

compañía

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL ILTMO. AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1.- PARTES SIGNATARIAS, OBJETO Y NORMA SUPLETORIA

Son partes firmantes del presente Acuerdo:

- Alcaldesa Presidente, Dña. Almudena Morales Asensio
- Concejal de Personal, D. Agustín Cabrera Hueso

E N T R A D A	AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX
	17 ENE. 2018
	Núm. <i>99</i>

Por parte de la representación legal de los trabajadores:

- Delegado de Personal de CSI-F, D. Francisco López Cabrera
- Responsable Provincial de Administración Local de CSI-F Almería, D. José Gil Cazorla

Ambas partes se reconocen como interlocutores legítimos para negociar el presente Acuerdo de conformidad a los términos contenidos en la legislación vigente.

El presente Acuerdo regula las condiciones de trabajo de los empleados/as públicos que prestan servicios para el Ayuntamiento de Laujar de Andarax. En todo aquello que no se esté recogido en el presente Acuerdo se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.

Se considerarán incorporados a las presentes Normas Regulatoras los Acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la Federación Española de Municipios y Provincial o la Federación de Municipios y Provincial de Andalucía, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

ART. 2.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Acuerdo será de aplicación a todos los empleados públicos que prestan sus servicios en el Iltmo. Ayuntamiento de Laujar de Andarax.

ART. 3.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Acuerdo entrará en vigor en el periodo comprendido del día siguiente a su publicación en el BOP de Almería y se extenderá hasta al día 31 de Diciembre de 2020.

Este Acuerdo se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, excepto el régimen económico que se negociará a primeros de cada año, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un nuevo Acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente Acuerdo.

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

ART. 4.- EQUIPARACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMINETO

Se equiparán las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos los empleados públicos de igual nivel y/o categoría y antigüedad incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

ART. 5.- COMISION DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO

Los firmantes del presente Acuerdo constituirán en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir del siguiente a la petición una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por 4 miembros, 2 en representación de la Corporación y 2 en representación del sindicato firmante (CSI-F) y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento.

En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Acuerdo.

La Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del Acuerdo, y se reunirá con carácter ordinario cada 4 meses y con carácter extraordinario, a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión como mínimo para 48 horas después de la petición y como máximo para 5 días.

Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados.

ART. 6.- NEGOCIACIÓN CAPÍTULO I DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

Será objeto de negociación la aprobación por el Pleno de la Corporación, del Presupuesto Municipal, de la Relación de los Puestos de Trabajo y Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

- Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos)
- El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- El diseño y aprobación de Planes de Formación.
- Las retribuciones complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área y su asignación individualizada.
- La modificación parcial o total de la Relación de Puestos de Trabajo tras su aprobación inicial.
- organización y distribución del tiempo de trabajo y horarios de los empleados públicos.
- La organización y distribución del tiempo de trabajo y horarios de los empleados públicos.
- Las materias de índole económica, y cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal con la Corporación.

Todas aquellas que expresamente se mencionen en el presente Acuerdo y en TREBEP.

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

ART. 7.- NATURALEZA DE LO PACTADO

Este Acuerdo se considera un todo. En consecuencia, si la autoridad competente no autorizase alguno de los artículos que lo integran, quedará sin efecto, en su conjunto, teniendo que pactarse de nuevo.

Las condiciones acordadas quedan subordinadas a cualquier disposición legal que pudiera tener efectos más favorables para los empleados/as afectados.

ART. 8.- GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán las situaciones personales o colectivas de carácter excepcional, a saber el trabajador encargado de apertura, cierre y mantenimiento del tanatorio percibirá 60€ por acto para el año 2017, esta cantidad se regularizará conforme la L.P.G.E.

CAPÍTULO II: RÉGIMEN DE TRABAJO

ART. 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
- Establecimiento de plantillas que respondan a los principios de racionalidad y eficacia.
- Definición y clasificación clara de la relación entre puestos y categoría.

ART. 10.- CALENDARIO LABORAL

El Calendario Laboral será el que el Organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la Provincia de Almería, anualmente. Los empleados públicos que por características especiales del servicio no puedan disfrutar de los 14 días festivos anuales (10 Estatales, 2 Autonómicos y 2 Locales), se les compensará con 1 día libre y otro, sujeto a las necesidades del servicio y a conveniencia del empleado.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas. El calendario laboral incorporará dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional, autonómico o local no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el primero de Enero para el primer semestre y el primero de Julio para el segundo semestre del año, teniendo en cuenta las necesidades y características particulares de cada Área y Servicio.

ART. 11.- JORNADA LABORAL

1. La jornada anual de todo el personal del Ayuntamiento será la establecida legalmente para todos los empleados/as de la Administración Local y conforme al horario que se establezca para cada servicio. A todo el personal se le adecuará el horario, de acuerdo con los representantes de los empleados/as, respetando siempre el cómputo anual.

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

2. El horario de trabajo fijo será de 9:00 a 14:00 horas, de Lunes a Viernes y siempre que sea compatible con las funciones que se desarrollen, con la organización del trabajo y con los horarios de atención al público, se podrá disfrutar de la siguiente flexibilidad horaria:
 - Horario fijo en el puesto de 9,00 a 14,00 horas.
 - El resto de las horas hasta completar la jornada semanal podrán realizarse entre las 7,00 y las 9,00 y las 14,00 y las 16,00 horas, de Lunes a Viernes.
3. El empleado público tendrá derecho a un periodo de descanso de treinta minutos durante la jornada, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, y tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
4. Como medida de conciliación de la vida personal y familiar, las partes firmantes acuerdan establecer la jornada especial de verano, tras su estudio y viabilidad del cómputo horario anual, coincidiendo con el calendario escolar, desde el 15 de Junio hasta el día 15 de Septiembre, Semana Santa, y Navidad y siempre que el servicio lo permita, la jornada general será de 6 horas y media diarias, de forma continuada, y de lunes a viernes, excepto en aquellos servicios que, en su régimen interno, se acuerde otro periodo.

Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de Junio y hasta el 30 de Septiembre de cada año. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

La jornada general de los viernes será de 7:30 a 14:00 horas.

En todo caso, en la aplicación de esta norma, se habrá de respetar la jornada laboral que establece el párrafo uno de este artículo.

5. Cuando se calcule la jornada anual general y se compruebe exceso horario, por coincidir festivos en sábado o domingo, se podrá computar el mismo como días de compensación, con el mismo régimen que los asuntos particulares, previo acuerdo de las partes firmantes de este Acuerdo.

ART. 12.- CUMPLIMIENTO HORARIO DE TRABAJO

Se admite un margen de 10 minutos diarios para el cumplimiento del horario de entrada, siempre que no se tome de una forma sistemática, adoptando el Ayuntamiento las medidas oportunas para el cumplimiento del horario, previa consulta con los representantes de los empleados públicos

ART. 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y SERVICIOS FUERA DE JORNADA

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, evitando su realización. No obstante, las que se realicen motivadas por ausencias imprevistas, trabajos excepcionales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza propia del Servicio Público que presta la Corporación, tendrán el carácter de estructurales, se compensarán preferentemente por el



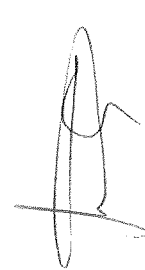
ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

tiempo de descanso en la proporción de una hora de trabajo por una hora y tres cuartos de descanso o se abonarán al mes siguiente de su realización en base al salario hora con el incremento del 75%

Estas horas podrán acumularse hasta completar días de descanso. La Corporación, previa consulta con los representantes sindicales establecerá el mecanismo de control del cómputo de dichas horas y su compensación. La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del empleado público.

ART. 14.- VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días hábiles, o de la parte proporcional que corresponda, en función del tiempo trabajado durante el año natural. Los sábados se considerarán, a estos efectos, como días no laborables.

- 
- 1) Por razón de antigüedad los funcionarios/as tienen derecho a disfrutar de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:
 - Entre 15 y 20 años: 23 días hábiles
 - Entre 20 y 25 años: 24 días hábiles
 - Entre 25 y 30 años: 25 días hábiles
 - Más de 30 años: 26 días hábiles
 - 2) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que el trabajador, voluntariamente, elija otro mes.
En cualquier caso deberán disfrutarse dentro del año natural, es decir, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre, pudiéndose alargar este plazo hasta el 31 de Enero del año siguiente.
 - 3) Los colectivos que por su especial condición establezcan planes de vacaciones, se respetará lo acordado en estos planes.
 - 4) La enfermedad ó accidente producido durante las vacaciones, genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el resto de las vacaciones no disfrutadas. Si transcurrido el año, el trabajador no pudiese disfrutar sus vacaciones por encontrarse en situación de baja por enfermedad, tendrá derecho a disfrutarlas dentro de los 18 meses siguientes.
 - 5) Turno de vacaciones: se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los trabajadores, de forma que queden cubiertas las necesidades del mismo.
En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones
 - 6) En el caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Il'tmo. Ayuntamiento de Laujar de Andarax, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacaciones.
 - 7) Si por exigencias del servicio y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirlo por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a 2 días de incremento de sus vacaciones, por cada día de interrupción, que podrá sumar al periodo interrumpido.
- 
- 

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

ART. 15.- DÍAS POR ASUNTOS PARTICULARES

A lo largo del año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de 6 días por asuntos particulares. Dichos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Además de los anteriores, los empleados/as tendrán derecho a dos días de asuntos particulares adicionales desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute empezará a contar a partir del cumplimiento del mismo.

Los empleados públicos podrán distribuir estos días a su conveniencia, solicitándolos con al menos 48 horas de antelación, previa autorización del Alcalde y respetándose siempre las necesidades del servicio. Cuando no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en los primeros 15 días de enero del año siguiente.

CAPITULO III: PERMISOS, AUSENCIA Y ENFERMEDADES

ART. 16.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Podrán concederse licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años.

ART. 17.- LICENCIAS RETRIBUIDAS, MATERNIDAD, PATERNIDAD Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Se aplicará la normativa reguladora del régimen de licencias y permisos de los funcionarios de la Administración Local.

Las referencias que se hacen a cónyuge, se entenderán hechos, así mismo, al compañero/a de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio.

Como norma general, las licencias se comenzarán a contar en la fecha que se produzca el hecho que las motiva.

Previo aviso y justificación, se podrán disfrutar los permisos y licencias siguientes:

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

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

2. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

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

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

5. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

6. Las empleadas municipales dispondrán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de parto múltiple desde el día primero de la semana 35 de embarazo

7. Permiso por parto, adopción o acogimiento, dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más en caso de parto o adopción múltiple, o discapacidad del hijo/a. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. La suma de estos periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple

8. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

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

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

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

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

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

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

10. Permiso por paternidad en casos de nacimiento, adopción o acogimiento, con duración de 15 días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

11. Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

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

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

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

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

14. Por asuntos particulares, seis días o aquellos que se establezcan para los empleados públicos de la Admón Local. Cuando no se disfruten durante el año al que corresponden, podrá hacerse uso de los mismos en los primeros 15 días del año siguiente. Estos días se podrán distribuir a su conveniencia, pudiéndose acumular a los periodos de vacaciones anuales, y previa autorización del responsable de la dependencia, respetándose siempre las necesidades del servicio.

Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de asuntos particulares cuando los días 24 y 31 de Diciembre coincidan en sábado o Domingo.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por la comunidad autónoma coincidan con sábado en dicho año.

Los trabajadores dispondrán de hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

15. Por matrimonio, quince días naturales.

16. Permiso por razón de violencia de género previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público.

17. Otros permisos que se deriven de la legislación vigente en cada momento.

ART. 18.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Los empleados públicos del Ayuntamiento, están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad (común, profesional o accidente) dentro de las 48 horas siguientes a su falta al puesto de trabajo, ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación de parte de baja. El empleado/a público podrá comunicar telefónicamente su no asistencia al trabajo por tener que acudir al consultorio médico ya sea para expedición de medicinas o por enfermedad propio de su hijo menor Incorporándose a su puesto de trabajo en el momento que se finalice la consulta.

A.- Respetando los límites máximos establecidos en la normativa vigente actualmente, el Ayuntamiento de Laujar de Andarax complementará las prestaciones económicas que correspondan por la situación de Incapacidad Temporal, de acuerdo con lo siguiente:

a.1 - Situación de IT derivada de contingencias comunes.

- Durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de los conceptos retributivos fijos que se venían percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- Desde el cuarto hasta el vigésimo, ambos incluidos, se abonará un complemento cuya cuantía sumada a la prestación reconocida por la Seguridad Social sea del 75% de los conceptos retributivos fijos que se venían percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

- A partir del vigésimo primero se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos fijos que se venían percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

a.2 - Situación de IT derivada de contingencias profesionales.

Desde el primer día se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos fijos que se venían percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

a.3 - Hospitalización o intervención quirúrgica.

Con carácter excepcional y debidamente justificada la Hospitalización o la intervención quirúrgica, se podrá establecer un complemento hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos que se venían percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, independientemente de la contingencia que origine la situación.

El Ayuntamiento de Laujar de Andarax determina respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificado el complemento alcanzará durante todo el periodo de duración de la incapacidad el 100 % de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados, además de los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, todas las enfermedades recogidas en los supuestos del RD 1148/11 de 29 de Julio.

B.- En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata. Los días de ausencia al trabajo, motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán la misma deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

El descuento en nómina regulado en los apartados anteriores, no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito

En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

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

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

CAPITULO IV: FORMACIÓN

ART. 19.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Todos los empleados públicos afectados por el presente Acuerdo, tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones. El Ayuntamiento dará conocimiento a los representantes del personal de los cursos de formación y perfeccionamiento disponibles, y en la Comisión Paritaria se decidirá la persona más idónea para la asistencia al mismo, con la debida audiencia a los interesados. El Ayuntamiento facilitará la asistencia de los empleados públicos a cursos de perfeccionamiento organizados por la Diputación Provincial o por cualquier organismo público. El Ayuntamiento abonará el kilometraje que recorra el empleado público, así como las dietas que le surjan y material necesario para la asistencia a los cursos.

ART. 20.- INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO

Los empleados públicos tendrán derecho a la percepción de dietas y gastos de locomoción por los trabajos que se les encomienden fuera del municipio, de conformidad con el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo y condiciones que se establezcan reglamentariamente en su momento.

CAPITULO V: PRESTACIONES SOCIALES

ART. 21.- ASISTENCIA JURÍDICA

Por el Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa de los empleados públicos que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la Sentencia dolo del empleado público, y, así mismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o sea el Ayuntamiento la parte demandante. El tiempo que el empleado público emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

ART. 22.- FONDO DE ACCION SOCIAL

Se establecerá por parte de la Corporación un Fondo de Acción Social (ANEXO 1). Este tendrá por objeto financiar las ayudas de carácter social a todos los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo y a sus beneficiarios, siempre que sean solicitadas en tiempo y forma. La cuantía del Fondo de Acción Social se corresponderá anualmente con el 1% del capítulo de retribuciones. Se abonará al empleado público, como máximo el 100% del gasto de cristales de gafas graduadas, odontológico y ortopédico, justificado mediante factura. Así como ayuda por estudios de hijos y de los propios empleados municipales. Se abonará al final de cada año.

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

ART. 23.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Los empleados públicos podrán solicitar el cobro anticipado de una o dos mensualidades, a reintegrar en un máximo de 24 meses. A tal efecto se consignará una partida en el Presupuesto de Gastos, con crédito suficiente para tales menesteres.

ART. 24.- CRÉDITOS

El Ayuntamiento gestionará ante las Entidades Bancarias la posibilidad de concesión de préstamos con interés preferencial para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo.

ART. 25.- JUBILACIÓN

Se establece una ayuda de 3.500 euros cuando el empleado público se jubile por edad, que se percibirá en una sola vez y con la última nómina, así como una placa de la Corporación. Esta cantidad se actualizará al inicio de cada año en un porcentaje según la L.G.P.E.

ART. 26.- PENSION DE VIUDEDAD Y ORFANDAD

El Ayuntamiento adelantará el 100% de las pensiones de viudedad y orfandad, desde el fallecimiento del trabajador, hasta que se efectúe la liquidación por la Seguridad Social.

ART. 27.- SEGUROS

El Ayuntamiento de Laujar de Andarax concertará una póliza colectiva de seguros que cubra los accidentes individuales y responsabilidad civil, y seguros de vida de los empleados públicos a su servicio. La contratación de estos seguros únicamente será posible si con ello no se produce incremento de la masa salarial.

ART. 28.- FONDO DE PENSIONES

Se constituirá un Fondo de Pensiones mediante la aportación de treinta euros mensuales por funcionario a cargo de la Corporación, y una cuantía mínima voluntaria por parte del funcionario. Las cantidades no abonadas en concepto de remanentes del Fondo de Acción Social se incorporarán a este fondo. (este artículo entrará en vigor en el momento que la normativa lo permita).

El Ayuntamiento podrá realizar aportaciones destinadas a la financiación del plan de pensiones, siempre que no se produzca incremento en la masa salarial, y se cumplan los demás requisitos establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

CAPITULO VI: ORGANIZACIÓN E INGRESO

ART. 29.- ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN

La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente. La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

- Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadanos
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procedimientos administrativos
- Establecimiento de plantillas correctoras de personal
- Definición y clasificación clara entre puesto y categoría. Serán objeto de negociación con los representantes de los trabajadores, todas las materias relacionadas en el ámbito competencia y de Convenio Colectivo con la legislación vigente

ART. 30.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CATÁLOGO

La Relación de Puestos de Trabajo es un instrumento de racionalización del trabajo que trata de armonizar las necesidades de los servicios municipales con la organización dada para llevarlos a cabo (organigrama funcional) y los recursos humanos disponibles (plantilla), la cual deberá contener los siguientes extremos:

- a) Los puestos de trabajo de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de las que puedan ser ocupadas por personal funcionario.
- b) La denominación y características esenciales de cada puesto: los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y el complemento específico, detallado por los factores que correspondan a los mismos y con expresa indicación de los puntos asignados por factor a cada puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Mojácar serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga y de más reglamentación concordante.

La creación, modificación, refundidos y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

Tanto las modificaciones puntuales de la Relación de Puestos de Trabajo, como su revisión total, deberán ser negociadas entre la Corporación municipal y la Representación Sindical.

ART. 31.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta del mismo grupo.

A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición con sujeción a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que pertenezcan.

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C, desde categorías afines del grupo D, con una antigüedad de 10 años, o de cinco y la

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria.

En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta la posición de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad; en todo caso, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en su oposición de ingreso a la función pública.

La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección. Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

ART. 32.- OFERTA DE EMPLEO

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

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

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

La oferta de empleo público, referida a plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes, deberán elaborarse respetando las limitaciones que se establezcan en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio. En todo caso la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de 3 años.

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

Los Tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida.

ART. 33.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

Se abonarán los trabajos por desempeño de funciones de puesto de trabajo de superior categoría, en los supuestos de vacantes o sustitución de los titulares por baja laboral prolongada, en las que el funcionario/a de manera continuada e ininterrumpida desempeñe las funciones encomendadas que excedan del deber legal o reglamentario de sustitución encomendadas. En estos supuestos percibirán como retribuciones básicas las de su Grupo de pertenencia y como complementarias, la diferencia existente entre las de su puesto de trabajo y el del puesto sustituido. Percibiendo, por tanto, la diferencia de ambos complementos específicos y como complemento de destino, el asignado al puesto cuyas funciones pasen a desempeñar, si este encuentra incluido dentro del intervalo correspondiente en función de su grupo de clasificación. En caso contrario, hasta el máximo que permita su Grupo.

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

CAPITULO VII: SEGURIDAD E HIGIENE Y DEFENSA DE LA SALUD

ART. 34.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

A la entrada en vigor del presente Acuerdo, se creará el Comité de Seguridad y Salud, que estará integrado por un representante de la Corporación y un representante de los empleados públicos.

Serán funciones propias de este Comité:

- Controlar el cumplimiento de las normas establecidas para los trabajadores en materia de Salud Laboral.
- Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de Salud Laboral.
- Proponer, informar y seguir las actuaciones de la Corporación, en materia de Salud Laboral, en lo que respecta a los trabajadores.
- Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de Salud Laboral.
- Investigar las causas de accidentes y enfermedades, estableciendo un control de absentismo laboral por estas causas.
- Dar cuenta al órgano competente, ante la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física o psíquica de los empleados públicos.
- Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación y otras circunstancias de riesgo.
- Dotar asimismo para la totalidad de Dependencias Municipales de locales imprescindibles, tales como cuartos de aseo, taquillas, vestuarios y cualesquiera otros que fuesen necesarios.
- El Ayuntamiento proporcionará a los empleados/as públicos, cuando las características del puesto de trabajo lo requiera (Policía, Ordenanzas, Limpiadoras, Operarios Electricistas, Fontaneros, etc.) ropa adecuada a las funciones a desempeñar. Se le proporcionará a cada empleado/a público antes mencionado anualmente, un equipo de verano y otro de invierno, salvo que por las características del puesto hubiera que ampliar esta dotación. Los meses previstos para su suministro serán en OCTUBRE para la ropa de invierno y MAYO para la ropa de verano. En el supuesto de que el trabajo se realice al aire libre también se suministrará al trabajador ropa de abrigo y calzado impermeable. Los representantes de los empleados públicos participarán en la selección del vestuario y se adjuntará al presente Convenio Colectivo un anexo del vestuario necesario.

ART. 35.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el empleado público. El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual. Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

ART. 36.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (decreto 2.065/74, de 30 de mayo) en sus apartados 2, 3 y 4. El personal incurso en alguno de estos apartados será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas. En el caso del empleado/a público con capacidad disminuida, que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de Convenio Colectivo a sus nuevas funciones. Si la capacidad disminuida o alteración de salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del empleado público afectado a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del empleado público o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al empleado público en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuará con la participación de los representantes de los empleados/as públicos. La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los empleados públicos con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física. Durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, previa prescripción facultativa del médico de empresa o de la Seguridad Social, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquél

CAPITULO VIII: RÉGIMEN INTERIOR Y DISCIPLINARIO

ART. 37.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. El régimen disciplinario será el contenido en el Título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) tanto para el personal funcionario y al personal laboral.
2. Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios/as de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, en todo lo que no resulten incompatibles con lo dispuesto en ese título del TREBEP.
3. Además para la Policía Local, se estará a lo establecido con carácter general para el Cuerpo Nacional de Policía de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/86 de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía,

CAPITULO IX: DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

ART. 38.- INFORMACION SINDICAL

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa del desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, Actas y Órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de la nómina mensual del personal y copia de los acuerdos Plenarios o Resoluciones adoptadas en materia de personal.

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

ART. 39.- DELEGADOS DE PERSONAL

Es competencia de los Delegados de Personal, la defensa de los intereses generales y específicos de los empleados/as públicos del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados. Los representantes de los empleados públicos deberán ser informados de todas las alteraciones que se produzcan con respecto al personal del Ayuntamiento.

ART. 40.- GARANTÍAS SINDICALES

Los representantes de los empleados/as públicos:

- No podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica en razón del desempeño de su representación.
- No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por manifiesta necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado o cambiado de turno, salvada su voluntariedad, será el último en ser afectado.
- Cada representante de los empleados/as públicos dispondrán de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales. Quedan fuera de éste cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en el periodo de negociación.
- La Corporación facilitará a los representantes de los empleados/as públicos los medios necesarios y suficientes para el debido cumplimiento de sus funciones.
- La Corporación facilitará a los representantes de los empleados/as públicos un tablón de anuncios en lugar idóneo para exponer propaganda y comunicados de interés sindical.
- Los empleados/as públicos tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, al que se les remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.
- En el supuesto de la incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a los representantes de los empleados/as públicos.
- La Corporación facilitará el derecho de reunión de los empleados/as públicos durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrán de 12 horas anuales por el conjunto de los empleados públicos para las reuniones o las asambleas convocadas por los representantes de los empleados/as públicos, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, como que los servicios de atención al público y vigilancia no queden desatendidos. Las convocatorias de asamblea se notificarán con una antelación mínima de 24 horas.

CAPITULO X: RETRIBUCIONES

ART. 41.- NORMAS GENERALES

La ordenación del pago de los gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación. Las retribuciones percibidas por los empleados/as municipales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente. El Ayuntamiento abonará la nómina en la entidad bancaria o de ahorro que el empleado/a designe. La fecha de ingreso de la nómina en las cuentas corrientes se procurará que sea el día 28 de cada mes, efectuándose el abono

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

conjuntamente con las pagas extraordinarias pertinentes, con excepción de la nómina del mes de Diciembre cuyo abono será adelantado de modo que se pueda percibir antes del día 22 de dicho mes.

ART. 42.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los conceptos retributivos se engloban en dos grupos: Retribuciones Básicas y Retribuciones Complementarias.

Son Retribuciones Básicas: el Sueldo, los Trienios, las Pagas Extraordinarias y tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

Son Retribuciones Complementarias: el Complemento de Destino, el Complemento Específico, el Complemento de Productividad, las Gratificaciones, las Indemnizaciones por razón del servicio.

ART. 43.- SUELDO BASE

El Sueldo Base es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos. El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o Norma que los sustituyan, referido ma 12 mensualidades y para el año 2016:

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	Sueldo Anual	Sueldo Mes x 12
Grupo A/Subgrupo A1	13.441,80	1.120,15
Grupo A/Subgrupo A2	11.622,84	968,57
Grupo B	10.159,92	846,66
Grupo C/Subgrupo C1	8.726,76	727,23
Grupo C/Subgrupo C2	7.263,00	605,25
Agrupaciones Profesionales E	6.647,52	553,96

ART. 44.- TRIENIOS

Los Trienios consisten en una cantidad igual para cada Grupo por cada tres años de servicios en el Cuerpo o Escala, Clases o Categoría, según se establece anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y se devengará en el día primero del mes siguiente a su vencimiento.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados de las Corporaciones Locales o norma que lo sustituyan, para el año 2016:

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	Anual	Mensual
Grupo A/Subgrupo A1	516,96	43,08
Grupo A/Subgrupo A2	421,44	35,12

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

Grupo C/Subgrupo C1	318,96	26,58
Grupo C/Subgrupo C2	216,96	18,08
Agrupaciones Profesionales E	163,32	13,61

ART. 45.- COMPLEMENTO DE DESTINO

El Complemento de Destino, corresponde al nivel del puesto que desempeña cada empleado público. La cuantía anual del Complemento de Destino que corresponde a cada nivel, será la que determine la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

	Nivel mínimo	Nivel máximo
GrupoA/SubgrupoA1	22	30
GrupoA/SubgrupoA2	18	26
GrupoC/SubgrupoC1	14	22
GrupoC/SubgrupoC2	12	18
Agrupaciones Profesionales E	10	14

El Complemento de Destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades, para el año 2016:

Nivel	Sueldo anual	Sueldo mes x 12
30	13.698,16	978,44
29	12.286,68	877,62
28	11.770,22	840,73
27	11.253,34	803,81
26	9.872,66	705,19
25	8.759,38	625,67
24	8.242,50	588,75
23	7.726,32	551,88
22	7.209,16	514,94
21	6.0693,26	478,09
20	6.217,40	444,10
19	5.900,02	421,43
18	5.582,36	398,74
17	5.264,84	376,06
16	4.948,02	353,43
15	4.630,08	330,72
14	4.312,98	308,07
13	3.995,04	285,36
12	3.677,52	262,68
11	3.360,00	240,00
10	3.042,90	217,35

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

ART. 46.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad; a modo de ejemplo: nocturnidad, trabajos en festivo, toxicidad, turnicidad, etc.
2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente, dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o la modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas. Efectuada la valoración, el órgano competente del Ayuntamiento, al modificar o aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico, deberán ser negociadas con los representantes sindicales, en los términos dispuestos en TREBEP.

4. La especial dificultad técnica y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto no exigida en la convocatoria de ingreso y/o provisión, la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales. No se tendrá en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa.
5. La dedicación y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la jornada en régimen de disponibilidad, fijándose el valor de la hora de exceso sobre la jornada normal como servicios especiales.

La posibilidad de que por la Corporación, se exija a un puesto tipo una dedicación superior a la jornada normal sobrepasando el tope máximo de horas, supondrá que todas las que sobrepasen dicho tope tendrán la consideración de servicios especiales, abonándose en la forma establecida.

6. La responsabilidad y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones, la responsabilidad por mando, la responsabilidad patrimonial y la responsabilidad por la seguridad de las personas.
7. En lo relativo a la incompatibilidad, se retribuirá la que se tenga para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público, el ejercicio, por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de entidades públicas o privadas.
8. En lo relativo a peligrosidad y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá aquellos puestos de trabajo de los que pueda derivarse probabilidad de que su ocupante sufra un accidente o agresión o contraiga una enfermedad, por el desempeño de sus funciones.
9. La penosidad y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá:
 - El esfuerzo requerido por el ocupante en el puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.
 - El trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, en igual cuantía para todos los puestos de trabajo.

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

- El trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y/o tarde y/o noche) o el descanso semanal no sea fijo en los días.

ART. 47.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una de ellas incluirá las cuantías de sueldo y trienios fijadas en las correspondientes LPGE, así como del complemento de destino y específico mensual que se perciba. Se devengará en los meses de junio y diciembre.

ART. 48.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El Complemento de Productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo. La aplicación de éste complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo o en su caso con la aprobación de los programas correspondientes. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. Las cantidades a abonar, se decidirán tras ser oídos los representantes de los trabajadores. Las cantidades que perciba cada empleado/a público por este concepto, serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados públicos de la Corporación como de los representantes sindicales.

ART. 49.- INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO: DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN

Los empleados/as públicas tendrá derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, este es dietas y gastos de desplazamiento, de conformidad con las condiciones señaladas por el R.D. 462/2002 de 24 de mayo y condiciones que se establezcan reglamentariamente en su momento. En caso de que no se cubriera el gasto real realizado por el empleado/a público, previa justificación, el Ayuntamiento abonará lo que corresponda. El Ayuntamiento abonará al empleado/a pública, antes del inicio del viaje el total de las dietas que le corresponda. Así mismo, abonará los gastos de desplazamiento, en vehículo propio.

ANEXO I REGLAMENTO DEL FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

Este Reglamento recoge las prestaciones sociales que se aplicarán al personal del ayuntamiento durante la vigencia del mismo.

ART. 1.- AYUDAS POR RESTABLECIMIENTO DE SALUD

Con estas ayudas se pretende cubrir gastos que no contemplen otros sistemas de protección pública para los empleados municipales.

A) Ayudas por Tratamiento de Ortodoncia y Odontología

Se abonará el 100% del importe total, siempre que no supere la cantidad de 1.200 Euros por año y unidad familiar, debiéndose acompañar la factura original con el importe de los conceptos objeto

ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

de la misma, expresados de forma desglosada, y el informe del facultativo con inclusión de la ficha dentaria correspondiente.

B) Ayudas por gastos oftalmológicos

1. Se concederán las siguientes modalidades de ayudas:
 - ✓ Para gafas graduadas el 100% del coste de cristales (de cerca, de lejos, ambos o progresivos) hasta un tope de 250 Euros. Monturas hasta un tope de 100 Euros.
 - ✓ Para lentes de contacto el 100% hasta un tope de 150 Euros.
2. Se deberá aportar factura original expedida a nombre del usuario de las gafas o lentes con el importe de los conceptos de los cristales y la montura expresados de forma desglosada, así como receta médica u óptica del usuario debidamente firmada y cumplimentada por el facultativo, oftalmólogo u optometrista.
3. Quedan excluidas las gafas de sol, sean o no graduadas. Únicamente se concederá una ayuda por gafas graduadas y por lentes de contacto al trabajador/funcionario municipal.

C) Ayudas por Ortopedia

Se abonará el 100% del coste de la factura hasta un tope de 400 Euros al año por beneficiario. Se deberá aportar factura original con el importe de los conceptos objeto de la misma expresados de forma desglosada e informe del facultativo con expresión del diagnóstico y del tratamiento a seguir.

ART. 2.- AYUDA POR ESTUDIOS.

Se establecen unas ayudas por estudios de hijos de empleados municipales a cargo del Fondo de Acción Social con las siguientes cuantías:

- Para guarderías y preescolar.... 100,00 euros
- Para educación primaria..... 100,00 euros
- Para educación secundaria..... 100,00 euros
- Para bachiller y F.P..... 200,00 euros
- Para estudios universitarios..... 600,00 euros

ART. 3.- AYUDA POR DEFUNCIÓN.

Por defunción del funcionario, la unidad familiar del mismo, (cónyuge o hijos no independizados), tendrán derecho a una ayuda en concepto de gastos de sepelio en la cantidad de 600 euros.

.....

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA: DIVULGACIÓN DEL ACUERDO

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería. Una vez publicado se facilitará un ejemplar a cada empleado/a incluidos en su ámbito de aplicación.

