

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

11434 Resolución de 26-06-2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Lorquí (Personal Laboral). Expte. 200944110009.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Lorquí (Personal Laboral), (Código de Convenio número 3001532) de ámbito empresa, suscrito con fecha 17-04-2009 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 26 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Siendo las catorce horas del día diecisiete de abril de dos mil nueve se reúnen la representante del personal laboral, María Isabel Montoya Fernández de UGT y la Alcaldesa- Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Lorquí para la firma del siguiente Convenio:

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE
LORQUÍ

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones entre el Ayuntamiento de Lorquí y el personal laboral que presta sus servicios en el mismo.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal laboral que venga prestando sus servicios durante un periodo inferior a 12 meses.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno de la Corporación. Su duración será hasta la nueva aprobación de nuevos acuerdos adoptados en la mesa de negociación y ratificados en las Sesiones Plenarias

celebradas por la Corporación Municipal de Lorquí. El presente acuerdo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2.009.

Artículo 3.- Unidad normativa.

Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicable a todo el personal laboral y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

1. El presente Convenio será el único aplicable a todos los/as trabajadores/as incluidos en el artículo 1, se excluye la posibilidad de aplicación de otros acuerdos especiales del sector.

2. En todo lo no previsto en este Convenio serán de aplicación las normas legales vigentes en la materia.

3. Si se llegara a algún acuerdo con la representación sindical una vez firmado el presente Convenio, éste será aplicable de forma automática, previa aprobación plenaria.

Capítulo II

Comisión de Seguimiento, Denuncia y Prórroga

Artículo 4.- Comisión de Seguimiento.

a) Se constituirá una Comisión de Seguimiento para la interpretación, revisión u otras cuestiones de este Convenio, la cual será paritaria entre los/as representantes sindicales y los miembros de la Corporación Municipal; presidirá dicha Comisión la Alcaldesa o Alcalde, o en su caso el Concejal o Concejala en quien delegue.

b) Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y la denuncia del mismo a petición de cualquiera de las partes; y todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción vigente.

c) Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un/a asesor/a, que podrá ser ajeno/a al Ayuntamiento y será designado libremente por cada una de ellas, el/la cual tendrá voz, pero no voto.

d) Las decisiones que se adopten en la Comisión serán vinculantes.

Artículo 5.- Denuncia del Convenio Colectivo.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. A partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Artículo 6.- Prórroga del Convenio Colectivo.

Hasta que se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio quedará prorrogado en sus propios términos, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, teniendo en cuenta los topes mínimos de incremento del I.P.C. nacional o regional al finalizar cada año, aplicándose el más favorable. Este incremento se abonará a los/as trabajadores/as a partir del 1 de enero del nuevo año.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad del Ayuntamiento de Lorquí.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en cada centro, la organización del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

- a) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- c) Fomento de la participación de los/as trabajadores/as.
- d) Valoración de los puestos de trabajo.

e) Promoción y formación de conformidad con lo establecido en la Ley 7/2.007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o la normativa vigente la materia.

El Ayuntamiento de Lorquí deberá solicitar informe previo a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar, así como cualquier modificación de horario que sobre cualquier trabajador/a se pretenda realizar.

Capítulo IV

Acceso y cobertura de puestos

Artículo 8.- Sistemas de acceso.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, serán objeto de negociación entre las Secciones Sindicales reconocidas en Ley y la Corporación Municipal, la preparación de los planes de Oferta y Empleo, y los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los/as empleados/as públicos/as

Durante cada año natural y como consecuencia de la plantilla de personal, o en su caso, la relación de puestos de trabajo y presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección del personal deberá realizarse conforme a dicha Oferta mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente de la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable en relación con el ingreso de los/as empleados/as públicos/as al servicio de la Administración será la recogida en leyes o decretos vigentes.

Artículo 9.- Cobertura de vacantes.

La convocatoria de las plazas vacantes según Ley.

Capítulo V

Promoción y formación

Artículo 10.- Promoción y formación.

Por parte del Ayuntamiento se facilitará la asistencia a cursos de formación específicos para el personal laboral al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales; así como cursos de capacitación de los/as trabajadores/as para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo, bien directamente o a través de concertos con organismos oficiales. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia dentro de lo que resulta legal para la promoción de los/as trabajadores/as municipales, jefaturas, o categorías superiores.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios:

- Derecho a la realización de estudios para la obtención del título académico o profesional cuando se cursen, con regularidad, en centros oficiales o reconocidos.

- Derechos a permisos retribuidos para concurrir a exámenes: los/as trabajadores/as acreditarán debidamente que cursan con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justificarán posteriormente su presentación al examen.

Para solicitar el acceso o permiso a cualquier curso el/la trabajador/a deberá presentar la solicitud del mismo con antelación suficiente, es decir, con un mínimo de 15 días, a fin de garantizar el funcionamiento normal de todos los servicios, y tendrá que ser autorizada por parte de la Concejalía de Personal.

Dentro de la jornada de trabajo, el personal laboral dispondrá de un máximo de 100 horas anuales dedicadas exclusivamente a su formación mediante cursos ofertados por la Administración pública u otro organismo. Dichos cursos deberán guardar relación directa con su puesto de trabajo, para ello la Comisión de Seguimiento valorará dichos cursos en concordancia con las funciones de cada trabajador/a. Si por otras causas el/la trabajador/a realizase algún curso de formación en horario fuera de su jornada de trabajo, siempre con el visto bueno de la Concejalía de Personal tendrá derecho al 100 % de las horas del curso en libranza, a la vez que se le restarán las horas de dicho curso de las 100 horas de formación señaladas arriba.

La administración abonará el 75% del coste de la matrícula para aquellos/as trabajadores/as que cursen estudios en organismos oficiales o concertados, y guarden relación con su puesto de trabajo. Será del 50 % del coste de la matrícula para aquellos estudios que no estén relacionados con el puesto de trabajo. El importe máximo será de 1.500 euros. En la realización de los citados estudios se gozará de los permisos que así atribuye la legislación vigente, no estará contemplado el pago del kilometraje ni de cualquier otra dieta, así como tampoco se tendrá ninguna compensación en libranza, excepto para derechos a exámenes.

De conformidad con la carrera de estudios que realice cada trabajador/a, éste/a deberá presentar, de forma anual y certificada, las calificaciones obtenidas en el mes de septiembre correspondientes a la finalización del curso en el que se haya matriculado; en el caso de que no sean superadas como mínimo el 20%

de las asignaturas en las que se matriculó, el/la trabajador/a quedará exento, automáticamente, de la ayuda por estudios prevista en el presente convenio colectivo para el siguiente curso académico de la carrera universitaria que cursa.

Si en el siguiente curso académico en que se matricule no supera, al menos, el 50% de las asignaturas, se denegará la ayuda por estudios para próximas matriculaciones en dicha titulación.

Queda atribuida a la Comisión de Seguimiento la aplicación de lo relativo a la formación del presente Convenio.

Capítulo VI

Tiempo de trabajo

Artículo 11.- Jornada y horario.

El horario del personal laboral estará en función de las necesidades del servicio. La jornada será de 35 horas de lunes a sábado.

Se establece una reducción de jornada de una hora diaria desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

El personal laboral dispondrá de 30 minutos de descanso.

Artículo 12.- Horas nocturnas y festivas.

Tendrán la consideración de horas nocturnas, las trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 7 horas del día siguiente.

Tendrán la consideración de horas festivas las trabajadas desde las 14.00 horas del sábado hasta las 7.00 horas del siguiente día del domingo, y las vísperas de festivo, desde las 14.00 hasta las 7.00 horas del día siguiente al festivo; para aquellos/as que trabajen a turnos (operarios/as de instalaciones deportivas, operarios/as de limpieza, policías y personal de Archivos y Bibliotecas). Se considerará festivo el día de Santa Rita (22 de mayo); y el 24 y 31 de diciembre. Cuando uno de estos días sea domingo o festivo el siguiente día hábil será reconocido como festivo.

Artículo 13.- Excesos de jornada.

1. Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. Únicamente, para resolver trabajos o situaciones imprevistas, se solicitará permiso por los Servicios a la Concejalía de Personal y/o Alcaldía, para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual; y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley, o no pueda ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar.

2. A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el/la trabajador/a, se considerará así las horas trabajadas por encima de la jornada diaria.

3. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno o festivo, salvo en casos y actividades debidamente justificadas, informando a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

4. Se compensarán los excesos de jornada en tiempo libre de conformidad con la siguiente tabla:

Hora realizada en horario normal:	175,00%
Hora realizada en horario nocturno:	190,75%
Hora realizada en horario festivo:	196,00%

Hora realizada en horario festivo/nocturno 211,75%

En el caso que no se puedan disfrutar los excesos de jornada en tiempo libre, se retribuirán económicamente mediante el siguiente procedimiento:

1.º Se suman el S. Base, el C. Destino y el C. Específico Base, anuales.

2.º El importe obtenido se divide entre 1512 horas, para saber el precio hora/normal.

3.º Sobre dicha cantidad resultante, los valores a aplicar son:

El 42 % para las horas normales

El 64 % para las horas festivas

El 72 % para las horas nocturnas

El 95 % para las horas festivas/nocturnas

En referencia a las horas acumuladas para compensar en libranza, se acuerda que las de 2.007 y anteriores sean consumidas antes de 31 de diciembre de 2008, o como muy tarde en el primer trimestre de 2009; y las generadas durante el ejercicio 2008, hasta el primer semestre de 2009. Se acuerda que las generadas durante años venideros han de ser agotadas antes de 31 de enero del año posterior, y así de forma sucesiva durante los próximos ejercicios.

Capítulo VII

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 14.- Vacaciones.

a) De forma general se establece como período de disfrute de vacaciones anuales, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre. Aquellos/as trabajadores/as que por sus servicios especiales no puedan disfrutar sus vacaciones de forma continua, viéndose estas interrumpidas, se les compensará con 4 días más de libranza. En todo caso, tendrán derecho a 21 días naturales de forma ininterrumpida. Los/as Responsables de las diferentes áreas realizarán el cuadrante vacacional del personal que tiene adscrito, considerando que no se puede producir ninguna merma en las diferentes áreas.

b) Se tendrá en cuenta las preferencias del personal por el orden siguiente: que coincidan con los/as hijos/as en edad escolar, el cónyuge trabajador/a, y la antigüedad en el servicio; y de forma rotativa año a año.

c) El plan vacacional se presentará antes del 1 de abril de cada año.

Artículo 15.- Licencias y permisos.

Los recogidos en la legislación vigente.

- Se acuerda que los asuntos particulares se fraccionen como mínimo en dos horas. Además, tendrán que solicitarse con 48 horas de antelación para que las necesidades del servicio puedan ser cubiertas. Las solicitudes deberán ir acompañadas con el visto bueno del/la Responsable o Concejal/a del área correspondiente. Se acuerda tener un día más de asuntos particulares.

- Los días de permiso pertenecientes por fallecimiento, accidente o enfermedad de algún familiar dentro del primer y segundo grado de parentesco, no tendrán que ser necesariamente continuados sino que podrán ser alternativos con duración de un mes a partir de que se produzca la hospitalización, reconocimiento de enfermedad grave, y demás circunstancias que reconozca la legislación.

- Se concederá permiso para acompañar a consulta médica a familiares que estén dentro del primer y segundo grado de parentesco, o para acudir a citas con profesores/as, siempre que los hijos e hijas de los/as trabajadores/as cursen educación infantil, primaria y secundaria; a cambio se descontarán las horas en las que esté ausente el/la trabajador/a. Se deberá aportar a la Administración un justificante donde refleje los datos del/la paciente, y el día y hora en que tuvo lugar la misma cita. Dichas ausencias deberán de comunicarse a la Administración con el suficiente tiempo de antelación, es decir 48 horas.

Capítulo VIII

Retribuciones

Artículo 16.- Retribuciones.

Los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de este Convenio serán retribuidos de la misma forma que el personal funcionario.

Las retribuciones a percibir para cada trabajador/a en lo referido al complemento variable se calcularán mediante el siguiente procedimiento:

- 1.º Se suman el S. Base, el C. Destino y el C. Específico Base, anuales.
- 2.º El importe obtenido se divide entre 1512 horas, para saber el precio hora/normal.

3.º Sobre dicha cantidad resultante, los valores a aplicar son:

El 15,75 %, para las horas nocturnas

El 21 %, para las horas festivas

El 36,75 %, para las horas festivas/nocturnas

Artículo 17.- Dietas y gastos de desplazamiento.

- Dietas de manutención y alojamiento: Se estará a lo dispuesto en el R.D. 462/2002 y modificaciones que se introduzcan.

- Gastos de desplazamiento: Los/as trabajadores/as que por razones de servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo en propio vehículo serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen. La indemnización se realizará mediante parte normalizado que la Concejalía de Personal y/o Alcaldía dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de realización del servicio.

El importe de estas indemnizaciones se fija en 0,19 euros/kilómetro desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

Capítulo IX

Deberes y régimen disciplinario

Los deberes y el Régimen disciplinario será el recogido en la legislación vigente.

Capítulo X

Condiciones sociales

Artículo 18.

En todos los casos de accidente laboral, maternidad o I.L.T. el Ayuntamiento garantizará el 100 por 100 de las retribuciones.

Para tener derecho a esta prestación será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación, salvo en los procesos de duración prevista superior al mes, en cuyo caso la confirmación se realizará quincenalmente.

A partir de que finalice el duodécimo mes, la Corporación garantizará las 3/4 partes de las retribuciones básicas y complementarias con exclusión del complemento de productividad.

Solamente en los casos en que, a la vista del informe médico emitido por la unidad de salud laboral, se inicie por el/la interesado/a la tramitación de jubilación por invalidez, la Corporación pasará a garantizar el total de las retribuciones básicas y complementarias, excepto el complemento de productividad desde el inicio de este trámite y hasta la resolución final del mismo.

El Ayuntamiento se compromete a realizar cuantas acciones sean necesarias ante las Entidades financieras de la localidad, al objeto de obtener condiciones más ventajosas para los préstamos que pudieran solicitar los/as empleados/as municipales.

Artículo 19.- Seguro de vida.

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, el Ayuntamiento de Lorquí formalizará una póliza de seguro a favor del/la trabajador/a o de sus herederos/as que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidentes de trabajo (a este respecto se considerará accidente de trabajo aquel ocurrido en el trayecto de ida y vuelta al mismo), o enfermedad profesional por las cuantías siguientes:

- Muerte: 12.000 €
- Invalidez permanente absoluta: 11.200 €

El personal técnico perteneciente al área de Urbanismo o Infraestructuras que precise del seguro de Responsabilidad civil para la firma de proyectos y direcciones municipales de obra, tendrá la compensación económica del 80% del mismo previa presentación de la documentación acreditativa.

Artículo 20.- Ayudas.

La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes, garantizándose en todo caso:

- Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho: 120 €.

Se establece una cantidad de 300 €/año de forma individualizada, pudiendo extenderse las ayudas, no la cantidad, a los/as cónyuges e hijos/as.

a) Prótesis funcionales y aparatos de medición de niveles de glucosa y tensión.

b) Cristales graduados, gafas graduadas, lentillas graduadas y mantenimiento de lentillas graduadas.

c) Ortopedia, estomatología, odontología, ortodoncia, visitas a médicos especialistas, rehabilitación y gastos de vacunas para alergia no recetadas por la Seguridad Social.

Todos estos gastos deberán ser justificados debidamente presentando las correspondientes facturas.

Artículo 21.- Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia, a través de su Asesoría Jurídica, a los/as trabajadores/as municipales que lo soliciten y precisen por razones de conflicto derivados de la prestación de servicio.

Por asistencia al juzgado, fuera del horario de trabajo, se compensará con un día de libranza o con 30 €.

Artículo 22.- Anticipos reintegrables.

Se realizará como el resto del personal funcionario.

La adjudicación de anticipos se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento y según los criterios establecidos por la Comisión de Seguimiento.

Capítulo XI**Salud laboral****Artículo 23.- Prendas de trabajo.**

Se proporcionará a los/as trabajadores/as municipales las prendas de trabajo que se detallan en el Anexo número 1.

Artículo 24.- Devengo de retribuciones y especificaciones de la nómina.

Las retribuciones del personal laboral se devengarán el mismo día para todos ellos.

En la nómina mensual se desglosarán las cuantías de los siguientes conceptos: antigüedad (trienios de diferentes años), complemento variable (jornada ordinaria y especial disponibilidad), dietas, servicios extraordinarios.

ANEXO I

UNIFORMIDAD Y VESTUARIO

Personal operario cometidos varios.

Indumentaria de vestir, una de invierno y otra de verano, compuesta por:

- Pantalón y chaqueta, o mono, cada año.
- Calzado, uno de verano y otro de invierno
- Anorak de invierno, cada dos años uno.

Personal de limpieza de edificios municipales.-

- 2 Batas (Invierno-Verano).
- Un par de zuecos.