



# *Ilmo. Ayuntamiento de Bedmar y Garciez (Jaén)*

## Convenio colectivo económico social de los empleados laborales del Ilustrísimo Ayuntamiento de Bedmar-Garciez

### Capítulo I

#### Disposiciones Generales

##### Artículo 1 – Objeto

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las condiciones de trabajo y sociales entre el ayuntamiento y el personal laboral que del mismo dependen.

##### Artículo 2 – Ambito personal

1 Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todos los trabajadores de este Ayuntamiento, vinculados a la corporación en cualquiera de sus modalidades, laboral fijo, fijo discontinuo, interino, servicios especiales, etc..., excepto que estos trabajadores pertenezcan a programas especiales como AEPESA, Planes Provinciales y obras diversas municipales, que se regirán por lo establecido en la Disposición Adicional Primera.

2 Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales en tanto no contradigan lo establecido en el presente acuerdo, serán de aplicación al personal laboral al servicio de la corporación, en lo que sea mas favorable.

##### Artículo 3 – Vigencia, duración y denuncia

El presente convenio entrara en vigor al día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, una vez aprobado por el pleno del Ayuntamiento. La duración del presente convenio será de dos años. Si el mismo no fuese denunciado por alguna de las partes, dentro de los treinta días anteriores a la fecha de su vencimiento, se considerara prorrogado por anualidades sucesivas.

Los efectos económicos y sociales se retrotraerán a 1 de enero de 2005, que serán revisados anualmente.

##### Artículo 4 – Incremento y revisión

El incremento y revisión retributiva, serán negociados anualmente así como todos los artículos que tengan incidencias económicas, garantizando, en todo caso lo dispuesto en la Ley de presupuestos Generales del Estado.

Debido a la perdida de poder adquisitivo, la comisión de seguimiento negociará anualmente el incremento correspondiente, siempre que la legislación vigente lo permita.

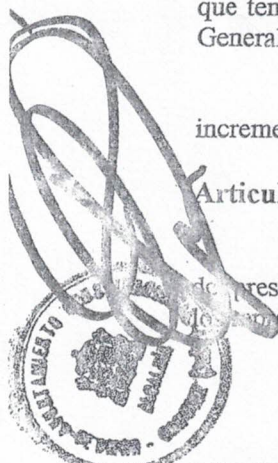
##### Artículo 5 – Comisión de seguimiento

Se constituye una comisión de seguimiento (paritaria) para el control, desarrollo e interpretación de presente convenio, integrada en igual número, por miembros en representación de la corporación y de representantes de los trabajadores.

Su misión será la de velar por el fiel y puntual cumplimiento del Convenio.

La comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los temas que se vayan a debatir, que actúen con voz pero sin voto.

La comisión paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la firma en vigor del presente convenio.





# *Último. Ayuntamiento de Bedmar y Garcíez (Jaén)*

Los acuerdos de esta comisión serán vinculantes para el personal afectado por el presente convenio y entraran en vigor al día siguiente de se adopción, incorporándose al mismo.

Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto o en la interpretación de algún artículo del presente convenio, se recurrirá a la mediación y arbitraje de una persona u órgano que será nombrada, de común acuerdo por los miembros de la comisión de seguimiento.

Las competencias de la comisión de seguimiento a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengan atribuidas por otros artículos del presente convenio.

## **Artículo 6 – Garantía personal y vinculación de la pactado**

Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los empleados mas beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones, que con carácter general, se establezcan en convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Las condiciones pactadas en este acuerdo forman un todo orgánico e indivisible, en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación practica, serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada empleado en su categoría y computo anual.

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

## **Artículo 7 – Difusión del convenio**

Por parte del Ayuntamiento se dispondrá lo conveniente para que todos los trabajadores laborales conozcan el presente convenio, para lo cual se entregará a cada uno un ejemplar del mismo.

## **Capitulo II**

### **Organización del trabajo**

#### **Artículo 8 – Organización del trabajo**

La organización practica del trabajo será competencia de la corporación a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente, que establece también los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

La racionalización del sistema y métodos de trabajo tendrán, entre otras las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones del servicio a la ciudadanía
- b) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos
- c) Establecimiento y adecuación de plantillas y relaciones de puestos de trabajo correctos

Las centrales sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de negociar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesario informe preceptivo de las mismas.

#### **Artículo 9 – Clasificación de los trabajadores**

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento está integrado por empleados fijos, interinos (contratos de interinidad) fijos discontinuos y servicios especiales, que forman parte de la plantilla.



### Artículo 10 – relación de puestos de trabajo

1.- La relación de puestos de trabajo deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, como personal laboral.

Con anterioridad a la aprobación del presupuesto de la corporación y una vez examinadas las vacantes existentes en la plantilla de personal, se formara, la plantilla presupuestaria y la oferta publica de empleo, donde se recogerán los puestos de trabajo reservados a la promoción interna, dotándose presupuestariamente las vacantes del año correspondiente.

2.- A cada categoría se le asignara un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso, y del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino. ?

3.- Cualquier modificación deber ser negociada con los representantes sindicales firmantes de este convenio.

### Artículo 11 – Ingreso en plantilla y selección de personal

El Ayuntamiento seleccionara su personal de plantilla laboral, de acuerdo con su oferta publica de empleo, mediante convocatoria publica y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garantizará, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, merito y capacidad, así como el de publicidad.

### Artículo 12 – Promoción interna y concurso de traslados.

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus empleados, contando con los representantes legales de los trabajadores afectados, debiendo poseer los mismos la titulación exigida para el acceso a la misma.

Se adoptaran las formas para conseguir la estabilidad en el empleo del personal que viene desempeñando su trabajo con carácter temporal en puestos estructurales, u dimensionar la plantilla de acuerdo con las necesidades permanentes de los servicios.

### Artículo 13 – Trabajos de superior categoría

Los empleados que realicen funciones de superior categoría, motivadas por el servicio, y a instancias de la corporación, tendrá derecha a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, de acuerdo con la legislación vigente.

### Artículo 14 – Consolidación del grado personal

La consolidación del grado personal, estará sujeta a la legislación vigente que le sea de aplicación.

### Artículo 15 – Contratación de personal laboral

La sustitución de personal laboral, se llevara a cabo a través de contratación de personal, en caso de necesidades circunstanciales, y no permanentes que surjan en los distintos servicios de este Ayuntamiento, utilizándose los sistemas establecidos en la legislación vigente aplicable.

### Artículo 16 – Trabajadores con discapacidad

En las ofertas de empleo publico se reservara un cupo del 4% de las vacantes para ser cubiertas con personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 %, de modo que progresivamente se alcance el 2 % de los efectivos de la plantilla del Ayuntamiento, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.



# Ultimo. Ayuntamiento de Bedmar y Garciez (Jaén)

En tal sentido y al objeto de concretar previamente el número de empleados que se encuentran en esta circunstancia, así como aquellos otros que por aplicación de los artículos 36 y 38 pudieran encontrarse dentro, se establece un periodo de hasta el día 30 de Diciembre de cada año por el que aquellos empleados que se consideren afectados podrán reclamar del Ayuntamiento la toma de consideración de su específica situación.

## Artículo 17 – Reconversión del puesto de trabajo

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la corporación proveerá la oportuna reconversión profesional a aquellos empleados que se vieran afectados, por medio de los correspondientes cursillos de adaptación, de tal manera que puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

Cualquier modificación deberá ser negociada con los firmantes del presente convenio.

## Capítulo III

### Retribuciones, jornada, horarios y descansos

#### Artículo 18 – Conceptos retributivos

La ordenación del pago de gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la corporación.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento,  tendrá la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la función pública.

El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

A.- El sueldo y trienios que corresponda al grupo de titulación al que pertenezcan. Sus cuantías serán las que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

B.- El complemento de destino que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado de consolidación, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

C.- El complemento específico, retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidas en la relación de puestos de trabajo. Estas condiciones pueden ser las siguientes:

- De especial dificultad técnica. Todos los puestos tiene asignada al menos esta condición
- De responsabilidad o mando que se asigne a aquellos puestos de trabajo que ostenten Jefatura, o una especial responsabilidad por manejo o recaudación que conlleve o pueda conllevar quebranto de moneda o que tenga contacto directo con los ciudadanos.
- De penosidad o peligrosidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúnan alguna de estas circunstancias:
  - Realizar una jornada laboral a la intemperie
  - Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, productos químicos de limpieza, alquitranes, emisiones CO, etc.
  - Exposición a riesgos físicos.
  - Realicen labores de vigilancia o custodia uniformados y portando armas y/o defensa personal.



# Ultmo. Ayuntamiento de Bedmar y García (Jaén)

## - De dedicación

- De turnicidad y/o nocturnidad que se asigna a aquellos puestos de desarrollan su actividad en turnos diferentes, en horas nocturnas, días festivos o en régimen de jornada partida. El importe para pagar este apartado de dedicación, dentro del complemento específico, se asignara según RPT
- De plena dedicación que se asignara a aquellos puestos de trabajo excepcionalmente deban realizar una jornada en computo anual equivalente a 40 horas semanales. La asignación de este específico será incompatible con la realización de horas extraordinarias

## - De incompatibilidad que se asignara a aquellos puestos de trabajo incompatibles con el desempeño de actividades profesionales privadas.

D.- El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeña su trabajo. Se regirá por lo establecido en el R.D. 2 de febrero de 1996, núm. 158/1996.

E.- Las pagas extraordinarias tendrán la cuantía que marca la Ley y se abonaran en la nómina de junio y diciembre.

El personal en periodo de practicas o interino, percibirá las mismas retribuciones que el personal laboral, de su mismo puesto de trabajo o escala.

Cualquier modificación, deberá ser negociada con los firmantes del presente convenio.

## Artículo 19 – Incremento de retribuciones

El incremento de retribuciones durante la vigencia del presente convenio será acorde con los incrementos establecidos cada año por la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

## Artículo 20 – Retribuciones del personal laboral

El personal laboral afectado por este acuerdo, percibirá el 100 % de las retribuciones que les corresponda según el grupo y escala en el que estén encuadrados.

## Artículo 21 - Fondo para la mejora de la prestación de los servicios públicos e incremento de la productividad.

Con el fin de apoyar la mejora de la prestación de los servicios públicos é incentivar la mejora de la productividad, se constituirá un fondo del 2% del total de retribuciones del personal para el año 2005 en similitud a lo establecido para el personal de la Administración General del Estado. Para los ejercicios siguientes y siempre que la legislación vigente lo permita, se negociara y acordará con la representación social la cuantía del fondo.

La aplicación criterios y distribución de esta fondo serán acordados en el seno de la mesa general de negociación del Ayuntamiento, y estarán presididas por el principio de equidad entre los distintos grupos profesionales y mejora de determinados puestos o colectivos, con carácter excepcional y singular, de manera que en el abanico retributivo resultante con su aplicación establezca un modelo de retribuciones coherente, y en función del cumplimiento de los objetivos fijados a este programa.

## Artículo 22 – Vacaciones

1.- El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo prestados



# Ultmo. Ayuntamiento de Bedmar y García (Jaén)

2.- En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días vacaciones anuales:

- Quince años de servicio, veintitrés días hábiles
- Veinte años de servicio, veinticuatro días hábiles
- Veinticinco años de servicio, veinticinco días hábiles
- Treinta o mas años de servicio, veintiséis días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida

3.- En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedara interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro de año natural o hasta el 15 de enero siguiente.

4.- El periodo vacacional se disfrutara obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de julio, agosto o septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, previa consulta con los representantes legales del personal laboral.

5.- A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en horarios especiales se establezca lo contrario.

6.- Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

## Artículo 23 – Permisos retribuidos

1. Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1.1 Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro publico, se otorgara un permiso de quince días.

1.2 Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso preavisarse a la administración con tiempo suficiente y presentarse justificante de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

1.3 Por razones personales

a) Por traslado de domicilio, cuando el traslado se produzca en la misma localidad: un día, si el traslado tuviese lugar a otra localidad Dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días si perteneciera a provincia distinta.

b) Los empleados que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización de la Alcaldía-Presidencia.

1.4 Por asuntos particulares

a) Hasta un máximo de seis días al año no acumulables a las vacaciones anuales

b) Hasta dos días mas no acumulables a las vacaciones anuales ni a los seis días del epígrafe anterior

c) Hasta tres meses anuales cada dos años, sin derecho a retribución

1.5 Por razones de obligación o deber legal

Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

1.6 Por razones de formación

Handwritten signature and scribbles in the top left margin.

Handwritten signature and scribbles in the bottom left margin, partially overlapping a circular stamp.





# Ultmo. Ayuntamiento de Bedmar y García (Jaén)

- a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.
- b) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos
- c) Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, por la duración de los mismos.
- d) Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenta a examen, con un máximo de diez.

## 1.7 Por razones sindicales

- a) Para realizar funciones sindicales de carácter permanente, si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.
- b) Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

1.8 Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad de residencia del personal. Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante o bien alternativamente dentro de la duración del mismo siempre y cuando, en este último supuesto lo permitan las necesidades del servicio.

1.9 Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, tres días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

1.10 Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado en su caso, una jornada de trabajo reducida en periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

1.11 Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda calerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino en los mismos términos que al personal fijo, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su condición

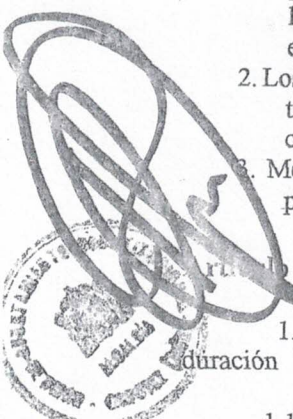
3. Mediante Decreto se regularán las características, los requisitos y forma de justificación de los permisos señalados en este artículo.

## Artículo 24 - Permiso por maternidad lactancia y adopción

1. Además se concederán los siguientes permisos por las siguientes causas y con la siguiente duración

1.1 Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador.

1.2 De conformidad con lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública, en supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple 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





# Ultmo. Ayuntamiento de Bedmar y García (Jaén)

fallecimiento de la madre, el padre 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 el padre y la madre trabajen, ésta, al incorporarse al periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el nonato, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliadas en caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contados a elección del empleado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso será así mismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditado por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre o el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a los que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completo a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

1.3 En el supuesto de parto o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

1.4 En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre en su caso, o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas.

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

## Artículo 25 - Permisos no retribuidos.

Todo el personal con más de dos años de servicio podrá solicitar licencia no retribuida, con reserva del puesto de trabajo, por el plazo de uno a tres meses, sin que el tiempo de permiso sea computable a ningún efecto.





# *Último. Ayuntamiento de Bedmar y García (Jaén)*

Deberá ser solicitado con un mes de antelación, tanto el permiso como su prórroga, entendiéndose como renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá ser avisada al trabajador con quince días de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Cuando el empleado tenga concedido anticipo de haberes deberá comprometerse por escrito a abonar, previamente o por mensualidades, la parte de reintegro que le corresponda por el tiempo que permanezca en esta situación.

## **Artículo 26 - Dietas**

Las dietas asignadas al personal serán las previstas en los presupuestos de la corporación. Asimismo el personal que por razón del servicio tenga que utilizar su vehículo propio, recibirá 0,17 euros por kilómetro.

## **Artículo 27 - Jornada laboral**

Anualmente se aprobara un calendario laboral por centro de trabajo, que contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo, el horario diario y semanal, así como la distribución anual de la jornada. Para el presente convenio, la jornada laboral será de 37.5 horas semanales. Cualquier modificación de horarios en algún puesto de trabajo por necesidad del servicio, será arbitrado, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 94 de la Ley 7/85 de 2 de abril, de bases de régimen local y quedando atendido el servicio de registro conforme el horario habitual se establece que la jornada será con carácter general, única, continuada, y obligatoria de 8 horas diarias máxima. Se fija una jornada reducida desde el 1 de Julio al 31 de agosto, en la que la salida será a las 14 horas, horas que serán recuperadas a lo largo del año.

## **Artículo 28 - Excedencias**

Los empleados públicos de este Ayuntamiento, podrán obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

## **Artículo 29 - Trabajadores de organismos autónomos**

Las peculiaridades de los colectivos de trabajadores u organismos autónomos adheridos al presente convenio, tales, como la jornada de trabajo, calendario laboral, etc, se negociaran por los representantes sindicales de los órganos competentes de cada organismo autónomo o colectivo de trabajadores afectados siempre que lo tuviesen, y en carencia del mismo, se registrarán por el presente acuerdo.

## **CAPITULO IV MEJORAS SOCIALES**

### **Artículo 30 - incapacidad laboral transitoria**

En los casos de enfermedad o accidente con ocasión o en el ejercicio de sus funciones o (in itinere), así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el empleado cobrará en 100% de sus retribuciones hasta su incorporación al servicio activo o su pase a invalidez provisional.

Asimismo cuando el trabajador se encuentre en la situación anterior, la Alcaldía-Presidencia podrá instar al trabajador a que pida una segunda opinión médica.



El empleado, desde el tercer día de enfermedad, deberá justificar dicha situación, mediante el parte medico de baja correspondiente.

### **Artículo 31 - Formación, perfeccionamiento y promoción**

1. A efectos de facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente acuerdo, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales y la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional.
2. Los trabajadores que realicen cursos académicos tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de a jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Tendrán derecho, así mismo a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes.
3. La corporación conjuntamente con los representantes sindicales establecerá un plan de formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados.
4. La corporación podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a la misma se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quien se le abonará además de su salario, los gastos de viajes e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que lo soliciten.

### **Artículo 32 - Seguro de accidente y seguro de responsabilidad civil.**

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los empleados públicos en el desempeño de sus funciones, la corporación contratara una póliza de responsabilidad civil y defensa penal por un importe del 100% del posible valor económico de los daños o gastos jurídicos.

El Ayuntamiento se compromete a suscribir un seguro de accidentes colectivo que cubra muerte en accidente o natural e incapacidad laboral absoluta a todos sus empleados.

Cuando un empleado publico en función de su puesto de trabajo, haya de hacer uso de su carnet de conducir y por razones profesionales, sufra la retirada del mismo con carácter preventivo, el ayuntamiento le garantizara su salario real en otro puesto de trabajo hasta tanto exista fallo o resolución judicial al respecto.

Por el Ayuntamiento se designará a su cargo, la defensa del empleado publico, que, como consecuencia de sus funciones, sea objeto de actuaciones jurídicas, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo los casos en que se reconozca en la sentencia dolo, mala fe o negligencia, o renuncia expresa del empleado publico, o ser el Ayuntamiento el demandante.

### **Artículo 33 - Protección a la trabajadora embarazada-**

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado concreto de embarazo, se le traslade a otro puesto acorde con sus circunstancias.

### **Artículo 34 - Uniformes, maquinaria, herramientas y material de trabajo.**

El Ayuntamiento proporcionara uniformes homologados de trabajo de acuerdo con el puesto de cada empleado público.



La maquinaria, herramienta, material de oficina, etc, que deba emplear cada empleado para desempeñar las funciones propias de su categoría y puesto de trabajo serán, facilitadas por el Ayuntamiento. Asimismo queda, prohibido la utilización de uniformes, maquinaria teléfonos, etc. para usos particulares.

## **CAPITULO V SEGURIDAD E HIGIENE**

### **Articulo 35 - Deberes en materia de seguridad e higiene**

En materia de seguridad e higiene en el trabajo se estará a lo estipulado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su reglamento. Asimismo el Ayuntamiento a través de empresa del sector se compromete a la redacción de un proyecto de Prevención de Riesgos Laborales que recoja los distintos centros de trabajo.

## **CAPITULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Articulo 36 - Régimen disciplinario**

El régimen disciplinario de los empleados públicos se rige por lo previsto en la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local I, decreto legislativo 781/1986 de 18 de abril por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local. Ley 39/1984 de medidas para la reforma de la función pública, real decreto, 33/1986 por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de la administración del estado y supletoriamente, por la legislación de funcionarios civiles del estado.

## **CAPITULO VII DERECHOS SINDICALES**

### **Articulo 37 – Representación legal**

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/85 de 2 de agosto de libertad sindical, la representación legal del conjunto de los empleados públicos acogidos al presente convenio, corresponde a los órganos electos de representación sindical contenidos en las disposiciones vigentes.

### **Articulo 38 – Secciones Sindicales**

La corporación reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en sección sindical y afiliarse libremente a la misma de conformidad con la legislación vigente en la materia en cada momento.

1. Las secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento designaran un delegado sindical que actuara como representante de las mismas ante la Corporación.



2. Las secciones sindicales podrán deducir de las nominas de sus afiliados, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas tengan establecida, correspondiendo a la corporación efectuar con carácter mensual, la oportuna transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que se indique por los sindicatos.

#### **Artículo 39 – Representación de los trabajadores**

A los efectos del presente convenio, la expresión – Representantes de los trabajadores comprende a los representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de los empleados de la corporación, de conformidad con las disposiciones vigentes, así como los secretarios de las secciones sindicales legalmente reconocidas.

#### **Artículo 40 – Garantías sindicales**

Cada representante de los trabajadores tendrá las garantías sindicales que en cada momento, establezca la legislación vigente sobre la materia.

#### **Artículo 41 – Horas sindicales**

1. Los representantes de los trabajadores que tienen la garantía y el derecho al crédito de 20 horas mensuales retribuidas son:
  - a) Delegados de personal electo
  - b) Secretarios de las secciones sindicales y delegados sindicales
2. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías:
  - a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas, habrá de ser comunicado con una antelación mínima de 48 horas.
  - b) No mermarán las retribuciones de cualquier representante de los trabajadores en los días en que se encuentre con horas sindicales, las cuales tendrán la consideración de todos los efectos de días realmente trabajados.

#### **Artículo 42 – Funciones y competencias**

Los representantes de los trabajadores tendrán las funciones y competencias indicadas en la legislación vigente aplicable.

#### **Artículo 43 – Derecho de reunión**

Los trabajadores eventuales podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reuniones, quienes de acuerdo con el art. 39 del presente convenio, tengan la consideración y reconocimiento de representantes de los funcionarios, enjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al Sr. Alcalde de la corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales necesarios para poder celebrar una reunión que son los siguientes:

1. Formulase la petición con una antelación de 48 horas por el delegado de personal.
2. Señalar la hora y el lugar de celebración
3. Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Si en el plazo de 24 horas a la fecha de celebración de la reunión el Alcalde no formulase objeciones a la misma, podrá esta celebrarse sin requisito posterior.



En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

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

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

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

- 1 Que pertenezcan estas personas a la organización sindical que convoca la reunión
- 2 Que, cuanto menos, ostenten cargo sindical a nivel provincial
- 3 Que se comunique, en la solicitud, los datos de los referidas personas o cargo que ostentan.

#### Artículo 44 – Servicios mínimos

Velando las partes firmantes del presente convenio por la libertad del empleado para ejercer libremente el derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos serán establecidos por la Corporación y Delegados de personal.

#### Artículo 45 – Disposiciones generales.

La corporación facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

#### Disposición adicional primera

El presente convenio será de aplicación a los trabajadores que pertenezcan a programas especiales como AEPSA, Planes Provinciales y Obras Municipales diversas, salvo lo dispuesto en los Títulos II, III, IV, que se regirán junto a lo regulado en este convenio por lo establecido en el del sector.

Las condiciones económicas de los trabajadores de AEPSA y obras diversas municipales, serán en computo mensual iguales a las que venían percibiendo con anterioridad, y en concreto el cuadro anexo:

#### CUADRO MENSUAL TRABAJADORES PFEA Y PLANES PROVINCIALES 2005

Categoría	S Base	C. Especifico	C. Destino	P.P. Extras	Total
Encargado	715.05	217.68	254.74	195.87	1383.34
Oficial 2ª	668.10	210.00	228.30	179.70	1286.10
Peón Espec.	649.50	199.50	228.30	175.50	1252.80
Peón	640.80	99.50	228.30	173.40	1242.00





**D. CARLOS COBO VALLECILLO, SECRETARIO DEL ILTMO. AYUNTAMIENTO DE BEDMAR Y GARCIEZ (Jaén).-**

**CERTIFICO:** Que en el Acta correspondiente a la Sesión Ordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno de fecha 27 de Enero de 2.006, figura entre otros, el acuerdo de la transcripción literal siguiente:

**6º.- MODIFICACION DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BEDMAR Y GARCIEZ.**

Vistos los escritos de la Subdelegación del Gobierno de Jaén con registro de salida nº 51.895 de fecha 29 de Noviembre de 2.005, y registro de salida nº 55.414 de fecha 22 de Diciembre de 2.005, solicitando ampliación de información relacionada con el acuerdo del Ayuntamiento Pleno de fecha 30 de Septiembre de 2.005 sobre "Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Bedmar y Garciez".

Considerando lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley 7/85, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Y sometido el tema a votación, el Ayuntamiento Pleno por unanimidad de los Concejales asistentes, siete de los once que lo integran. Acuerda:

PRIMERO.- Modificar parcialmente el Acuerdo del Ayuntamiento Pleno de fecha 30 de Septiembre de 2.005 sobre "Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Bedmar y Garciez", rectificando los artículos 16, 30 y 41 con el sentido y los mismos términos que se expresan a continuación:

**Artículo 16.- TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.**

Cambiar la frase "un cupo del 4%", por la de "un cupo del 5%".

**Artículo 30.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.**

Añadir al segundo párrafo la siguiente frase: "A lo que el trabajador accederá o no, si en el ejercicio de su derecho lo estima conveniente".

**Artículo 41.- HORAS SINDICALES.**

Cambiar la redacción del apartado 1 de este artículo, que quedará de la siguiente forma:

1.- El Delegado de Personal electo tiene la garantía y el derecho al crédito de 15 horas mensuales retribuidas.



*Itmo. Ayuntamiento de Bedmar y Garciez (Jaén)*

**C) CUADRO SALARIAL TRABAJADORES PFEA Y PLANES PROVINCIALES 2.012.**

MENSUAL

Categoría	S. Base	C. Específico	C. Destino	P.P. Extras	Total
Encargado	860,47	255,08	295,92	227,53	<b>1.639,00</b>
Oficial 2ª	788,91	250,13	283,06	212,23	<b>1.534,33</b>
Peón Esp.	766,84	250,13	283,06	206,96	<b>1.506,99</b>
Peón	756,63	250,13	283,06	204,32	<b>1.494,14</b>

CONCORDADO CON SU CATEGORÍA

CONCORDADO

Bedmar

25-6-2012



**C) CUADRO SALARIAL TRABAJADORES PFEA Y PLANES PROVINCIALES 2.013.**

MENSUAL

<b>Categoría</b>	<b>S. Base</b>	<b>C. Específico</b>	<b>C. Destino</b>	<b>P.P. Extras</b>	<b>Total</b>
Encargado	860,47	255,08	295,92	227,53	<b>1.639,00</b>
Oficial 2ª	788,91	250,13	283,06	212,23	<b>1.534,33</b>
Peón Esp.	766,84	250,13	283,06	206,96	<b>1.506,99</b>
Peón	756,63	250,13	283,06	204,32	<b>1.494,14</b>

