo, todo ello con carácter previo a la reclamación jurisdiccional pertinente que el trabajador pudiera ejercitar.
- e) Adecuación y mantenimiento de la Valoración de los Puestos de Trabajo.
- f) Todas aquellas otras tareas que le encomiende el presente Convenio/Acuerdo.

Dicha Comisión tendrá el carácter de paritaria y estará integrada por un miembro de cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa, con la proporcionalidad obtenida en voto en las últimas elecciones sindicales celebradas. Cada una de las organizaciones sindicales podrá estar asistida por un asesor, que en ningún caso tendrá derecho a voto.

Por la Corporación, el Alcalde designará sus miembros y asesores que tenga por conveniente, que podrán ser en número inferior a la parte social, sin perjuicio de la paridad de voto de una y otra parte a efectos de la adopción de los acuerdos de su competencia.

En las reuniones de esta Comisión actuará como Secretario el trabajador municipal que al efecto señale la Corporación, que levantará la correspondiente Acta de todas las sesiones, debiendo aprobarse la misma al inicio de la reunión siguiente.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria que supongan interpretación o modificación del tenor literal del Convenio/Acuerdo, deberán ser publicados en el tablón de anuncios que al efecto se determine, al objeto de que sean conocidos por toda la plantilla de los trabajadores. Los acuerdos así adoptados se considerarán, desde la fecha de su entrada en vigor, anexo al Convenio/Acuerdo.

La Comisión celebrará una reunión de carácter ordinario una vez al semestre; además, la Comisión se reunirá cuantas veces sean necesarias con carácter extraordinario, siempre que así lo solicite alguna de las partes, previa comunicación del Orden del día con una antelación de al menos 72 horas. Cuando exista un motivo urgente, podrá convocarse con tan sólo 24 horas de antelación. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Seguimiento vincularán a las partes cuando se alcance la mayoría absoluta de los votos de los asistentes.

En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, estas podrán someterse a conciliación o mediación ante el IMAC u otro organismo o autoridad competente; la decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso en que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquél, que quedará nulo y sin efecto.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, JORNADA Y CALENDARIO LABORAL

Art. 5 Organización del trabajo y modificación de sus condiciones

La organización del trabajo es facultad específica de la Corporación, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

En este sentido, los representantes de los trabajadores, a través de la Comisión Paritaria, podrán:

- a) Estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas.
- b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la administración y racionalización del trabajo, de conformidad con la Legislación específica.
- c) Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que en tal sentido les comuniquen los trabajadores.

Art. 6 Jornada laboral

La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal, por la naturaleza, características específicas y exigencias de funcionamiento de los distintos servicios, aplicando en lo posible el criterio de cinco días trabajados y dos de descanso. La jornada laboral efectiva, será de 1.512 horas/año, no pudiéndose desviarse en defecto o exceso en más de 5 horas al año, con carácter general, será única, continuada y no rotatoria, y se distribuirá en treinta y cinco horas semanales para todo el personal, sin perjuicio de los horarios específicos que puedan pactarse en contrato de trabajo, ni de los servicios que por sus especiales características trabajen por turnos.

Art. 7 Horario de trabajo

Conforme a lo apuntado en el artículo anterior, se establece, con carácter general, el horario continuado, con la siguiente distribución:

- a) Personal de Administración y Mantenimiento (excepto Departamento de Recaudación): jornada de 8'00 a 15'00 horas. Durante los meses de junio, julio y agosto, el horario del personal de mantenimiento será de 07:00 a 14:00 horas.
- b) Personal del Departamento de Recaudación: de forma rotatoria, cada trabajador de este departamento prestará servicio en la tarde del miércoles de 16'30 a 19'00 horas, ajustando esa semana su jornada matinal, de 8'30 a 15'00 horas. Este Departamento tendrá jornada continuada de 8'00 a 15'00 horas, desde el 15 de junio hasta el 30 de septiembre. Inicialmente los turnos serán semanales, pudiendo organizarse de forma diferente por acuerdo de los trabajadores del departamento y la Corporación.

Para aquellos trabajadores adscritos a servicios en turnos, éstos serán, con carácter general, los siguientes:

- * mañana: de 8'00 a 15'00 horas
- * tarde: de 15'00 a 22'00 horas
- * noche: de 22'00 a 8'00 horas

Cuando el número de agentes de la Policía Local lo permita, se negociará la posibilidad de establecer en este Cuerpo, tres turnos de ocho horas de duración cada uno.

Con carácter general, queda garantizada la libranza de sábados y domingos para todo el personal del Ayuntamiento de Villalbilla. Cuando por necesidades del servicio no sea posible librar estos días, se procurará garantizar al trabajador la libranza de otros dos días semanales.

Durante la jornada diaria los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 30 minutos de duración que se establecerá con carácter general de 10'00 a 12'00 horas, para personal de Administración y Servicios y de 10'30 a 11'30 horas, para personal de mantenimiento. En los trabajadores de otros turnos, este descanso se disfrutará igualmente hacia la mitad de la jornada laboral. Los trabajadores del turno de noche, dada la mayor duración del mismo, dispondrán de 45 minutos de descanso, que podrán dividir en dos períodos.

Con independencia de la jornada de trabajo y su adecuación, establecidas en el presente artículo, el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo/Convenio tendrá derecho con ocasión de la festividad de San Miguel y en la semana fijada por el Ayuntamiento de Villalbilla, a una reducción de 1 hora en su jornada de trabajo, al final de la misma. En aquellos centros donde por razones organizativas, no pueda llevarse a cabo la anterior reducción, el personal laboral afectado tendrá derecho al disfrute de un día adicional de permiso.

Art. 8 Calendario laboral

El calendario laboral incluirá todos los días hábiles, con exclusión de las fiestas de ámbito estatal, autonómico y local publicadas oficialmente.

El calendario laboral incluirá como días no hábiles además de las fiestas oficiales, el 24 y 31 de diciembre; cuando caigan en día no laborable, serán compensados con un día festivo más cada uno, que serán disfrutados con carácter de día de asuntos propios.

CAPÍTULO III

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 9 Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días hábiles o, en su caso, en la proporción que corresponda de no prestarse servicio al año completo, computándose como mes completo las fracciones inferiores.

Se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio y agosto, pudiéndose dividir como máximo en tres períodos a iniciativa del trabajador, siempre que el servicio lo permita, el menor de los cuales no podrá ser inferior a siete días naturales.

Los empleados de un mismo servicio se pondrán de acuerdo entre ellos para la distribución de sus vacaciones. En caso de que éste acuerdo no fuera posible, se empleará el sistema de rotación anual, comenzando tal rotación por orden de antigüedad.

Cuando exclusivamente por razones del servicio no puedan disfrutarse en los meses citados, se primará al trabajador con dos días más de vacaciones. Esta prima no será de aplicación a los trabajadores contratados para prestar servicios específicos de ese período.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, deberán disfrutarse dentro del año natural y no podrán ser acumuladas para el siguiente. Con carácter excepcional y previa conformidad de la Concejalía de Régimen Interior, podrán disfrutarse en el mes de enero del año siguiente.

El cuadro de vacaciones de todo la plantilla deberá ser confeccionado y puesto en los tablones de anuncios antes del 30 de abril. Una vez publicado éste, los trabajadores podrán solicitar el cambio de fechas como máximo hasta 15 días antes de la nueva fecha de inicio propuesta, y sin que en ningún caso este cambio pueda afectar al período vacacional de otro trabajador ni a las necesidades de los servicios.

Los trabajadores adscritos a centros de trabajo que cierren dentro del período vacacional estarán obligados a disfrutar sus vacaciones en esas fechas.

A las vacaciones anuales se le incrementarán por años de servicio prestados los siguientes días:

- De 10 a 20 años: 1 día.
- De 21 a 30 años: 1 día más.
- De 31 años en adelante: 1 día más.

Art. 10 Permisos retribuidos

El trabajador, previa solicitud y justificación adecuada, salvo casos de urgencia en que podrá ser posterior, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y las causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, desde el día siguiente al de la boda. A estos efectos, se asimilará al matrimonio la unión de hecho acreditada legalmente, si bien, en este supuesto, este permiso podrá ser concedido a cada trabajador una vez cada cinco años.
- b) Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos y en los mismos casos por afinidad en la fecha de celebración del acontecimiento, ampliándose a dos cuando el hecho tenga lugar a más de cien kilómetros de distancia de la vivienda habitual y a tres en el caso de ser fuera de la península.
- c) Diez días hábiles al padre, en caso de nacimiento de hijo o adopción.
- d) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hermanos, abuelos o nietos y en general, parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Un día por fallecimiento de tíos de consanguinidad y sus cónyuges.
- e) Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge, conviviente o hijos.
- f) Tres días naturales por operación o enfermedad grave, con hospitalización mientras persista, de padres, abuelos hijos, hermanos, nietos cónyuge o conviviente y en los mismos grados de afinidad. En caso de enfermedad grave con hospitalización, el permiso podrá solicitarse en tanto persista la gravedad de la enfermedad, debiéndose justificar éste debidamente. En caso de reincidencia en la enfermedad por el mismo familiar, sólo se concederá un día más por cada hospitalización.
- g) Un día natural, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar de primer grado de consanguinidad
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal a que se refiere la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá iniciarse el expediente para pasar al trabajador afectado a la situación de servicios especiales regulada en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los funcionarios civiles de la Administración del Estado. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargos, se descontará su importe de sus retribuciones.
- i) Por el tiempo necesario para realizar exámenes finales o liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, mediante justificación de asistencia dichos exámenes.
- j) Cinco días naturales al año para asistencia a congresos sindicales para miembros del Comité de Empresa, delegados sindicales y demás cargos de las secciones sindicales.
- k) Por el tiempo necesario para realizar gestiones relacionadas con la Hacienda Pública para atender los requerimientos por ésta formuladas, asistencia a notarías, renovación del D.N.I. y temas de carácter oficial.
- l) Un día en caso de traslado de domicilio en un radio de 50 Km. del domicilio anterior y dos en cualquier otro caso.
- m) Por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas tanto del médico de cabecera como de especialistas cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al concejal y justificación de la necesidad de su realización.
- n) Hasta veinticinco horas al año en caso de enfermedad de hijos menores de catorce años, siempre que las circunstancias familiares lo exigieran. Se estudiarán casos extraordinarios que no están en este apartado. En todo caso, el trabajador acreditará la veracidad de la enfermedad por medio de certificación médica.

En los casos de fallecimiento, operación, enfermedad grave u hospitalización, el permiso se entenderá referido a los días inmediatamente posteriores a aquél en que se produzca el hecho causante, siendo contabilizado como uno de ellos el día en que el trabajador se ausente del trabajo antes de los dos tercios de su jornada laboral.

En todos estos casos, donde se especifique cónyuge, se considerará a los mismos efectos a la persona que conviva como pareja de hecho legalmente acreditada con el trabajador o trabajadora.

En ningún caso podrá superar veinte días laborales la suma de los permisos retribuidos contenidos en este artículo, exceptuando el apartado a).

Por motivos distintos a los anteriormente señalados, los permisos se solicitarán al Concejal-Delegado de Régimen Interior, que resolverá en cada caso concreto.

Todos los permisos reflejados en este artículo deberán solicitarse con una antelación mínima de 72 horas, salvo casos de urgencia; en caso de denegación, ésta deberá comunicarse al interesado como mínimo 24 horas antes del hecho solicitado.

A tenor del Código Civil, se considera grado primero de consanguinidad: padres e hijos; segundo grado de consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos; grado primero de afinidad: suegros, yerno-nuera; segundo grado de afinidad: cuñados.

Se entiende por convivencia de hecho las que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento.

Art. 11 Baja por maternidad y período de lactancia

Las trabajadoras del Ayuntamiento de Villalbilla incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho al permiso retribuido de 112 días que marca la legislación vigente; a este permiso, el Ayuntamiento de Villalbilla añade 10 días adicionales con cargo a su presupuesto. Este permiso, en caso de parto múltiple, se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que resta del permiso.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad; en este caso, esta hora podrá tener carácter acumulable al permiso de maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Art. 12 Asuntos propios

Los trabajadores incluidos en este Convenio, tendrán derecho a 6 días libres cada año para asuntos propios, sin necesidad de justificación. Disfrutarán además de un día en concepto de puente, a elegir entre los que se propongan a principios de año.

Los días de asuntos propios podrán disfrutarse en cualquier época del año a elección del trabajador, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y Servicio, sea necesario establecer turnos.

Con carácter general, estos días deberán solicitarse ante la Concejalía correspondiente, con una antelación mínima de 72 horas; la contestación negativa deberá ser notificada al trabajador con una antelación mínima de 48 horas; se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos periodos de tiempo, a elección del trabajador; no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones. Cuando no se disfrute, por razones del servicio, a lo largo del año en curso, podrán concederse durante el mes de enero del ejercicio siguiente.

Los miembros de la Policía Local, dadas sus particularidades en la prestación de los servicios, podrán solicitar los días de asuntos propios con la antelación que el agente crea oportuno, siendo concedidos o denegados en un máximo de 72 horas; esta “petición de reserva” no se podrá tramitar para puentes de fiestas señaladas, Semana Santa o fechas significadas, en que regirán los criterios de turnicidad señalados en el anexo correspondiente.

En el caso de contratación inferior a un año, corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Art. 13 Permisos no retribuidos

- a) Los permisos por asuntos propios no retribuidos se concederán por un mínimo de siete días y un máximo de seis meses de duración cada dos años, sin que sea computable a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación.
- b) El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o persona enferma, incapacitada, etc.; tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de haberes, entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La solicitud deberá realizarse como mínimo con una antelación de 72 horas.

En todo lo no recogido en este apartado se estará en lo contemplado en la legislación vigente de esta materia y en la Ley 39/99, de 5 de noviembre, de ámbito local.

Art. 14 Excedencia

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Para la concesión de una excedencia, el trabajador no deberá tener pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, salvo cancelación, ni estar sometido a expediente disciplinario.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 15 Régimen retributivo común

Se acuerda expresamente el régimen retributivo común del personal laboral según las tablas establecidas en el Anexo I. El incremento salarial acordado cada año se aplicará de forma directamente proporcional a la retribución del año anterior en cada uno de los conceptos salariales de cada trabajador, teniendo en cuenta la Ley General de Presupuestos del Estado y aplicando como vinculación básica lo pactado en el Acuerdo Marco Regional para la Administración Local.

Art. 16 Fondos adicionales

Se creará anualmente un fondo presupuestario adicional para la revisión de las retribuciones del personal en relación con las tareas y responsabilidades desempeñadas en el puesto de trabajo y con la finalidad de mejorar las actuales, dentro de un marco general de descripción y valoración de los puestos de trabajo.

Art. 17 Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre. La cuantía de las mismas será equivalente a una mensualidad completa de la retribución del trabajador, incluidos todos los complementos que le correspondan de devengo mensual, con excepción de las gratificaciones por servicios extraordinarios y percepciones no salariales.

Se generarán respectivamente por el período comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio, y el 1 de julio y 31 de diciembre. Los trabajadores con contrato de duración determinada, cualesquiera que sea su término, las recibirán prorrateadas en las mensualidades.

Art. 18 Complemento de destino

Su cuantía será la que se fije anualmente para cada uno de los niveles asignados de acuerdo con la Ley 30/1984, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se retribuirá a todo el personal laboral según columna correspondiente en Anexo I, siendo dicha retribución mensual.

Art. 19 Complemento específico

Se retribuirá a todo el personal laboral el concepto de complemento específico, según la columna correspondiente del Anexo I, siendo dicha retribución mensual.

Dicha aplicación se debe considerar en consonancia con el R. D. 861/86 de 25 de abril por el que se establece el Régimen de retribuciones de los funcionarios de administración local.

Art. 20 Complemento de productividad

Se retribuirá a todo el personal laboral según la columna correspondiente del Anexo I, con relación a las categorías que corresponda.

Al margen de lo especificado en el Anexo I, por circunstancias especiales derivadas de modificaciones en las responsabilidades o tareas de un determinado puesto de trabajo, se podrá variar el complemento de productividad del mismo, previa comunicación al órgano de representación de los trabajadores.

En caso de creación de un nuevo puesto de trabajo no existente en la relación incorporada como Anexo I, se fijará un complemento de productividad en función de las características del puesto, previo informe de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Art. 21 Antigüedad

La cuantía de la antigüedad estará estructurada en trienios devengándose mensualmente. Las cantidades a percibir serán las establecidas para cada grupo en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cantidad que corresponda a los trabajadores a tiempo parcial será proporcional a la duración de la misma.

A aquellos trabajadores que sean titulares de una plaza de carácter fijo o indefinido en el Ayuntamiento de Villalbilla, les serán reconocidas, a efectos de percepción de trienios y previa petición por su parte, anteriores prestaciones de servicio en la Administración Pública.

Art. 22 Horas extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que se derivan de una política social solidaria que conduzca a la eliminación de las horas extraordinarias.

Con carácter general, toda actividad realizada fuera de la jornada laboral, tendrá la consideración de horas extraordinarias. Las horas extraordinarias realizadas al amparo del apartado anterior, no tendrán carácter de estructurales.

En ningún caso las horas extraordinarias realizadas por un trabajador podrán ser un número superior a 80 horas al año.

El pago de las horas extraordinarias se realizará mediante la retribución de las primeras 30 horas semestrales según los baremos del Anexo II, y compensando el resto en días de libranza, computándose con dos horas de trabajo por cada hora realizada en día laborable y horario no nocturno, y con dos horas y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada, en los demás casos.

A voluntad del trabajador, todas las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo libre. En todo caso, la libranza se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

Trimestralmente el Comité de Empresa estudiará conjuntamente con el Ayuntamiento las contrataciones necesarias para la tendencia a la eliminación de las horas extraordinarias.

Art. 23 Gratificación por servicios especiales

1.- Gratificación asistencia a juicios trabajadores municipales

A los trabajadores que deban asistir a juicios derivados de su función en el Ayuntamiento, fuera del horario laboral, se les compensará según se establece en el Anexo II del presente Convenio.

2.- Nocturnidad

Los trabajadores que deban realizar servicios extraordinarios después de las 10 de la noche y hasta las 8 de la mañana, además de la compensación estipulada en el artículo anterior, tendrán derecho a cobrar el plus de nocturnidad que se establece en el Anexo II.

3.- Plus de disponibilidad

El plus de disponibilidad se aplicará a los trabajadores que, por necesidades del servicio, estén permanentemente a disposición del Ayuntamiento durante el mes, percibiendo por ello la cantidad establecida en el Anexo II, con independencia de las horas trabajadas.

En caso de existir gratificaciones no recogidas en estos artículos, se estudiarán por la Comisión Paritaria.

Art. 24 Gastos de desplazamiento

Todo el personal que por razones del servicio deba utilizar su propio vehículo, tendrá derecho a recibir la cantidad de 0,40 € por kilómetro realizado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio. La Corporación regulará la forma de control del kilometraje.

Esta cantidad se aplicará también a los gastos originados por la asistencia a cursos, sólo en los casos previstos en el artículo 47 del presente Convenio.

Art. 25 Dietas

Si por necesidades del servicio los trabajadores hubieran de viajar fuera del municipio, o prolongar su jornada más allá del horario habitual de comidas, el Ayuntamiento les abonará los gastos producidos, de la siguiente forma:

- a) Dieta: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origine la estancia en localidad distinta de Villalbilla, cuando con carácter eventual se estime el desplazamiento por el órgano directivo correspondiente. La dieta comprende los gastos de manutención y alojamiento, siendo su importe de 120 euros/día para 2007.
- b) Media dieta: Es la cantidad que se devenga en el supuesto de que los trabajadores tengan que prolongar su jornada fuera del horario habitual, en cuyo caso se percibirá una cuantía máxima de 10 euros para el año 2007 en concepto de gastos de comida, previa justificación.

Por la Comisión Paritaria se estudiarán las posibilidades de implantar tickets de comida o de llegar a acuerdos con restaurantes del municipio para evitar el desembolso de cantidad alguna por los trabajadores.

Los importes recogidos en este artículo se actualizarán anualmente en el IPC.

CAPÍTULO V

DERECHOS SOCIALES

Art. 26 Fondo de Acción Social

El Fondo de Acción Social estará dotado presupuestariamente de manera suficiente para cubrir todas las prestaciones recogidas en los artículos de este capítulo, que se incrementarán anualmente en el correspondiente IPC.

En la aplicación de estos fondos se asimilará la pareja de hecho legalmente reconocida al matrimonio.

Todo el personal que solicite alguna ayuda odontológica, oftalmológica o de cualquier otro tipo, deberá aportar la correspondiente prescripción facultativa.

Todo el personal que solicite alguna ayuda en relación con formación escolar, académica y profesional, adjuntará fotocopia del pago de la matrícula o gasto procedente, o en su defecto, recibo expedido por el centro en el que se cursen los estudios. En el caso de estudios no universitarios, se presentarán por parte del trabajador y con posterioridad a la realización del curso, los justificantes de pago de las matrículas y/o mensualidades.

En cualquiera de los casos en que se soliciten ayudas para algún familiar, se aportará fotocopia del Libro de Familia o Certificado de Convivencia o la documentación que la Ley establezca en los casos de parejas de hecho.

Art. 27 Ayuda para prótesis, gafas o similares

Los trabajadores del Ayuntamiento de Villalbilla, para sí mismos y para sus unidades familiares (cónyuge e hijos) tendrán derecho a una ayuda máxima de 700 € anuales, en cualquiera de los conceptos siguientes: gafas o lentes de contacto, limpieza bucal, prótesis dentales y auditivas, empastes, ortodoncias y material ortoprotésico, actualizándose anualmente dicha cantidad conforme al Índice de Precios al Consumo. El derecho se entenderá originado previa prescripción facultativa.

Los importes establecidos serán los siguientes:

- cristales de gafas y lentillas: el 100% hasta el límite establecido
- montura de gafas: una montura para cada titular o beneficiario cada dos años, computando para el límite establecido
- resto de prótesis: se cubrirá el 100%, hasta el límite establecido

Para los trabajadores con reducción voluntaria de jornada, la cantidad máxima anual se reducirá en proporción a su jornada de trabajo. De igual manera, los trabajadores con contrato eventual tendrán un límite de prestación proporcional al tiempo de contrato.

Estas ayudas serán satisfechas en su totalidad siempre y cuando no estén cubiertas por la Seguridad Social. Si ésta se hiciera cargo de parte de los gastos, sólo se abonará la diferencia hasta compensar la totalidad de los mismos, siempre que no se sobrepase la cuantía establecida para estas ayudas en el párrafo inicial.

Art. 28 Ayudas para estudios de los hijos de los trabajadores

Se establece una ayuda escolar por cada hijo de los trabajadores, entre 0 a 3 años escolarizados, en la cuantía anual de hasta 100 euros.

Se establece una ayuda escolar por cada hijo de los trabajadores, entre 4 a 21 años escolarizados, en la cuantía anual de hasta 100 euros.

Se establece una ayuda escolar por cada hijo de los trabajadores, entre 18 a 24 años, que cursen estudios universitarios, para los que se fijará una cuantía anual equivalente al 50% de la matrícula siempre que no exceda el tope de 250 euros.

Estas ayudas se concederán sólo si el interesado ha superado el curso anterior, denegándose si se produjese repetición de curso.

Durante la vigencia del Acuerdo/Convenio Colectivo serán actualizadas cada año en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos.

Art. 29 Ayudas para estudios de los trabajadores

Se establece una ayuda anual para todos los trabajadores que estén realizando estudios homologados y/u oficiales, del 50% del coste de los mismos, siempre que no exceda el tope de 300 euros y hasta un 75% si, a criterio de la Concejalía de Régimen Interior, los estudios están relacionados con el puesto de trabajo; en este caso el límite será de 500 €

Art. 30 Concesión de anticipos reintegrables

Con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento de Villalbilla, podrán concederse a los trabajadores en activo, anticipos urgentes por una cuantía máxima de 2.000 €

El plazo de devolución del anticipo será como máximo de 12 meses desde la concesión, sin imposición de intereses, y se descontará con cargo a la nómina mensual del trabajador.

La concesión de los anticipos reintegrables se llevará a efecto, previa solicitud de los interesados a la Concejalía de Régimen Interior y justificación de la necesidad, para los siguientes motivos:

- a) Para hacer frente a desahucios motivados por el no pago de la vivienda habitual, y por una sola vez.
- b) Para hacer frente a desplazamiento del solicitante, así como de su cónyuge e hijos, por muerte o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad siempre que este desplazamiento sea fuera de la península.
- c) Para hacer frente al pago de gastos motivados por siniestros de la vivienda habitual del solicitante, por incendios, inundaciones o derribo, así como robo.
- d) Para hacer frente a embargos que pesen sobre la vivienda habitual del solicitante, y por una sola vez.
- e) Para hacer frente a gastos derivados de los trámites de adopción y acogimiento.

De lo anteriormente expuesto, el solicitante adjuntará documentación que acredite fehacientemente la necesidad de petición de anticipo reintegrable.

La decisión de la concesión o denegación del anticipo se tomará por la Comisión de Seguimiento.

Asimismo, podrán concederse anticipos a todos aquellos trabajadores por motivos que, aún sin estar contemplados en el baremo anterior, puedan ser estudiados individualmente y proceder en consecuencia.

Art. 31 Plan de pensiones y seguro de vida

El Ayuntamiento de Villalbilla aportará el 50% del coste de la cuota de cada uno de los trabajadores fijos o indefinidos de la plantilla municipal que lo deseen, en el Plan de Pensiones suscrito por el Ayuntamiento. Para todo el período de vigencia de este Convenio, la cantidad máxima aportada será de 45 euros.

Así mismo, se mantendrán con cargo al Ayuntamiento las pólizas de los seguros de vida suscritos para todos los trabajadores.

Art. 32 Otros beneficios sociales

Todos los trabajadores de la plantilla del Ayuntamiento de Villalbilla podrán acceder a las instalaciones deportivas municipales en las mismas condiciones que los empadronados en el municipio.

Por sus especiales condiciones laborales, los agentes de la Policía Local podrán utilizar las instalaciones de los gimnasios municipales.

Art. 33 Jubilación parcial

El Ayuntamiento facilitará la posibilidad de concertar contratos de relevo para cubrir las jubilaciones a tiempo parcial, a las que podrán tener derecho aquellos integrantes de la plantilla municipal, que reúnan los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación, excepto la edad, que ha de ser inferior a 5 años como máximo a la exigida con carácter general (65 años).

Art. 34 Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Con respecto a las medidas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el Ayuntamiento de Villalbilla incorporará de forma paulatina las disposiciones del Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado.

Dicha incorporación se acordará por la Comisión Paritaria.

Art. 35 Protección integral contra la violencia de género

El Ayuntamiento de Villalbilla, sensible con la problemática de la violencia de género y en relación con las medidas encaminadas a la protección integral contra la misma, reconoce a las trabajadoras que pudieren ser víctimas de violencia de género el derecho a una nueva situación administrativa de excedencia, para hacer efectiva su protección o su derecho a la

asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Así mismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo

En la aplicación de este derecho se guardará la más estricta confidencialidad:

Art. 36 Exclusión del Ámbito de Aplicación de las Condiciones Económicas Reguladas en este Capítulo

Debido a la especificación de los colectivos que a continuación se expresan, así como a la dificultad de determinación, seguimiento y evaluación de supuestos y contingencias protegibles, quedan excluidos de la aplicación de los beneficios sociales de este capítulo, los siguientes colectivos:

- a) Los alumnos de Escuela Taller, Taller de Empleo o cualquier otra modalidad de programa de formación ocupacional, con categoría de peón o de alumno-trabajador, cualquiera que sea su categoría nominal.
- b) El personal contratado con cargo a programas inscritos en el marco legal de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid y las Corporaciones Locales, en cuanto sus retribuciones vienen igualmente determinadas con cuantías diferentes, en función de las subvenciones que se solicitan y conceden con la necesaria antelación por la Comunidad de Madrid, atendiendo a la especialidad y características de cada programa.
- c) El personal contratado con cargo a cualesquiera otros programas de empleo-formación, aprobados por cualesquiera otros cofinanciadores, que se atenderá en sus retribuciones y demás condiciones a lo dispuesto por las normas que en cada caso los regulen.

CAPÍTULO VI DERECHOS SINDICALES

Art. 37 Asambleas

Se reconoce el derecho a celebrar asambleas de trabajadores en los locales del Ayuntamiento durante la jornada laboral, al Comité de Empresa, Delegado de Personal Funcionario y Secciones Sindicales. Deberán ser solicitadas a la Corporación con una antelación mínima de 48 horas, con expresión de fecha, hora, orden del día y colectivo de trabajadores convocados, haciendo referencia en su caso a si representantes sindicales ajenos a la plantilla municipal van a intervenir en la misma. La Asamblea será presidida por el órgano convocante, que será responsable del desarrollo de la misma.

Para la convocatoria en horas de trabajo, se dispondrá de 10 horas al año sin reducción de haberes. Estas Asambleas deberán celebrarse al inicio o final de la jornada laboral y tendrán una duración máxima efectiva de 4 horas cada una.

Fuera de la jornada laboral, los mismos órganos podrán convocar cuantas Asambleas estimen necesarias, comunicándolo a la Corporación con una antelación de al menos 24 horas.

Art. 38 Horas sindicales

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa y el Delegado de Personal Funcionario, para el ejercicio de sus funciones de representación, dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales, sin merma de sus retribuciones. Estas horas sindicales se podrán acumular mensualmente en cualquiera de los miembros, siempre que no se supere el total disponible para cada sindicato.

A los efectos del cómputo mensual de horas, no se incluirán las empleadas en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación, ni las reuniones de la Comisión Negociadora y de la Comisión de Seguimiento.

Art. 39 Tablón de anuncios

Se pondrá un tablón de anuncios en cada centro de trabajo para información de los empleados.

Art. 40 Derechos de las secciones sindicales

Podrán informar verbalmente o por escrito, repartir propaganda, proceder al cobro de cuotas y otras aportaciones con fines sindicales, dentro de la jornada de trabajo, siempre que no se perjudique el desarrollo del servicio.

Podrán convocar asambleas o reuniones con los empleados, en locales del Ayuntamiento destinados al efecto, durante la jornada laboral, hasta un máximo de 10 horas al año, y comunicándolo a la Concejalía de Régimen Interior con 48 horas de antelación.

Fuera de la jornada laboral, las secciones sindicales podrán convocar cuantas Asambleas estimen necesarias comunicándolo, igualmente, con una antelación de 24 horas.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 41 Régimen disciplinario

El régimen disciplinario, con independencia del procedimiento a seguir será el mismo para todo el personal, quedando configurado éste por las disposiciones que en materia disciplinaria vienen recogidas en la legislación de función pública, a excepción del régimen disciplinario de la Policía Local que se regulará por su legislación específica.

Art. 42 Cláusula de estabilidad en el empleo

El Ayuntamiento de Villalbilla no utilizará la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido disciplinario del personal fijo o indefinido de plantilla, que haya sido declarado improcedente por los tribunales competentes.

CAPÍTULO VIII

INGRESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Art. 43 Ingreso

El ingreso en plantilla en el Ayuntamiento únicamente se producirá con motivo de haber superado la correspondiente convocatoria de acceso.

La oferta pública de empleo, deberá ser negociada en la Comisión Paritaria. En la oferta pública de empleo se contemplarán las plazas que deban cubrirse por promoción interna, previa negociación en la Comisión Paritaria.

Anualmente, figurará la Oferta Pública de Empleo aprobada, como Anexo al presente Convenio.

Las previsiones de plantilla se discutirán en la Comisión Paritaria en el último trimestre de cada año, antes de que se aprueben por Pleno, de forma que las plazas necesarias se incluyan en el Capítulo 1 de los Presupuestos del año siguiente y en la OPE correspondiente.

Art. 44 Procesos selectivos

Las plazas que figuran en la Oferta de Empleo Público se proveerán simultáneamente en turnos de promoción interna y de acceso libre, reservándose un 5% de las plazas de acceso libre para ser cubiertas por quienes tengan reconocida legalmente una discapacidad de grado igual o superior al 33%.

La representación de los trabajadores en la figura de un miembro del Comité de Empresa o el Delegado de Personal Funcionario, formará parte de los tribunales en las pruebas selectivas de acceso para los puestos de trabajo que pudieran crearse.

La representación sindical participará en la elaboración de las distintas bases y convocatorias para la cobertura de vacantes y puestos de trabajo de nueva creación.

Las pruebas serán objetivas, teniéndose en cuenta los méritos de capacidad de los aspirantes, con la debida publicidad, utilizando procedimiento ágiles para su rápida resolución.

Art. 45 Bolsa de empleo

Siempre que fuera posible todas las contrataciones o nombramientos de trabajadores temporales tanto para cubrir plazas vacantes como por razones coyunturales se realizarán mediante la correspondiente convocatoria pública que garantice el cumplimiento de los principios constitucionales de acceso a la función pública.

No obstante, y por razones excepcionales, podrá utilizarse el sistema de lista o bolsa de empleo que será formada por aquellos aspirantes que habiendo concurrido a las últimas oposiciones celebradas hubieran aprobado los ejercicios en que consistiere la oposición de que se trate y no hubieran obtenido plaza en propiedad.

La validez de estas listas será hasta que se produzca una nueva convocatoria de similar categoría, con un máximo de dos años. Como norma general se deberá ofrecer, por orden de puntuación, el contrato de mayor duración al mejor situado en las últimas listas de cada convocatoria.

En la medida de lo posible se facilitará el acceso de los discapacitados con pruebas de evaluación específicas.

Las contrataciones que lo sean por vacantes en la plantilla se realizarán hasta que se cubra la plaza. Las que se deban realizar por otras causas, se harán también en base a las listas de la última oferta de empleo público si las hubiera. En cualquier caso, las contrataciones no motivadas por vacantes en plantilla orgánica, sustitución y nueva actividad, tendrán una duración máxima de un año. Si hubiese oferta pública anual, se entenderán invalidadas las listas y se conformarán unas nuevas en base a la realización de las correspondientes selecciones con nuevos exámenes. El procedimiento de selección deberá seguirse, en los mismos términos que cuando se trate de creación de empleo fijo, teniendo presente los principios fundamentales de igualdad, mérito, capacidad, así como el de publicidad.

La vigencia de este acuerdo, será estudiada cada año, si alguna de las partes lo solicita. Hasta el nuevo acuerdo seguirá vigente el presente.

Art. 46 Incompatibilidades

Todo el personal de esta Corporación adscrito a las diferentes plantillas orgánicas, se rige en esta materia por lo establecido en la Ley 53/84 de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás normativa concordante y de aplicación.

Art. 47 Formación interna y continua

El Ayuntamiento de Villalbilla, a través de la Concejalía de Régimen Interior, promoverá la realización de cursos y acciones diversas de formación, dirigidas a todos sus trabajadores.

Oída la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, se determinará el horario de cada curso y su coincidencia o no, total o parcialmente, con el horario de trabajo, así como su voluntariedad u obligatoriedad, considerándose obligatorios aquellos cursos cuyo contenido sea imprescindible para el desarrollo del puesto de trabajo o cuando las necesidades del Ayuntamiento así lo determinen. Estos cursos obligatorios se realizarán en jornada laboral; si ello no fuera posible, se negociarán las oportunas compensaciones, debiéndose conciliar el derecho a la formación del personal con la necesaria cobertura de los servicios que se prestan.

La asistencia a cursos o seminarios concretos, directamente relacionados con la actividad profesional del interesado, organizados por entidades ajenas, será sufragada, exclusivamente en cuanto a su coste de inscripción, por el Ayuntamiento. Para ello, será preceptiva la conformidad del Concejal de Régimen Interior. Como criterio general para estos cursos, el tiempo de asistencia será la mitad a costa del trabajador y la mitad a costa del Ayuntamiento, negociándose en cada caso las oportunas compensaciones por uno u otro lado. Con carácter general, sólo se podrán realizar tres cursos de ese tipo al año. El personal que asista a dichos cursos quedará obligado a entregar copia del material didáctico recibido y a realizar informe si así le es solicitado.

CAPÍTULO IX SALUD LABORAL

Art. 48 Ropa de trabajo

Se proveerá a los trabajadores y trabajadoras que por razón de su actividad lo precisen, de ropa de trabajo adecuada, teniendo en cuenta si son hombres o mujeres, según se determina en el Anexo III del presente Convenio. La efectividad en la entrega de las prendas de vestuario a todo el personal del Ayuntamiento, se realizará en todo caso antes de finalizar los tres primeros meses del año correspondiente.

Art. 49 Reconocimiento médico

Anualmente se realizará una revisión médica a todos los trabajadores, durante la jornada laboral. La Comisión Paritaria establecerá el tipo de reconocimiento que habrá de realizarse.

Art. 50 Capacidad disminuida

Los trabajadores municipales que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibirán la prestación económica establecida para esta contingencia en el Régimen General de la Seguridad Social.

Durante esta situación, los trabajadores afectados percibirán en concepto de mejora a la prestación por incapacidad temporal, las diferencias que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios que tuvieran asignados en la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal.

El trabajador municipal en situación de incapacidad temporal continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones sociales contempladas en el actual acuerdo.

Art. 51 Condiciones adversas

En ningún caso se podrá obligar a los trabajadores, que ejerzan sus funciones a la intemperie o en la vía pública, a realizar su cometido cuando la situación climatológica sea adversa (lluvia intensa o continua, nieve, etc.), o las condiciones del terreno supongan penosidad evidente al trabajador. En estos casos se empleará a los trabajadores en labores propias de su puesto de trabajo que puedan realizarse bajo cubierto.

Lo anterior no será de aplicación en los casos en que la actividad esté motivada o causada por las citadas condiciones meteorológicas, siempre que se cumplan las medidas determinadas por la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El Ayuntamiento de Villalbilla se compromete a realizar, a lo largo de la vigencia del presente Convenio, la Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT), debiendo estar elaborado el manual de valoración antes del 31 de diciembre de 2007.

Independientemente de cuando se finalice la VPT, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Con objeto de compensar los desfases de poder adquisitivo de las categorías inferiores, se acuerda la concesión de los siguientes “pluses de antigüedad”:

- Año 2007: a los trabajadores del grupo E se les concederá un plus mensual de 4'28 euros por cada trienio acumulado
- Año 2008 y 2009: a los trabajadores de los grupos E y D se les concederá un plus mensual de la siguiente cuantía:
 - 8'53 €por cada trienio acumulado a los del grupo D
 - 12'81 €por cada trienio acumulado a los del grupo E

Con la misma finalidad, en el año 2007 se concederá a todos los trabajadores fijos e indefinidos de la plantilla, con la excepción del Secretario, Interventora, Vicesecretaria, Arquitecto y Técnico de Obras Públicas, un plus lineal de 1.300 €anuales, que se repartirá en dos complementos de productividad de igual cuantía en marzo y septiembre.

Este último plus se consolidará en el complemento específico del año 2008.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En lo no previsto en el presente Convenio/Acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL

Quedan derogados todos los acuerdos, convenios, decretos y demás normas municipales que contradigan lo establecido en este Convenio Colectivo/Acuerdo de Personal Funcionario.

Se dará traslado de este Convenio/Acuerdo a todos los responsables de las Áreas, Departamentos, Servicios y Centros de trabajo municipales, los cuales responden contractualmente de su aplicación y respecto en lo que afecta a sus atribuciones y responsabilidades como trabajadores y trabajadoras del Excmo. Ayuntamiento de Villalbilla.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

El salario de los peones de Escuela de Taller, Casa de Oficios, Taller de Empleo y peones del Plan Regional de Obras y Servicios, será la mayor de las siguientes cantidades: el de la subvención máxima prevista en la normativa reguladora del Programa correspondiente, o una vez y media el salario mínimo interprofesional.

Para el resto de categorías profesionales se aplicará el mismo porcentaje que existe entre peón de estos programas y peón del Ayuntamiento a la respectiva categoría.

ANEXO II

II.1 PLUS DE ENTIERRO 75 euros/entierro

II.2 HORAS EXTRAORDINARIAS

- PEONES, CONSERJES Y SUBALTERNOS
 - Laborables 20 euros/hora
 - Sábados, 25 euros/hora
 - Domingos y festivos 35 euros/hora

- AYUDANTES Y AUXILIARES
 - Laborables 25 euros/hora
 - Sábados, 30 euros/hora
 - Domingos y festivos 40 euros/hora

- OFICIALES
 - Laborables 30 euros/hora
 - Sábados, 35 euros/hora
 - Domingos y festivos 45 euros/hora

- ENCARGADOS
 - Laborables 35 euros/hora
 - Sábados, 40 euros/hora
 - Domingos y festivos 50 euros/hora

- POLICÍA MUNICIPAL
 - Laborables 30 euros/hora
 - Sábados, 35 euros/hora
 - Domingos y festivos 45 euros/hora

II.3 PLUS DE NOCTURNIDAD

3 euros/hora añadidos a las horas extraordinarias.

II.4 ASISTENCIA A JUICIO

- En Alcalá de Henares 65 euros/juicio
- Fuera de Alcalá de Henares 75 euros/juicio

II.5 PLUS DE FESTIVIDAD

Los agentes de la Policía Local que trabajen un día festivo, además de la compensación con un día libre, recibirán un plus de 75 euros.

II.6 PLUS DE DISPONIBILIDAD

- a) Para personal de mantenimiento, remunerado a las horas trabajadas, incluyendo 1 hora de desplazamiento y 30 Km. 250 euros/mes
- b) Para Jefatura de la Policía Local, sin remuneración de horas 300 euros/mes

ANEXO III

RELACIÓN DE VESTUARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES

III.1) PERSONAL DE MANTENIMIENTO

- 1 cazadora de abrigo
- 1 chaquetilla
- 2 pantalones de verano
- 2 pantalones de invierno
- 1 par de botas de seguridad
- 2 camisas de manga corta
- 2 camisas de manga larga
- 1 jersey/sudadera
- 1 traje de agua y botas de agua, cada dos años y según necesidad

Toda la ropa exterior estará equipada con reflectantes de seguridad.

III.2) EDUCADORAS CASA DE NIÑOS

- 2 chándal
- 2 pares de zapatillas deportivas o similar

III.3) POLICÍA LOCAL

- 2 camisas de manga larga
- 2 camisas de manga corta
- 2 pantalones
- 1 par de zapatos
- 1 par de botas
- 1 jersey
- 2 pares de calcetines
- 1 par de guantes, según uso o necesidad
- 1 pantalón de faena, según uso o necesidad
- 1 anorak, según uso o necesidad
- 1 gorra, según uso o necesidad
- 1 silbato, según uso o necesidad
- 1 corbata, según uso o necesidad
- 1 traje de agua, según uso o necesidad
- 1 chaleco reflectante, según uso o necesidad
- correa y material policial específico, según pérdida de función atendiendo criterios de operatividad policial
- chalecos de protección balística interiores (N III-A policial), comunes para patrulla/s nocturna, según pérdida de función atendiendo criterios de operatividad policial
- fundas personales para chaleco de protección, según pérdida de función atendiendo criterios de operatividad policial

La valoración del uso de las prendas cuya sustitución se solicite, la realizará Jefatura, con la conformidad del Concejal de Seguridad Ciudadana.

Anualmente se establecerá un presupuesto máximo equivalente por persona, en concepto de ropa de trabajo, negociado entre la Concejalía de Seguridad Ciudadana y el representante sindical, Este presupuesto podrá transformarse parcialmente en otro tipo de material de trabajo, previa conformidad de la Concejalía.

III.4) CONSERJES

2 jerseys (1 invierno, 1 de entretiempo)

2 camisas de invierno

2 camisas de verano

2 pantalones de invierno

2 pantalones de verano

1 mono de trabajo

1 par de botas de trabajo cada 2 años

ANEXO IV

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA CONSERJES DE CENTROS ESCOLARES

IV.1 Definición

Los Conserjes de los Centros Escolares públicos son los trabajadores municipales que prestan sus servicios integrados en el grupo peones-subalternos, en los Colegios Públicos de Villalbilla.

Los Conserjes de los Centros Escolares dependen orgánica y funcionalmente de la Excm. Corporación de Villalbilla a todos los efectos, ya que el Ayuntamiento es el que los selecciona, premia, remunera o sanciona, en su caso.

Los Conserjes dependen laboralmente, en cuanto a sus horas lectivas, del Director del Centro, según determina el artículo 25, apartado d) de la L.O.E.C.E. Su función es de carácter público y está directamente subordinada al desarrollo de la actividad docente, dentro de su jornada laboral ordinaria.

El Conserje desarrollará la labor que el Director del Centro le encomiende, dentro de las funciones propias recogidas en el presente Anexo, sin interferir en sus derechos laborales y sindicales, reconocidos por esta Excm. Corporación.

IV.2 Funciones

Son funciones específicas de los Conserjes:

- a) La permanencia en el Colegio al que se adscriba, durante la jornada laboral, ejerciendo vigilancia de los edificios, material e instalaciones.
- b) El encendido y vigilancia de la calefacción, en cualquiera de los sistemas que tuviera y de la época establecida para su funcionamiento.
- c) La realización de elementales tareas de conservación y mantenimiento para lo cual se les dotará de los útiles necesarios, siempre que esta actividad no contraiga riesgo personal.
- d) Colaborará para que el edificio que tiene a su cargo se encuentre en todo momento en perfectas condiciones de limpieza y decoro, comunicando en su caso cualquier anomalía que se produzca al respecto.
- e) La apertura y cierre del Centro dentro de su jornada laboral, así como la atención del alumbrado del Centro en el mismo período.
- f) Realizará el riego del arbolado y jardines de los patios, siempre que disponga de los útiles necesarios para tal función, en el período de su jornada laboral y siempre que se lo permita la realización de las demás funciones. Procederá al vaciado de las papeleras instaladas en los jardines y patios, siempre que sea necesario.
- g) Deberán proporcionar al profesorado todos aquellos materiales de limpieza que le sean requeridos durante las horas lectivas.
- h) La recepción del correo y demás documentos del Centro.

- i) Información al público sobre temas generales relacionados con el Centro. Controlar la entrada de las personas ajenas al Centro; recibir sus peticiones relacionadas con el mismo e indicarles a los responsables a quienes deben dirigirse.
- j) Colaborar con la Dirección en la solución de los problemas que alteren el funcionamiento del Centro, y en caso de urgencia, ayudar al restablecimiento de la normalidad lo más pronto posible.
- k) Manejar máquinas reproductoras, multcopistas, fotocopiadoras y otras análogas, cuando sean autorizados para ello por el Director del Centro.
- l) Realizar dentro de las dependencias los traslados de material, mobiliario y enseres que fueran necesarios, así como prestar, en su caso, servicios adecuados a la naturaleza de sus funciones en archivos, bibliotecas, almacenes, etc.
- m) Los Conserjes de los Centros Escolares tendrán bajo su custodia el mobiliario, máquinas e instalaciones-locales y las llaves de todas las puertas de acceso y dependencias existentes, no pudiendo entregar las mismas a ninguna persona o entidad, salvo autorización, por escrito, del Concejal de Educación o del Director del Centro.
- n) En general, prestar los servicios adecuados a la naturaleza de sus funciones.

IV.3 Prohibiciones

- a) A los Conserjes de los Centros Escolares les queda terminantemente prohibido interferir, ni por voluntad propia ni por orden de nadie, en el sistema laboral ni de disciplina del profesorado.
- b) A los Conserjes les queda terminantemente prohibido vender o comerciar dentro del Colegio, así como cualquier actividad lucrativa dentro del mismo.

IV.4 Jornada laboral

La jornada laboral se repartirá de lunes a viernes, de acuerdo con el siguiente horario:

- Meses de octubre a mayo, ambos inclusive: 08:30 a 14:15 horas
15:00 a 18:00 horas
- Meses de junio y septiembre: 08:30 a 15:15 horas

IV.5 Vacaciones

Las vacaciones y demás días de libranza serán acordes con el horario escolar vigente, incluyendo por tanto vacaciones en julio y agosto, libranzas de Semana Santa, Navidades, compensaciones de la semana blanca y cualesquiera otros días festivos que figuren en el calendario escolar.

ANEXO V

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA POLICÍA LOCAL

El compromiso del Ayuntamiento de Villalbilla con la mejora permanente de los servicios que presta al ciudadano y, en concreto, con la mantenimiento de la seguridad ciudadana, hace necesario adoptar medidas concretas para la racionalización de la jornada y horario del colectivo de Policía Local. Estas medidas pretenden:

- Ampliar la presencia policial en la calle.
- Homogeneizar y racionalizar la jornada del personal al servicio del Ayuntamiento de Villalbilla.
- Cubrir las necesidades organizativas de la Concejalía de Seguridad Ciudadana.

En razón de la organización de los turnos y servicio permanente de 24 horas que prestará la Policía Local, se acuerda:

V.1 Jornada y turnos

La jornada y turnos de trabajo serán los aprobados en el presente Convenio para el resto de trabajadores.

El turno de noche se establecerá con 7 días de trabajo continuado y 7 días de descanso. Con carácter general y salvo imprevistos, el turno de noche será siempre cubierto por dos agentes por vehículo.

Con carácter general se establecerán turnos rotativos de mañana, tarde y noche. Estos turnos serán de carácter mensual y, tras la incorporación de nuevos agentes, se podrán estabilizar, si así lo acuerdan Jefatura y la Concejalía de Seguridad Ciudadana.

V.2 Cuadrante

Se elaborará anualmente un calendario-cuadrante que reflejará los turnos de cada agente y las jornadas de descanso.

V.3 Cambio de turno o de servicio

- Cambios de turno: se podrán solicitar a Jefatura por acuerdo de dos agentes, con una antelación mínima de 72 horas. Este cambio de turno será para el período de un mes. La aceptación o denegación del cambio se producirá como mínimo con 24 horas de antelación al inicio del servicio a cambiar.

- Permutas de servicio: Los agentes podrán solicitar permutas puntuales de un servicio para un día, a Jefatura y con una antelación mínima de 24 horas. Cuando por necesidades del servicio, se solicite por Jefatura la permuta del servicio de un agente para un día, ésta deberá realizarse con la antelación mínima de 24 horas con respecto al inicio del nuevo servicio encomendado.

En caso de no cumplirse el plazo de 24 horas, las horas trabajadas se considerarían como horas extraordinarias.

En cualquier caso, la potestad organizativa del Servicio de Policía Local compete a la Concejalía de Seguridad Ciudadana y a Jefatura de Policía Local.

V.4 Vacaciones y días de asuntos propios

Los períodos vacacionales y de libranza por asuntos propios serán los generales establecidos en el presente Acuerdo/Convenio Colectivo, se pedirán cuando se tenga el cuadrante anual elaborado.

Con carácter general, se garantizarán las siguientes libranzas a todos los agentes:

- Semana Santa: Al menos se libraré una vez cada dos años.
- Nochebuena y Nochevieja: Al menos una de las dos fiestas todos los años.

Con objeto de facilitar el disfrute de días de libranza por parte de los agentes, en el caso de realizarse solicitud por un agente que tuviera servicio en turno de sólo dos agentes, se concedería la libranza con el consentimiento expreso del otro agente a realizar patrulla unipersonal.

V.5 Fiestas patronales

Las Fiestas Patronales serán trabajadas durante esa semana, según se acuerde con la Concejalía, estableciéndose todos los años una Paga de Feria acorde con las horas extraordinarias a trabajar y con la particularidad del servicio y de las fechas, negociándose ésta anualmente.

V.6 Servicios especiales

Estos servicios los realizarán preferentemente los policías que estén de turno por cuadrante, alargando la jornada o incorporándose antes al servicio, compensándoseles con arreglo al Convenio.

Cuando por necesidades del servicio deba prolongarse la jornada en dos o más horas, se tendrá derecho al devengo de la correspondiente dieta.

Los servicios especiales que no sean antelación o prolongación de jornada tendrán una duración mínima de un turno completo.

V.7 Regulación del trabajo en días festivos y nocturnos

Los días en que el agente esté de libranza por cuadrante serán contemplados como festivos a todos los efectos, salvo permuta de servicio.

Los miembros del cuerpo de Policía Local trabajarán los días festivos que su calendario-cuadrante marque, siendo compensados con otro día de libranza a elección del agente.

Los agentes que por su turno en cuadrante trabajen la noche del 24, el 31 de diciembre, o el 5 de enero en el turno de noche, serán recompensados económicamente con 240 Euros; los agentes que trabajen la tarde del 24, el 31 de diciembre, o el turno de mañana del 6 de enero, serán recompensados con 120 Euros.

Los agentes que trabajen en turno de noche tendrán una compensación mensual de 350 Euros.

V.8 Formación

Cada agente dispondrá de 5 días para cursos de formación policial, en horario laboral y con el pago de kilometraje, cuando uno de estos días sea negado, se disfrutará como Asuntos Propios.

Además de estos días, si reconsiderase conveniente por parte de la Concejalía de Seguridad Ciudadana la realización de un curso, se abonará el kilometraje, siendo la mitad de los días de curso por cuenta del agente y la mitad en horario laboral.

El resto de cursos y/o días de formación será tanto el tiempo como los gastos por cuenta del agente.

V.9 Asistencia a juicios fuera de la jornada laboral

Dada la obligación de asistir a los tribunales de Justicia por todos los Funcionarios policiales, estas asistencias se compensarán económicamente según figura en el Anexo II del presente Convenio.

V.10 Seguridad vial

Se establece, dentro del Cuerpo de Policía Local, el Área de Seguridad Vial, integrada inicialmente por dos agentes.

La adscripción a este Área se realizará por la Concejalía de Seguridad Ciudadana de entre los agentes que se presten voluntarios para la realización del servicio y cuenten con la preparación adecuada.

El servicio se prestará cuando así se coordine con los Centros Docentes del municipio, pudiendo coincidir o no con los turnos de servicio de los agentes, los cuales quedan obligados a la prestación del servicio aún cuando no coincida con su turno laboral.

Como compensación por esta dedicación, se acuerda el pago de un Plus mensual de 220 euros para cada agente, en los meses que se lleven a cabo los cursos de seguridad vial.