



MODIFICACION DEL CONVENIO COLECTIVO Y ACUERDO 2003 -2005 DEL PERSONAL LABORAL Y  
FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE COLLADO VILLALBA

PLATAFORMA NEGOCIACION UGT

PREAMBULO

Desde UGT vamos a enfocar la nueva negociación colectiva de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Collado Villalba en dos puntos esenciales:

**1. La defensa de los servicios públicos.**

- Impidiendo la privatización de los servicios públicos.
- Modernizando el Ayuntamiento para demostrar que los servicios públicos de gestión pública son más eficientes y eficaces.

**2. Por un empleo de calidad:**

- Estable (a través de procesos de consolidación).
- Con derecho a la promoción.
- Dignificado y bien retribuido.
- Reconocido.
- Con políticas que fomenten la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Comprometiéndonos con los servicios que prestamos a la ciudadanía.
- Etc.

**PROPONEMOS:**

- Desarrollo y aplicación de planes de actuación contra la privatización de servicios, enmarcados dentro del protocolo de actuación en defensa de los servicios públicos acordado por el ejecutivo regional de UGT y que debe servir de instrumento de coordinación a la hora de afrontar procesos privatizadores a la par que el conocimiento exacto de los servicios privatizados o externalizados para su estudio y la aplicación de medidas tendentes a recuperarlos para lo “Público” anticipándonos dentro de lo posible a los procesos privatizadores para conseguir frenarlos.
- Regulación de las subcontrataciones, contratos de obra y servicios, contratos en formación, etc. Para objetivarlos y conseguir que solo se utilice esta fórmula de contratación cuando este plenamente justificado.
- Compromiso de no utilización de subcontratas o empleo precario por medio de empresas externas.
- Incluir en la negociación colectiva cláusulas que definan y acoten las actividades, servicios, competencias, propias de la Administración Pública.

- Anualmente se revisara:
- Los incrementos retributivos.
- El porcentaje y la cláusula de revisión salarial.
- La cuantía de los fondos adicionales.
- Horas extraordinarias
- La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
- La jornada y horarios.
- Las prestaciones sociales.
- El fomento de empleo: vacantes, concurso de traslados, promoción interna y O.P.E.
- Jubilaciones.
- El plan de formación y su correspondiente dotación económica

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

---

#### ARTÍCULO 1

##### DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

El presente convenio colectivo para los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Collado Villalba se concierta entre los representantes de los trabajadores/as y la representación del Ayuntamiento, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.



## ARTÍCULO 2

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### 2.1-Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Collado Villalba.

El Empleado Público temporal gozará de los mismos derechos y obligaciones que los Empleados Públicos fijos y funcionarios aunque para la percepción de determinados derechos o beneficios sociales o económicos podrá exigirse, especificándose en los artículos correspondientes, una determinada antigüedad o permanencia en el Ayuntamiento o el requisito de ser fijo en plantilla.

#### 2.2 – Ámbito Territorial

#### 2.3-Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios después de su aprobación por el Pleno de la Corporación, aunque surtirá efecto desde el día 1 de Enero de ;? hasta el 31 de Diciembre de ;? Salvo las excepciones que expresamente se establezcan.

### ARTICULO 3

#### CLAUSULA DE GARANTIA

#### 3.1 -3.2 -3.3

### ARTÍCULO 4

#### COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO

4.1- Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, formada por cinco representantes por cada una de las partes negociadoras. Las partes representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, de acuerdo con su representatividad proporcional al cómputo global de delegados. Tendrá encomendada las Funciones que se especifican en este artículo, así como todas aquellas que puedan corresponderle de conformidad con las normas vigentes.

En caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, efectuara el control de la legalidad o las partes interesadas, impugnaran el convenio directamente ante los tribunales, y que como consecuencia de esta actuación de oficio o impugnación, la jurisdicción laboral, anulase total o parcialmente algunas de sus cláusulas o artículos, las dos partes tendrán que negociar la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer medidas compensatorias con la finalidad de restablecer el equilibrio que se ha acordado, y el resto del convenio quedara en vigor. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicara la normativa convencional anterior.

## **ARTÍCULO 5**

### **PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

El Gobierno municipal se compromete a publicar en un plazo no superior a dos meses el texto del convenio una vez que entre en vigor se hará entrega de un ejemplar a todos/as los empleados/as municipales.

Si no se cumpliera dicho compromiso los sindicatos podrán ejercer el derecho a publicarlo remitiendo el gasto al gobierno municipal.

La impresión se efectuara en papel reciclado 100% libre de cloro en su blanqueado.

## **CAPITULO II**

### **TIEMPO DE TRABAJO**

---

## **ARTÍCULO 6**

### **JORNADA LABORAL**

Con carácter general la jornada laboral ordinaria de trabajo en computo anual será de ? horas efectivas, con un promedio diario de 7 horas salvo horarios especiales.

En los periodos comprendidos entre el 1 de Junio hasta el 30 de Septiembre, se reducirá la jornada laboral en una hora diaria, y en las semanas de fiestas patronales de San Antonio y Santiago Apóstol la reducción será de dos hora diarias. Estas reducciones de horario se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

En caso de que los días 24 y 31 de diciembre fuesen sábado o domingo se compensaran con dos días libres adicionales a las 14 fiestas anuales.

Se aumentara 7 días el permiso de los empleados públicos, por asuntos propios o de libre disposición, aparte de los que correspondan anualmente. Estos 7 días se repartirán en los periodos de Semana Santa 3 y Navidad 4.

## ARTICULO 7

### CALENDARIO LABORAL

## ARTICULO 8

### DESCANSO SEMANAL Y DIARIO

## ARTICULO 9

### HORARIOS

## ARTÍCULO 10

### VACACIONES

#### 1. DISPOSICIONES GENERALES

Todos los Empleados Públicos tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de veinticinco días hábiles anuales, o los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir el quinto trienio de servicio (que será efectivo el mismo año de su cumplimiento), añadiéndole un día hábil más al cumplir los restantes trienios.

D.

E. Hasta el 31 de enero del año siguiente

F.

G.

H. 27 días hábiles

I. Los trabajadores que por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal no hubieran podido disfrutar sus vacaciones en el período asignado, lo harán con posterioridad a su alta médica siempre que se incorporen antes del 31 de diciembre del año a que correspondan, sin poder extenderse su duración más allá de esa fecha límite, podrán disfrutarse una vez incorporado hasta el 31 de enero del año siguiente

## DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO Y DE OFICIOS DE LA CONCEJALIA DE CULTURA

Desde el día 1 al 15 de agosto por permanecer cerrada la Casa de Cultura, el personal técnico, administrativo y de oficios de esta Concejalía disfrutará en dicho período los días hábiles de vacaciones que correspondan. El resto de vacaciones se disfrutará con carácter general, como el resto de Empleados Públicos.

## CAPÍTULO III

### RETRIBUCIONES

#### ARTÍCULO 11

#### INCREMENTO GENERAL DE RETRIBUCIONES

En los tres primeros meses del año se abonará la desviación del IPC tomando de referencia desde noviembre a noviembre. Los conceptos salariales previstos en el presente convenio y sus modos de cálculo habrán de adaptarse a la normativa laboral en vigor

#### CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN POR PUNTOS

- La promoción por puntos será un sistema basado en la formación y la experiencia, aplicable a todos los niveles y salarios y a todas las categorías. Otorgando cinco grados a cada nivel y cien puntos a cada uno de los grados.
- La valoración otorgará tres puntos por mes de experiencia, dos puntos por cada curso de 20 horas, 3 puntos de 21 hasta 50 horas y 4 puntos si es más de 50 horas.

Cada grado conseguido tendrá un incremento en las retribuciones de 100€  
por mes y pagas extraordinarias (1.400 € al año)

- Se consolida a título personal y los primeros cien puntos y el primer grado será de aplicación automática tras la firma del presente convenio si se poseen los puntos necesarios.
- A la promoción por puntos podrá acceder todo el personal sin exclusión tanto el personal fijo, interino o temporal

- En este sistema de promoción se progresara de grado en periodos de cinco años
- La carrera profesional y la promoción por puntos se definirá como sistema equivalente para el desarrollo profesional de cada trabajador y trabajadora, independiente y sin perjuicio de los sistemas de promoción que existan.
- Como sistema de desarrollo profesional de carácter individual no precisara cambio de puesto y de turno y las cantidades de cada grado serán acumulables.

## ARTÍCULO 12

### **MEDIDAS DE ORDENACION RETRIBUTIVA, MODERNIZACION DE LA MEJORA DE CALIDAD**

#### **INCENTIVO A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y RENDIMIENTO.**

El especial rendimiento y la actividad extraordinaria desarrollada en el período de ----- y el objetivo esencial de avanzar en la mejora de los servicios públicos para conseguir una Administración Local más rápida y ágil en la atención de los ciudadanos, exige actuar adecuadamente, motivando a los empleados que sirven a la organización, por lo que en razón del cumplimiento de los objetivos asignados de modernización y mejora de la calidad del servicio público, se articulan las siguientes medidas:

- A.** En este convenio se constituye una tercera paga lineal consolidable de 1.200  con carácter retroactivo para el año 2008 y a partir del 2009 en dos pagos a realizar en los meses de Marzo y Septiembre para distribuir entre el personal municipal como incentivo por productividad y cumplimiento de objetivos.

Tendrán derecho a percibir este incentivo de productividad todo el personal municipal. La cuantía se distribuirá proporcionalmente al tiempo de servicios prestados anualmente

## ARTÍCULO 13

### CONCEPTOS SALARIALES

#### A. Sueldo Base:

Su cuantía será equivalente a la que se fije anualmente para cada uno de los grupos, según Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 para el personal municipal.

#### B. Pagas extraordinarias

Se percibirán dos al año en los meses de Junio y Diciembre en proporción al tiempo de prestación de servicios durante los seis meses anteriores a su abono. La cuantía de cada paga extraordinaria será igual a una mensualidad del salario base, complementos personales, plus de convenio y de puesto de trabajo equivalente a 100% de una mensualidad ordinaria...

**C.1) Complementos.-**

**C.2) Personales.-**

Antigüedad. Este complemento se establece a efectos únicamente de compensación económica por prestación de servicios en la administración pública. Consistirá en el pago de trienios y su cuantía será equivalente a la que se fije anualmente para cada uno de los grupos. A la finalización del presente convenio el único grupo de antigüedad será el equivalente al grupo A para todo el personal municipal pasando de grupo escalonadamente hasta llegar a dicho grupo A.

Se devengarán a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres, o múltiplos de tres años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada o el salario fuesen inferiores y se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.

**C.3) De puesto de Trabajo.**

El asignado actualmente a los puestos en razón de la VPT.

La mesa de revisión quedará constituida en reunión de la Comisión Paritaria. Su cometido será el de la revisión de todas las modificaciones de puestos o plazas, Se reunirá con carácter ordinario anualmente y con carácter extraordinario cuando se convoque por una de las partes.

#### **C.4.2 Trabajo a turnos o jornada partida.**

Este complemento será revisado para adaptarlo correctamente

#### **C.4.3) Nocturnidad.-**

Son horas nocturnas las realizadas en la jornada de trabajo comprendida entre las 22 horas y las 6 de la mañana. Su retribución económica será del 25 % del valor hora de trabajo según salario correspondiente a cada categoría por grupo o nivel, que se recoge en el Anexo I de tablas salariales adjunto a este Convenio.

A partir de Enero de 2008 se aplicara una subida del 15% y será revisada anualmente aplicándose el IPC.

#### **C.4.6) Guardias**

- Los días festivos desde la finalización de la jornada de mañana del día anterior hasta las 8 horas del día posterior al festivo.
  - Los fines de semana desde las 15 horas del viernes a las 8 horas del lunes.
- a. Se establecerán turnos semanales que se reflejarán en un cuadrante anual que se publicará en el tablón de anuncios de la brigada antes de comenzar el nuevo año para general conocimiento de todos los trabajadores.

- b. Se dotará de un teléfono móvil a cada integrante del grupo para poder ser localizado y será el responsable del grupo el que determinará el número necesario de trabajadores que deben acudir en cada avería, con un mínimo de dos personas.
- c. Si la actuación durante el tiempo de guardia superara las dos horas de trabajo efectivo se compensará desde la tercera hora como hora extraordinaria con el recargo correspondiente.
- d. Las horas extraordinarias que se efectúen por razones de emergencia o causas imprevistas urgentes en turno de noche, festivo o fin de semana, que serán obligatorias para todo el personal, se abonarán con los recargos establecidos en este Convenio o su equivalencia en tiempo de descanso si por la duración del suceso se sobrepasaran las horas habituales para comer o cenar, el Ayuntamiento correrá con los gastos o abonará al trabajador la dieta correspondiente por manutención establecida en este Convenio
- e. Si la actuación se produjera durante la noche del domingo al lunes de forma que entre su término y el inicio de la jornada siguiente, el período de descanso fuera inferior a siete horas, el trabajador tendrá derecho a librar el día siguiente.

- f. Con motivo de lo acordado en negociación de la comisión paritaria para las guardias de brigada tanto de inclemencias meteorológicas como de fin de semana y festivos a las mismas se les aplicara la revisión anual del IPC.

**C.4.8) Actividades extraescolares.**

Las actividades extraescolares, culturales, deportivas o campamentos realizadas en los Colegios Municipales, una vez acabado el horario de trabajo, que requieran la presencia del conserje o celador durante la actividad extraescolar y apertura y cierre de la instalación, así como el control de luces y calefacción, etc, se retribuirán con un complemento mensual de 300 euros, Incrementándose en 100 euros mensuales en caso de tener biblioteca se aplicara la revisión anual del IPC.

Para los campamentos de verano u otras actividades cuando la jornada exceda de la jornada habitual de 7 horas habituales se compensará en horas extra o días de libre disposición.

**C.5) De cantidad de trabajo**

Horas extraordinarias revisión de este punto.

2. El numero de horas extraordinarias realizadas por un trabajador no serán superior a cincuenta horas anuales, la asignación de los trabajos se hará de forma equitativa de entre todos los empleados del área.

7. La hora extraordinaria se compensara preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o de días festivos cuya compensación será de tres horas. Si así se pacta se retribuirán en metálico conforme se establezca en este convenio.

8. Dentro de la política global de creación de empleo, se procurara reducir al máximo las horas extraordinaria, por cada 400 horas realizadas en una misma categoría o puesto de trabajo de cualquier área, se creara una plaza de dicha categoría. Las plazas que se tuviesen que crear por esta razón se incluirán en la OEP que anualmente convoca el Ayuntamiento.

## ARTÍCULO 14

### DIETAS Y KILOMETRAJE

- a. En los supuestos que el trabajador por motivo de exhibiciones, competiciones deportivas, actos culturales o educativos, tenga que hacerse responsable de un grupo de personas, en lugar distinto a su puesto de trabajo y que le obligue a pernoctar fuera de su domicilio, percibirá una gratificación extraordinaria de **100 €** además de las dietas correspondiente por manutención y alojamiento en el supuesto de que no fueran suplidos directamente estos gastos por el Ayuntamiento.

Si esta actividad no exige pernoctar fuera de su domicilio, se le abonará una gratificación extraordinaria de **50 €**. Si la actividad se desarrolla en jornada partida de mañana y tarde, comprendiendo la hora de la comida, se le abonará la dieta correspondiente por este concepto, así como los gastos de transporte, u otros que tuviera que suplir el trabajador.

- c. Los desplazamientos dentro y fuera del término municipal por necesidades del servicio que no pudieran efectuarse a juicio del responsable del Área, en transporte colectivo y se autorizara el uso del vehículo propio, serán compensados con **1 €** por kilómetro realizado.
- d. Los trabajadores que a causa de la distribución de su jornada, de forma habitual, trabajen en jornada de mañana y tarde un día a la semana y no perciban el complemento por jornada partida o la retribución asignada a su categoría contemple dicha condición de trabajo, tendrán derecho a ser compensados con una dieta por gastos de comida de **10 €** en día laborable y **15 €** en domingo o festivo.

**Se subvencionará el transporte público desde el domicilio al lugar de trabajo para todos los trabajadores/as que lo soliciten, para ello deberán presentar a final de mes los billetes o ticket que lo justifiquen. A los trabajadores que utilicen su propio vehículo se les abonara el equivalente del transporte público desde el lugar de residencia previa justificación del lugar de residencia.**

## CAPITULO IV

### ORGANIZACIÓN Y DIRECCION DEL TRABAJO

---

#### ARTICULO 15

## CAPITULO V

### PRESTACIONES Y DERECHOS SOCIALES

---

#### ARTICULO 16

#### ASISTENCIA JURIDICA

#### ARTICULO 17

#### PRIVACIDAD DEL CARNET DE CONDUCIR

#### ARTÍCULO 18

#### USO DE INSTALACIONES MUNICIPALES

**Todos los empleados públicos e hijos menores de 18 años, beneficiarios de este convenio tendrán acceso libre y gratuito a todas las instalaciones del Ayuntamiento en sus diferentes áreas (cultura, juventud, deportes, etc.) siempre y cuando la actividad a desarrollar sea impartida por personal del Ayuntamiento. En deportes colectivos, campos o pistas, solo será gratuito cuando el 50% del personal que participe sea del Ayuntamiento, si no es así se pagará la cuantía total sin descuentos.**

**Los cónyuges, parejas e hijos mayores de 18 años y menores de 25 (a cargo del trabajador) tendrán un descuento de un 50% en todas las instalaciones del Ayuntamiento en sus diferentes áreas (cultura, juventud, deportes etc.), siempre y cuando la actividad a desarrollar sea impartida por personal del Ayuntamiento y no suponga ni lleve implícito un gasto adicional para el Ayuntamiento. En deportes colectivos, campos o pistas, solo se aplicará este descuento cuando el 50% del personal que participe sean trabajadores del Ayuntamiento, cónyuges, parejas o hijos menores de edad, si no es así se pagara la cuantía total sin descuentos.**

## ARTÍCULO 19

### 19. 1. PRÉSTAMOS

El Ayuntamiento dotará al fondo de préstamos, creado al efecto conjunto para todos los empleados, con la cantidad mínima anual del **2%** de la masa salarial. **La cuantía de este Fondo será objeto de revisión anual (al alza)** para su adecuación, si fuese esta necesaria. Se fija en **100.000 €** la cantidad para el año **2009**. La regulación de los préstamos se realizará conforme a la tabla del convenio anterior.

## ARTÍCULO 20 JUBILACIÓN

**A. JUBILACION INCENTIVADA.** Las cantidades que se detallan a percibir en un solo pago.

EDAD DE JUBILACIÓN VOLUNTARIA INCENTIVADA	IMPORTE A PERCIBIR EN UN SOLO PAGO
60	9015,34 euros
61	6761,38 euros
62	3606,07 euros
63	2404,05 euros
64	1803,04 euros



**JUBILACION ANTICIPADA.** La diferencia entre el importe de la pensión que pudiera corresponder a la edad obligatoria de

jubilación y la que se conceda por la Seguridad Social al jubilarse anticipadamente, será asumida por el Ayuntamiento,

- B.** Complementado mensualmente para alcanzar el tanto por ciento establecido según edad, hasta que el beneficiario cumpla la edad obligatoria de jubilación. Para tener derecho a percibir este complemento será requisito necesario haber prestado servicios en la administración pública un mínimo de 15 años.

<b>EDAD DE JUBILACIÓN VOLUNTARIA ANTICIPADA</b>	<b>TANTO POR CIENTO A PERCIBIR</b>
<b>60</b>	Hasta el 100% de la pensión por jubilación obligatoria.
<b>61</b>	Hasta el 100% de la pensión por jubilación obligatoria.
<b>62</b>	Hasta el 100% de la pensión por jubilación obligatoria.
<b>63 y 64</b>	Hasta el 100% de la pensión por jubilación obligatoria

En el supuesto de que las normas de Seguridad Social, vigentes en esta materia, se modificaran, la Comisión Paritaria negociará el nuevo complemento de pensión a percibir.

## **ARTICULO 21**

### **SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE**

## ARTICULO 22

### PRESTACION POR INCAPACIDAD TEMPORAL

- A) En el supuesto de Incapacidad Temporal por enfermedad común, el trabajador municipal percibirá el complemento correspondiente hasta alcanzar el 100% de las retribuciones asignadas a su categoría profesional y el complemento de antigüedad así como los complementos que tenga en su nomina guardias, turnicidad, nocturnidad, etc.

## ARTICULO 23

### FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

- 1º. Durante la vigencia del presente Convenio, el Ayuntamiento destinará un 3% de la masa salarial a financiar acciones y ayudas de carácter social para el personal del Ayuntamiento.

- 2º **Se concederán con cargo al Fondo de Acción Social las siguientes prestaciones:**

#### **A. Ayuda escolar:**

Se establece una ayuda mínima de 200 euros. La Comisión Paritaria de Acción Social establecerá la cuantía económica correspondiente a cada nivel educativo, así como los requisitos para su percepción. Serán objeto de ayudas los siguientes tramos o conceptos:

- Educación infantil 200 □
- Educación primaria 250 □

- Educación secundaria y formación profesional 350 □
- Estudios superiores el 50% del gasto total
- Otros que a juicio de la Comisión sean subvencionables

**B. Ayuda para gastos oftalmológicos, odontológicos y ortopédicos:**

Las facturas se presentarán en el mes de Octubre, para su abono en el mes de diciembre del mismo año. Se acumularán las facturas que pueda presentar un mismo trabajador. En el mes de noviembre se reunirá la Comisión Paritaria de Acción Social, que se encargara de la supervisión de las facturas y de fijar las cuantías económicas máximas de las ayudas por trabajador. El grupo D el 100%, el grupo C el 75%, el grupo B el 50% y el grupo A el 25% hasta 1000 □ a partir de esta cifra se estudiara por la comisión de acción social la cuantía a percibir.

**C. Ayuda por familiares con discapacidad física o psíquica a cargo del trabajador.**

Los trabajadores con hijos, consorte, pareja de hecho acreditada legalmente o personas que dependan legalmente de ellos, con una discapacidad **psíquica, física, o sensorial** igual o superior al 33%, reconocida legalmente, percibirán una **subvención de 500 €**, siempre que la persona con discapacidad no perciba retribuciones por trabajo, pensión o subsidio igual o superior al salario mínimo interprofesional.

**D. Ayuda por nacimiento o adopción de hijos:**

El trabajador percibirá una ayuda única de **300 euros**, por nacimiento de hijo o adopción, debidamente justificado. Si ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho prestan servicio en el Ayuntamiento, únicamente podrá solicitarlo uno de ellos.

**E. Cesta de Navidad:**

Tendrá derecho a su percepción anual todo trabajador que esté o haya estado prestando servicios remunerados en el Ayuntamiento de Collado Villalba durante al menos 6 meses. Siendo el importe de la cesta el 50% que para aquellos trabajadores que realicen su trabajo al año completo.

La Comisión Paritaria de Acción Social determinará el contenido, condiciones de entrega e importe.

**F. Fallecimiento:**

**G. Jubilación:**

En la última nómina se ingresará la cantidad de **500 €** en concepto de obsequio por jubilación.

Anualmente se hará un homenaje para todos aquellos empleados que se jubilen a lo largo del año.

**H. Otros que a juicio de la Comisión del Fondo Social sean estimados.**

**4ª FONDO DE PENSIONES**

El Ayuntamiento destinará un fondo anual revisable, conjunto para todos los empleados municipales, personal laboral y funcionario, de ? euros.

## CAPÍTULO VI

### SALUD LABORAL

---

#### ARTÍCULO 24

##### RECONOCIMIENTO MÉDICO

- a) Una vez al año para todo el personal
- b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por los Servicios Médicos competentes.
- c) A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad o antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

#### ARTÍCULO 25

##### CAPACIDAD DISMINUIDA

Los trabajadores municipales de más 55 años tendrán turnos de mañana o tarde siempre que sea posible, no se destinarán al turno de noche los mayores de 55 años y se buscare una actividad laboral acorde a su edad en los centros municipales donde se necesiten cubrir puestos de menor esfuerzo físico siempre que lo solicite el trabajador afectado.

## ARTÍCULO 26

### COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

## ARTÍCULO 27

### DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Cualquier Empleado Público del Ayuntamiento de Collado Villalba podrá ser designado delegado de prevención por parte de los órganos competentes

## ARTICULO 28

### SERVICIO DE PREVENCIÓN.

La dotación económica anual para el mantenimiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral en el año 2009 será de ¿? Euros, revisándose anualmente y en función de las necesidades que se detecten y de las actividades preventivas a desarrollar.

## ARTÍCULO 29

### ROPA DE TRABAJO

Anualmente el Comité de Seguridad y Salud revisará con el Área de Personal y Servicios Generales los criterios generales sobre el tipo, calidad, variedad y periodicidad de las prendas que deberán estar homologadas.

Una vez elaborados los listados de vestuario de cada área, se añadirán al Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de la duración inicial fijada para cada tipo de prenda en el anexo de vestuario, si por causas no imputables a negligencia o dolo del empleado municipal, se deteriorase la prenda de trabajo se cambiará por una nueva, previa entrega de la misma.

## ARTÍCULO 30

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### Trabajo con pantalla

Se establecerá la limitación horaria de trabajo en pantalla para aquellos trabajadores cuyo trabajo se desarrolla mayoritariamente de esta manera, pudiéndose cifrar en cinco minutos cada hora o en media hora cada dos horas. Estos periodos se dedicaran a la realización de otras funciones acordes con las características de sus respectivos puestos de trabajo.

#### Movilidad por razones de salud

#### Servicio y trabajo

El personal de mantenimiento no podrá realizar obras en régimen de destajo, ni trabajos ajustados durante su jornada laboral.

En ningún caso se podrá obligar a los trabajadores que, por lo específico de su labor desarrollen su trabajo al descubierto a realizar sus funciones cuando la situación climatología o las condiciones del terreno suponga penosidad visible al propio trabajador. En estos casos se paralizara el trabajo y se empleara a los trabajadores en labores propias de su puesto de trabajo que puedan realizarse bajo cubierto.

Lo anterior no será de aplicación en aquellos casos que la actividad este causada o motivada por las citadas condiciones climatologías, siempre que se cumplan las medidas determinadas por la legislación vigente sobre seguridad y salud.

## CAPITULO VII

### FORMACION

- + Evaluación de necesidades formativas
- + Proponer acciones formativas encaminadas al pleno empleo e inserción laboral
- + Difusión e información de cursos o actividades programadas
- + Reglamentar las ayudas, subvenciones, permisos, dietas, etc...
- + Fijar criterios de selección para la asistencia a cursos.
- + Regular y planificar lo anterior.

## CAPÍTULO VIII

### EMPLEO: INGRESO, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN TEMPORAL

Mensualmente se facilitara a los sindicatos firmantes del Convenio y Comité de Empresa por el registro de personal, razón de altas y bajas habidas durante el periodo.

---

## ARTÍCULO 34

### CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA

## ARTICULO 35

### EMPLEO PÚBLICO



Cláusula de garantías ante procesos de externalización de actividades

En el caso de procesos de externalización de actividades habrán de completarse las siguientes garantías.

En todos los procesos de externalización con trabajadores se mantendrán informados a las organizaciones sindicales firmantes de este convenio respecto a dicho proceso, trasladando toda la documentación referida a la adjudicación y a las condiciones laborales del personal en la empresa adjudicataria.

**ARTICULO36**

**PROCESO SELECTIVO DE EMPLEO PÚBLICO**

**ARTÍCULO 37**

**37.1 - PROCESOS SELECTIVOS INTERNOS**

A) Con carácter previo a la Oferta de Empleo Público, se informará por parte del Ayuntamiento a los representantes de los trabajadores de la creación de nuevas plazas y/o puestos de trabajo, ampliación de plantilla y vacantes, con el fin de realizar los procesos de provisión interna que procedan. La falta de esta información o comunicación a la Comisión Paritaria establecerá la nulidad de los procesos de las plazas afectadas. Se harán públicas las listas de convocatorias de las plazas que hayan sido destinadas a promoción interna, así como los procesos selectivos para su adjudicación.

## 37.2 – CONTRATACIONES

### 37.3 - INTERINIDAD

Una vez que se concluya todas las convocatorias de plazas de las ofertas de empleo de los años 96 y siguientes, que se refundieron en la Oferta de Empleo Público del año 2001 más las que se convocaran de 2002, 2003, 2004 y 2005 y una vez se convoquen las del 2006 y 2007 a partir de ese momento la corporación se compromete a la normalización de las ofertas de empleo publico con carácter anual (aprobación, publicidad, desarrollo, contratación, etcétera), evitando interinidades y temporalidades superiores a este periodo, se convocaran con carácter fijo y no interino todas las plazas presupuestadas a partir del 2008 a si mismo los puestos de trabajo ocupados durante más de 6 meses mediante contrataciones temporales se trasformaran en puestos de trabajo de plantilla fija.

Los aspirantes interinos o laborales del ayuntamiento de Collado Villalba que hayan superado una oposición en este Ayuntamiento y queden en la bolsa de trabajo se les compensara los ejercicios aprobados en la fase de concurso en la siguiente convocatoria.

### 37.4 - FUNCIONARIZACION

## CAPITULO IX CONDICIONES Y GARANTIAS SINDICALES

---

### ARTICULO 38 DERECHOS SINDICALES

**ARTICULO 39  
ASAMBLEAS**

**ARTICULO 40  
CENTRALES SINDICALES, SECCIONES SINDICALES, DELEGADOS  
SINDICALES Y AFILIADOS**

**CAPITULO X  
CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

---

**PREAMBULO**

**ARTICULO 41**

**REDUCCION DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES**

**Licencias especiales en los supuestos de maternidad y paternidad (art. 48 EBEP)**

¿122 días por descanso maternal?

**Violencia de genero ver articulo 49D) E.B.E.P**

**ARTICULO 42  
SUSPENSION DEL CONTRATO POR MATERNIDAD**

**CAPITULO XI  
REGIMEN DISCIPLINARIO**

---

**ARTICULOS 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49 Y 50**

**CAPÍTULO XII  
PREMIOS Y CONDECORACIONES**

---

## ARTÍCULO 51

### PREMIO POR RENDIMIENTO Y AÑOS DE SERVICIOS

1. Se establece un premio anual de antigüedad a los 25 años de servicios en la Administración Pública, consistente en el abono de una gratificación de haberes y 15 días de permiso retribuida
2. Se establece un premio especial de antigüedad a los 30 años en la Administración Pública , consistente en una gratificación de haberes y la entrega de un bono de una semana de hotel para dos personas con todos los gastos incluidos
3. A los 35 años de servicio una gratificación de haberes, 15 días de permiso retribuido y una semana de hotel para dos personas todo incluido.

Durante las vacaciones de navidad, semana santa, los meses de junio, julio etc la corporación habilitara un espacio con cuidadora para los hijos de los empleados municipales.

Los capítulos y artículos que no aparecen en esta plataforma se mantendrán como están aplicándoles las modificaciones que marque el Estatuto Básico del Empleado Público.

## ARTICULO 52

### CONDECORACIONES

### **CAPITULO XIII**

### **LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS**

Días hábiles salvo que se especifique en el convenio

---

### **CAPITULO XIV**

### **OTRAS LICENCIAS Y PERMISOS**

Estatuto Básico del Empleado Publico

---

**ARTICULO 54**

**RETRIBUIDOS**

**ARTICULO 55**

**SIN RETRIBUCION**

**ARTICULO 56**

**EXCEDENCIAS**

**OTRAS DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS, FINALES Y**

**ANEXO**

- **Tablas retributivas.**
  - **Relación de categorías y equivalencias.**
  - **Definición de áreas de actividades.**
  - **Descripción de funciones por categorías.**
  - **Relación de centros de trabajo o entidades integradas en el convenio.**
  - **Relación de puestos funcionales.**
  - **Relación de prendas de vestuario.**
  - **Reglamento de funcionamiento de órganos paritarios.**
  - **Calendario laboral.**
- .

**Secretaría General Sección Sindical UGT**

Estrella Martín Moreno