

EXTRACTO COMPRESIVO DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS EN SESION EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO PLENO EL DIA 23 DE DICIEMBRE DE 2.008.-

En la Villa de Frigiliana (Málaga), siendo las 9,40 horas del día 23 de Diciembre de 2.008, previa convocatoria al efecto y bajo la presidencia del Sr. Alcalde D. Javier López Ruiz, se reúnen en el Salón de Actos de la Casa Consistorial los Sres. siguientes:

ALCALDE-PRESIDENTE:

D. JAVIER LOPEZ RUIZ. (P.A.)

TENIENTES DE ALCALDE:

1º D. FRANCISCO MOYANO RODRÍGUEZ (P.A.)

2º D. DOMINGO GUERRERO RAMA (P.A.)

3º D. MARTIN CARLOS MARTÍN GARCÍA (P.A.)

CONCEJALES:

D^a ALMUDENA GONZALEZ LORENZO (P.A.)

D^a M^a LOURDES FERNANDEZ NAVAS (P.A.)

D. ADOLFO MOYANO JAIME (P.S.O.E.)

D. JUAN CARLOS CASTILLO DELGADO (P.S.O.E.)

D. ANTONIO MANUEL LÓPEZ MARTÍN (P.S.O.E.)

D. JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ CONEJERO (P.P.)

SECRETARIO-INTERVENTOR:

D. JOSÉ DOMINGO GALLEGO ALCALÁ.

JUSTIFICA SU INASISTENCIA: D^a Jennifer Maudsley (P.S.O.E.) por motivos personales.

NO JUSTIFICA SU INASISTENCIA: Ninguno.

Asistidos por el infrascrito Secretario-Interventor D. José Domingo Gallego Alcalá.

1º.- APROBACION, SI PROCEDE, DEL BORRADOR DEL ACTA DE LA SESION ANTERIOR.

Por Secretaría se informa que el borrador del acta de la sesión celebrada el 24 de Noviembre de 2.008 está pendiente de confeccionar por lo que se aprobará en la próxima sesión plenaria.

2º. APROBACIÓN OBRAS A INCLUIR EN EL FONDO ESTATAL DE INVERSIÓN LOCAL CREADO POR R.D.L. 9/2.008 DE 28 DE NOVIEMBRE.

Sometido a votación, el Pleno, tras aclarar las obras que se han incluido en el Fondo Estatal de Inversión Local, por unanimidad adopta el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Aprobar la programación de las obras a incluir en el Fondo Estatal de Inversión Local siendo éstos los siguientes proyectos:

- Reurbanización C/ Navas Acosta.
- Reurbanización C/ San Sebastián.
- Reurbanización C/ Maldonado.

SEGUNDO: Remitir a la Subdelegación del Gobierno el presente acuerdo una vez se incorporen al expediente los concretos proyectos debidamente desarrollados desde el punto de vista técnico.

TERCERO: Facultar al Sr. Alcalde-Presidente para la firma de cuantos documentos haya lugar.

3º.- APROBACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE FRIGILIANA.-

Por cuestión de orden toma la palabra D. Adolfo Moyano Jaime (P.S.O.E.) quien justifica la abstención de su voto en función de sus circunstancias como funcionario en excedencia y además formar parte de la mesa negociadora del convenio, ausentándose en ese momento de la sesión plenaria.

Se da lectura por el Sr. Secretario del dictamen emitido por la Comisión Informativa de Gobierno y Personal celebrada el 19 de noviembre de 2.008.

Sometido a votación, el Pleno por unanimidad de los presentes (6 P.A., 2 P.S.O.E. y 1 P.P.) adopta el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Aprobar la propuesta de Acuerdo Colectivo del Personal Funcionario y de Convenio Colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Frigiliana cuyos textos son los siguientes:

ACUERDO COLECTIVO PERSONAL FUNCIONARIO

CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- AMBITO PERSONAL DE APLICACION.

Se regirá por el presente Acuerdo todo el personal funcionario que preste sus servicios en todo el ámbito de la actividad del Excmo. Ayuntamiento de FRIGILIANA, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas funcionarios de los organismos, entes de derecho público y las empresas constituidas o que se constituyan cuyo capital sea mayoritariamente municipal.

Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este Acuerdo que pasen a prestar sus servicios a cualquier empresa o ente que se cree con participación del Ayuntamiento, independientemente del porcentaje de esta participación, seguirán disfrutando de los beneficios del mismo.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN.

El Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2010, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda del presente Acuerdo regulador, de su eventual prórroga y de la aplicación de la revisión salarial que pudiera acordarse por ambas partes.

ARTÍCULO 3.- DENUNCIA DEL ACUERDO.

Ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo Acuerdo antes del 1 de octubre del 2010 y previa denuncia formulada con una antelación mínima de 15 días.

Una vez denunciado, y hasta tanto no sea aprobado un Acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Acuerdo en todo su articulado así como las mejoras que se acuerden y pacten.

El presente Acuerdo podrá ser prorrogado a partir del 1 de enero del 2011, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia, o, de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados anualmente según lo establecido en la Ley General de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 4.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

4.1.- Composición y Constitución.

Estará integrada por 1 miembro de la Corporación y 1 de los trabajadores, representantes de los funcionarios. A sus reuniones podrán asistir los delegados sindicales, con voz pero sin voto. Velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

Deberá constituirse en el mes siguiente a la aprobación del convenio por el Pleno.

A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

4.2.- Funciones.

Son las siguientes:

- a) Interpretación del Acuerdo.
- b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas que se originen en su aplicación.
- d) Estudio y evolución de las relaciones entre las partes firmantes
- e) Aplicación y destino de los fondos que se apliquen a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este Acuerdo.
- f) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.
- g) Las que le atribuya el Acuerdo y todas aquellas que tiendan a su eficacia práctica.
- h) Actualización que sea necesaria del articulado del Acuerdo.
- i) En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto, colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Acuerdo.

Los acuerdos serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del Acuerdo y se desarrollarán conforme al procedimiento legal.

4.3.- Reuniones.

Se celebrarán cuando lo solicite alguna de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación y presente un orden del día. De las reuniones se levantará acta firmada por ambas partes.

En caso de no existir acuerdo entre las partes se convocará una reunión extraordinaria en el plazo de quince días para tratar de solventar las discrepancias existentes; y en caso de que no se lograse un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

El orden del día estará confeccionado con cinco días de antelación a la celebración de la Comisión, siendo obligatorio por ambas partes comunicar por escrito junto a la solicitud de convocatoria, relación de temas a tratar, acompañando a ésta un anexo explicativo de cada uno de ellos.

La solución o negativa del tema tratado, deberá darse en la misma reunión sin postergación o prórroga salvo que en el curso de la reunión surjan datos nuevos no contemplados por las partes, o así lo estimen éstos por acuerdo mutuo, en cuyo caso se celebrará una nueva reunión dentro de los 15 días siguientes, para tratar nuevamente este asunto.

ARTÍCULO 5.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades y negociar planes de igualdad.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Realizar cuantas acciones sean necesarias para la prevención de conductas discriminatorias, medidas encaminadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional así como en las condiciones de trabajo.
- Acciones de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la Comisión de Vigilancia.

CAPITULO II CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 6.- CALENDARIO LABORAL.

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local, determine para el municipio de FRIGILIANA. Se considerará inhábil y retribuido el día de Santa Rita de Cassia, (22 de mayo), excepto para la policía local que será el de los Santos Arcángeles (29 de septiembre), conserjes de los colegios y otro personal de centros docentes, que será el día que determine el calendario escolar oficial.

Se considerará inhábil a efectos laborales el Sábado Santo. Aquel trabajador que por necesidades del servicio disfrute de las vacaciones durante los meses en los que coincida Navidad o Semana Santa, tendrá derecho a disfrutar los correspondientes días de permiso a continuación de sus vacaciones.

ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL.

7.1.- Jornada Laboral.

Para el personal técnico (excepto personal Técnico de Urbanismo) y administrativo que ejerza sus funciones en las dependencias del Ayuntamiento, el horario será de 8:15 a 15:00 horas, teniendo en cuenta la obligación de apertura del centro de trabajo los sábados no festivos a efectos del registro público de documentos, siendo este servicio cubierto de forma rotativa por los empleados de oficinas, a excepción de los sábados comprendidos en período de reducción de jornada con motivo de las fiestas de Navidad, Semana Santa y Feria, así como durante el mes de Agosto, en que permanecerá cerrado. El resto del personal municipal adaptará su horario a las necesidades del servicio, siendo preferente el horario fijado de 8:00 a 15:00 horas. Se adoptarán otros horarios diferentes

en aquellos puestos que lo requieran, manteniéndose en todo caso el límite de 35 horas semanales.

En los casos en que por motivos justificados algún trabajador no pudiera acudir a su lugar de trabajo en el horario establecido, de forma excepcional, se le ofrecerá la opción de compensar dicha ausencia por la asistencia en un horario alternativo.

En período de Semana Santa, FERIA (a partir del día oficial de comienzo) y Navidad (desde el 24 de diciembre hasta el 5 de enero) habrá una reducción de la jornada laboral de 2 horas al día. Esta reducción se podrá establecer al principio y al final de la jornada o bien al final de la misma, según las necesidades del servicio. En aquellos puestos donde no sea posible efectuar la reducción en las fechas señaladas por causa imputable al Ayuntamiento, la tendrán en fechas posteriores que se acuerden, incrementadas en 30 minutos por jornada.

7.2.- Jornada Reducida.

Tendrá derecho a la reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar hasta el primer grado por razón de enfermedad muy grave.

Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada en $\frac{1}{2}$ ó $\frac{1}{4}$ el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con el percibo del 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones, y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, a una persona mayor que requiera especial dedicación, o a 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 trabajador 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.

b) Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral.

c) En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un período mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

d) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de su jornada laboral, con los porcentajes relacionados anteriormente y sin sujeción a los plazos establecidos en este artículo para la solicitud y el tiempo de permanencia en esta situación. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran distintos a la $\frac{1}{2}$ ó $\frac{1}{4}$ las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje de tiempo trabajado mensualmente.

El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

7.3.- Turno de noche.

A todos los efectos será trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 8 horas. Se considerará trabajador nocturno aquél que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajos nocturnos de un determinado puesto de trabajo están retribuidos en el complemento específico. Tan sólo las horas extraordinarias en horario nocturno tendrán carácter especial en su retribución. En aquellos puestos donde se acredite, a partir de una edad, una deficiencia física o psíquica que repercuta en el desempeño de las funciones inherentes al mismo, se estudiará la solicitud formulada por el trabajador afectado.

7.4.- Horario flexible.

En aquellas unidades donde sea posible, el trabajador podrá solicitar el horario flexible con las características siguientes:

1.- Estructura: De 9:00 a 14:00 será el tiempo de presencia obligatoria, quedando abierto, en aquellas unidades donde sea posible, la entrada, la salida y la recuperación de horas.

2.- La aplicación en cada unidad se atenderá a la autorización de la jefatura de la misma, conforme a su correspondiente plan de trabajo y previa comunicación a la representación sindical.

3.- El tiempo mínimo computable para la recuperación será de dos horas, salvo en continuación de jornada que podrá ser como mínimo de una hora.

4.- La unidad de personal habilitará el procedimiento adecuado para el control del saldo de las horas trabajadas en el mes, y si fuese necesario estas horas podrán ser recuperadas previo acuerdo de la jefatura del servicio y el interesado. Si quedara saldo negativo, será reducido de la nómina del mes siguiente. Periódicamente se facilitará a la representación sindical las compensaciones que se vayan realizando.

5.- Las personas víctimas de violencia según lo establecido en la LOMICVG, podrán hacer flexible su horario sin mediar solicitud, con la sola comunicación. En caso de discrepancias o dificultades para llevar a cabo dicho horario, se procederá a la búsqueda de soluciones efectivas atendiendo al principio de buena fe.

6.- La flexibilidad horaria por cuidado de menor de 12 años, persona mayor o discapacitado no necesitará autorización de la jefatura de la unidad.

7.5.- Descanso Intermedio.

Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada, o a dos periodos de 20 minutos en jornada partida. Aquellos trabajadores que no deseen disfrutar de dicho descanso, podrán solicitar su compensación con la jornada de trabajo, al inicio o a la finalización de la misma. Dicho descanso no dejará desatendidos los servicios y se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

7.6.- Descanso Semanal.

Todos los trabajadores dispondrán de dos días de descanso consecutivos a la semana, al menos, y estos serán preferentemente el sábado y el domingo o el domingo y el lunes, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sea negociado con los trabajadores afectados.

Si el trabajo en festivos y domingos es habitual para un determinado puesto de trabajo, deberá este factor estar incluido económicamente en el complemento específico.

7.7.- Turnos.

Las diversas áreas deberán acordar con los órganos de representación sindical, los calendarios, horarios y cuadros de turnos. Para su conocimiento por las empleadas y empleados afectados, se expondrán a tal fin los mismos en el Tablón de Anuncios del Centro con una antelación mínima de quince días. El personal afectado por turnos de trabajo se diferencia entre aquellos en los que el servicio necesite estar cubierto las 24 horas del día, y aquellos en los que, salvo situaciones puntuales sólo sea necesario cubrir parte de las 24 horas del día, debiendo esta característica del puesto ser retribuida en el complemento específico. La adscripción de los trabajadores a los turnos será rotatoria y obligatoria, salvo acuerdo entre las partes y comunicación al superior jerárquico. Cualquier cambio de turno será comunicado al trabajador o trabajadora con una semana de antelación, salvo en casos imprevistos, y deberá contar con su conformidad.

Corresponde a la trabajadora que teniendo a su cargo un menor de doce años se encuentre ocupando un puesto con jornada a turnos, la elección de este, atendiendo a la conciliación de la vida familiar y laboral. (En aplicación de jurisprudencia y doctrina judicial)

En aquellos puestos que precisen de horarios específicos los cuadrantes y calendarios referentes a la jornada laboral se harán con una antelación mínima de un mes y serán consensuados entre los trabajadores afectados.

7.8.- Los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar cambio de horario o de puesto de trabajo, fundamentándolo en su edad o en la merma de la capacidad física necesaria para el desempeño de su puesto actual, dictaminándose a tal efecto por la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

ARTÍCULO 8.- VACACIONES.

8.1- Vacaciones anuales

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo

previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Estas vacaciones se disfrutarán en aquellos periodos que se acuerden en función de las necesidades del servicio y de las preferencias de los trabajadores.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en esta Administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años.

El Ayuntamiento aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los Órganos de Representación, y con antelación al 31 de mayo. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal.

Se podrán presentar planes de vacaciones especiales para aquellos servicios cuyas especiales características así lo requieran, los cuales se considerarán parte integrante del Acuerdo, previa aprobación del órgano competente.

8.2- Interrupción

Si en el transcurso de las vacaciones anuales el trabajador o trabajadora tuviera que interrumpirlas por incapacidad temporal debidamente contrastada por los servicios médicos o por baja de maternidad, tendrá derecho a proseguirlas una vez dado de alta y sin merma alguna de los días a los que tuviese derecho cuando se produjo la baja siempre que la Comisión de Vigilancia informe favorablemente y así lo apruebe el Ayuntamiento Pleno.

8.3- Disfrute obligado de las vacaciones

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico. Además, se prohíbe taxativamente realizar horas extraordinarias mientras se está de vacaciones o de baja laboral. En caso de necesidad por merma de la plantilla en los distintos departamentos, se hará uso de la bolsa de trabajo existente.

8.4.- Acumulación

Derecho de los empleados y empleadas a la acumulación el periodo de vacaciones a permiso de maternidad, paternidad, y lactancia aún habiendo expirado ya el año natural previo estudio de la Comisión de Vigilancia e interpretación del Convenio.

ARTÍCULO 9.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

9.1.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días 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 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad

9.2.- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 día. Si comporta cambio de residencia, 3 días. El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio. El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso, salvo que se efectúe mudanza de enseres o de muebles.

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

9.4.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, durante los días de su celebración, debidamente acreditados.

9.5.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por la funcionarias embarazadas.

9.6.- Para fecundación asistida, para llevar a cabo la fecundación asistida se concederá tres días de permiso por cada tratamiento.

9.7.- Por lactancia de un hijo menor de 16 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.

9.8.- 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.

9.9.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. 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.

9.10.- 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.

9.11.- A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar hasta siete días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. En lo no previsto en este artículo, estos permisos se regirán por la normativa aplicable a la función pública.

Además de estos días de libre disposición, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la Concejalía de Personal, siempre respetando las necesidades del servicio. La denegación de estos permisos será motivada.

El número anual de días de permiso ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

Deberán ser solicitados por escrito al menos con dos días hábiles de antelación, salvo emergencia.

Los permisos se entenderán concedidos por silencio administrativo siempre que se hayan pedido con dos días hábiles de antelación.

Este permiso podrá disfrutarse durante el primer trimestre del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente y siempre que no hayan podido ser disfrutados en el mes de diciembre anterior por necesidades del servicio y exista constancia por escrito de su petición y denegación.

9.12.- Se concederán 20 días de permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.

ARTÍCULO 10.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS, POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

10.1.- Permiso por parto: tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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 13 semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

10.2.- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente simple: tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple de una duración no inferior a un año.

10.3.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 15 días, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 10.1 y 10.2.

En los casos previstos en los apartados 10.1, 10.2 y 10.3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

10.4.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

ARTÍCULO 11.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Por asuntos propios, en puestos consolidados o recogidos en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento.

Se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 12 meses, a razón de 2 meses por cada año trabajado en el Ayuntamiento, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

ARTÍCULO 12. - SUSPENSIÓN DE FUNCIONES.

Por privación de libertad del trabajador (por resolución judicial o gubernativa).

En caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable por decisión judicial se reintegrará a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes se estará a lo dispuesto para el personal funcionario.

Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al art. 45 letra n) del ET (Causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de PICVG, y según el apartado 6 del art. 48 del ET (Suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de funciones, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.

ARTÍCULO 13. – EXCEDENCIAS.

13.1.- Excedencia voluntaria.-

a) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad de cargo público al funcionario, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en la situación prevista en el punto "d" del presente artículo. Siendo la reincorporación inmediata al cese de sus funciones como cargo público.

b) Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria a quien lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.

Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el trabajador acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince. (RD. 365/1995)

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

A partir del segundo año el reingreso se efectuará por adscripción provisional a un puesto del mismo grupo y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto, siendo prioritario en la oferta de Empleo Pública.

En el caso de la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular se modifica la situación actual ampliando el reingreso del funcionario al servicio activo sin límite hasta la jubilación en adaptación de la legislación vigente.

c) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de adopción en su caso, o familiar a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que sustituirá, en su caso, al que viniera disfrutando.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo.

d) Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador o trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo. Esta excedencia da derecho al reingreso automático, previa petición del trabajador con un mes de antelación.

13.2.- Excedencia forzosa.

Se dará conforme a la legislación vigente para el personal funcionario.

ARTÍCULO 14. – FORMACIÓN.

14.1- Plan de formación

Se establecerán los medios adecuados para fomentar la formación de los trabajadores mediante la colaboración con otras instituciones públicas. La asistencia a estos cursos de formación durante el horario normal de la jornada laboral, siempre que guarden relación con el puesto de trabajo desempeñado en el Ayuntamiento de Frigiliana, dará derecho al trabajador a la compensación horaria en dicha jornada laboral. En caso de asistencia fuera del horario normal de su jornada laboral, por cada hora formativa se compensarán dos horas laborales.

El personal del Ayuntamiento podrá asistir a cursos de formación durante el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, y durante la excedencia por motivos familiares.

14.2- Realización de estudios

Todos los trabajadores que realicen estudios reglados por la LOGSE o relacionados con el desempeño de su puesto de trabajo, lo comunicarán al Concejal de Personal al objeto de que se les conceda facilidad para su realización: permisos, cambios de turno, licencias, etc.

CAPITULO III ACCESO A PUESTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 15.- PROMOCION INTERNA.

15.1.- El Ayuntamiento facilitará la promoción interna del personal, consistente en el ascenso de unas categorías a otras del grupo inmediato superior. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, concurso u oposición, negociado previamente con las secciones sindicales.

15.2.- Todas las plazas que queden libres por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios, deberán ser ofertadas en primer lugar por promoción interna.

15.3.- En el plazo de dos meses a partir del momento que quede vacante un puesto de trabajo o plaza de plantilla por cese, jubilación, excedencia, muerte, etc., será convocada su provisión mediante promoción interna a través del correspondiente anuncio en los tablones municipales durante el plazo de 7 días y negociación con los órganos de representación sindical. Solamente en el caso de que el Ayuntamiento pretenda amortizar

dicho puesto o plaza no se llevará a cabo el concurso-oposición interno, cuya amortización deberá ser informada a la representación sindical. Si no se cubre a través de la promoción interna se hará convocatoria libre.

15.4.- El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

ARTÍCULO 16.- ÓRGANOS DE SELECCIÓN.

16.1.- Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

16.2.- El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

16.3.- La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

ARTÍCULO 17.- FUNCIONES DE CATEGORIA SUPERIOR.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar, por escrito, al personal el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo a proveer por una subcategoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, previo informe de las Secciones Sindicales y del Órgano correspondiente. Estos periodos de 6 y 8 meses podrán ampliarse por razones justificadas y objetivas y previa conformidad de los representantes sindicales.

Si existieran varios trabajadores o trabajadoras capacitados para realizar la categoría superior se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a las retribuciones complementarias con que el mismo este dotado.

Este tiempo de desempeño de funciones de categoría superior no computará a efectos de provisión de puestos de trabajo.

CAPITULO IV DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 18.- DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES.

Este artículo será de aplicación a los funcionarios con una antigüedad superior a un año.

Todas las ayudas económicas se pagarán según el baremo siguiente:

NATALIDAD o ADOPCION HASTA 14 AÑOS.....	120 €
NUPCIALIDAD.....	120 €
GUARDERÍA Y PREESCOLAR, por hijo y curso escolar.....	180 €
PRIMARIA, por hijo y curso escolar.....	150 €
E.S.O.-BACHILLER-C.O.U.-F.P., por hijo y curso escolar.....	150 €
HIJO DISMINUIDO, por hijo y mes, salvo que perciba rentas superiores al SMI	120 €

ESTUDIOS SUPERIORES: se abonará una cuantía anual por un importe máximo de 300 €, que corresponderá al 75% del precio de la matrícula de las asignaturas o curso completo en las que se inscriba el trabajador e hijos, siendo necesario para cobrar esta ayuda el acreditar documentalmente el haber superado como mínimo el 80% de dichas asignaturas o curso completo. Quedan excluidos de la presente ayuda los beneficiarios de becas procedentes de otras Administraciones y para los mismos estudios.

TITULOS IMPARTIDOS POR LA UNIVERSIDAD (Master, de expertos, Especialistas, Cursos de Tercer Ciclo): La Comisión de Vigilancia estudiará y acordará, en su caso, las peticiones relativas a aquellos otros títulos de formación no reglada que formulen los trabajadores y que guarden relación con el desempeño del puesto de trabajo, y resulten necesarias para el mismo, estimándose en 500 € el importe máximo de la ayuda, establecida en el 50% del coste anual de matrícula, y con los mismos requisitos de aprovechamiento que en el caso anterior.

Estas ayudas para la enseñanza se entienden que serán a favor del trabajador o trabajadora y descendientes en primer grado.

ARTÍCULO 19.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El Ayuntamiento podrá adelantar al trabajador que así lo solicite, como máximo, la cantidad correspondiente a su retribución salarial neta ordinaria de un mes, debiendo ser devuelto dicho anticipo por el trabajador en un plazo máximo de 6 meses.

ARTÍCULO 20.- SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL.

El Ayuntamiento, en el plazo de dos meses a partir de la firma de este Acuerdo, estudiará la concertación de un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/a en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación la cantidad de 30.000 € por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral absoluta o gran invalidez.

ARTÍCULO 21.- ANTICIPO PENSIÓN DE VIUDEDAD.

La empresa adelantará al cónyuge viudo/a de un trabajador o trabajadora municipal el importe de la pensión de viudedad que le corresponda hasta que se reconozca por el órgano competente, siempre que se garantice adecuadamente la devolución de este anticipo

ARTÍCULO 22.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

El Ayuntamiento se compromete a estudiar la concertación de un seguro que garantice la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a los sindicatos.

ARTÍCULO 23.- ASISTENCIA JURIDICA.

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el trabajador. Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

ARTÍCULO 24.- MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

Se podrá trasladar a un trabajador o trabajadora de puesto de trabajo por motivos de salud, especialmente en casos en que su desarrollo comporte riesgo durante el embarazo.

ARTÍCULO 25.- PREMIO DE JUBILACION O INVALIDEZ PERMANENTE.

El trabajador que bien por edad, bien por invalidez permanente, cause baja en el Ayuntamiento y pase a jubilarse, tendrá derecho al pago de 100 € netos POR AÑO DE SERVICIO REALIZADO.

ARTÍCULO 26.- TRAMITACION POR DERECHO DE JUBILACION.

El Ayuntamiento adelantará la cantidad de 600 € mensuales hasta que se produzca la liquidación por parte de la Seguridad Social. Si el interesado se acoge a este derecho, el premio de jubilación del artículo anterior se compensará cuando se produzca el reintegro del anticipo, practicándose la oportuna liquidación.

ARTÍCULO 27.- PREMIO A LA PERMANENCIA.

El Ayuntamiento premiará con un pago único de 600 € al trabajador o trabajadora cuando cumpla los 20 años y con 900 € cuando cumpla los 30 años de antigüedad, respectivamente en el Ayuntamiento de FRIGILIANA.

ARTÍCULO 28.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral o no laboral de la persona trabajadora, la Corporación asumirá la parte de haberes que corresponda al trabajador incapacitado hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias por el periodo de tiempo establecido en la legislación vigente, salvo adopción de medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo en expediente disciplinario incoado al efecto.

En caso de baja por maternidad en que, según la legislación vigente, la trabajadora pasa a cobrar directamente de la Seguridad Social durante el periodo de baja el 100% de la base de cotización del mes anterior, y al objeto de evitar las consecuencias de los posibles retrasos, por el Ayuntamiento se concederá un anticipo por el importe de una mensualidad líquida tantas veces como meses se demore el pago por la misma, reintegrando el/los anticipo/s la interesada inmediatamente que perciba la primera liquidación procedente de dicho organismo.

CAPITULO V SALUD LABORAL

ARTÍCULO 29.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Esta materia se regulará por la Ley 31/95, de 8 de noviembre y la normativa que la desarrolla.

1.- En relación con el artículo 35 punto 4 de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se establece un número de 2 Delegados de Prevención, con los mismos derechos y garantías que los miembros de órganos de representación, los cuales serán designados por las Secciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo distribuyéndose de forma directamente proporcional a la representación que cada Sindicato ostente en el conjunto de Órganos de representación del Excmo. Ayuntamiento de FRIGILIANA, pudiendo no coincidir con cargo electo de ORU´S. Los delegados de Prevención disfrutará del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal y ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajadores; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo /campañas de sensibilización, cursos de formación, etc.); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Salud Laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de Incapacidad Permanente.

El Ayuntamiento dotará a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral de la uniformidad necesaria.

2.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto, a:

- a) conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.
- c) una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- d) beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

3.- La Corporación deberá:

- a) promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo ingreso o cuando

cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren.

Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos.

Elaborar en el plazo máximo de 6 meses tras la firma de presente convenio un plan de prevención que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la corporación deberá tener un servicio de Prevención propio o ajeno. Se contará con el servicio de prevención de la Diputación Provincial.

b) informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo. Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la Mutua de Accidentes la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.

Dotar a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

c) será preceptivo y vinculante la emisión de informe valorando la necesidad de la contratación de un servicio de prevención, quedando excluido de sus servicios las contingencias comunes.

En la selección de la misma intervendrán las distintas secciones sindicales firmantes del convenio.

Asimismo será acordada, obligatoria y vinculante, su contratación como servicio de prevención ajeno.

Desde el Comité de Seguridad y Salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con la misma.

ARTÍCULO 30.- RECONOCIMIENTO MEDICO. VIGILANCIA DE LA SALUD.

1.- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal municipal, de cuyo resultado deber dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

2.- En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

3.- El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

4.- La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y normativa de desarrollo.

ARTÍCULO 31.- ADECUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Acuerdo, con la participación de los Delegados de Prevención (o Comité de Seguridad o Salud) quien decidirá al respecto. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

CAPITULO VI DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 32.- ORGANOS DE REPRESENTACION.

1.- Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

2.- En las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal. Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta mancomunadamente.

3.- Las Juntas de Personal se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

ARTÍCULO 33.- COMPETENCIAS SINDICALES.

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras

La representación del Personal tendrá las siguientes garantías:

a) Ser oído preceptivamente en los supuestos en que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Caso de que existan necesidades del servicio, será preceptivo el informe de la Junta de Personal.

c) Disponer la sección sindical de 4 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, cuyo reparto será consensuada entre sus miembros, así como de tiempo extraordinario para la resolución de problemas puntuales que pudieran surgir. Siempre con conocimiento y autorización de los responsables de área.

d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de su actividad Sindical durante el ejercicio de sus funciones ni en los 2 años siguientes al cese.

e) En las cuestiones que afecten a los trabajadores y se hayan de tratar en las correspondientes comisiones informativas, se citará a los cuatro representantes de los trabajadores que sean elegidos entre ellos, remitiéndoles el correspondiente Orden del Día de las citadas comisiones para posibilitar su asistencia, facilitándoseles después el acta de la reunión celebrada en los puntos referidos.

f) La Corporación pondrá a disposición de las Secciones sindicales del Ayuntamiento teléfono y mobiliario, en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, así como salas de reuniones para todas las que se desarrollen por los restantes órganos sindicales (Junta de Personal y Órgano Colegiado).

g) Se permitirá en todos los centros de trabajo la colocación de anuncios sindicales en los tabloneros de anuncios correspondientes.

h) No se podrá discriminar a los trabajadores en su promoción económica o profesional por motivos relacionados con su actividad sindical.

ARTÍCULO 34.- OBLIGACIONES SINDICALES.

La representación del Personal se obliga expresamente a:

- Respetar lo pactado con la Corporación.

- Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

- Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.

- Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

ARTÍCULO 35.- ASAMBLEAS.

Las convocatorias de Asamblea General a nivel de todos los servicios podrá efectuarse por el Órgano Colegiado de Representación de los trabajadores, a instancia de un 33% de firmas de trabajadores acogidos a este convenio o cualquiera de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, significando que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

Las asambleas de servicios podrán ser convocadas por el Órgano Colegiado de Representación de los Trabajadores, a instancia del 33% de los trabajadores acogidos a este servicio, o por las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Se significa, al igual que en el párrafo anterior, que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

El Alcalde autorizará la convocatoria en los locales municipales, dentro de la jornada de trabajo garantizando la atención de los servicios esenciales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.
- Señalarse la hora y lugar de la celebración.
- Remitirse el orden del día.
- Firmas y datos que acrediten la legitimación de los convocantes.

ARTÍCULO 36.- SECCIONES SINDICALES.

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

Son funciones de las Secciones Sindicales y sus representantes:

- a) Recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y negociarlos con la Corporación.
- b) En cuanto a la notificación para disponer de estas horas, así como a lo que se refiere a garantía de traslado, sanciones, información, sigilo profesional, etc. se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos que afectan a los miembros de ORU.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con la corporación en cuestión de toda índole que afecten a su afiliación.

Las secciones sindicales podrán circular y distribuir publicaciones libremente por las dependencias municipales, siempre que no entorpezcan su normal funcionamiento.

El Ayuntamiento habilitará todos los medios necesarios para que puedan ser descontados del sueldo, previa autorización de los interesados, las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. La cuantía del importe será remitido a la Sección Sindical, así como relación nominal mensual de los descuentos efectuados.

Las Secciones Sindicales podrán convocar reuniones de los trabajadores dentro de la jornada de trabajo, fuera del horario de atención al público. Estas reuniones se notificarán con antelación suficiente y el Ayuntamiento facilitará los locales y medios necesarios para su celebración, así como para las que se hagan fuera del horario normal de trabajo.

CAPITULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO INTERIOR

ARTÍCULO 37.- SANCIONES.

37.1.- El régimen disciplinario, procedimiento sancionador, las faltas y las sanciones a aplicar del personal funcionario será el establecido por la ley 7/2007 que regula el Estatuto Básico de los Empleados Públicos, y de manera subsidiaria por el R.D. 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado) y el presente Acuerdo en lo que no quede regulado en aquella.

37.2.- Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

37.3.- En cualquier tipo de expediente se le informará a la persona inculpada del derecho que le asiste para que se le de cuenta, si así lo solicita, de dicho expediente a su Sindicato o al órgano de representación que indique.

37.4.- Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad.

ARTÍCULO 38.- ACOSO SEXUAL. MOBBING

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

ARTÍCULO 39.- FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS.

La imposición de sanciones por faltas leves de puntualidad y asistencia no requerirá la instrucción de expediente disciplinario.

Estas serán sancionadas por el Alcalde previa audiencia del interesado. Las demás faltas, para poder ser sancionadas, requerirán la instrucción previa de expediente disciplinario.

El expediente disciplinario será formado por:

Expediente previo.

- Acuerdo calificación provisional.

- Acuerdo calificación definitiva.

El expediente previo se tramitará por el gerente, administrador o jefe de personal del centro, en un plazo máximo de 8 días, a partir del momento en que se conozca el hecho.

El expediente previo estará formado por:

- Denuncia.

- Pliego de alegaciones presentado por el trabajador presuntamente inculpado.

- Comunicación del trabajador de que cual es la sección sindical a la que se le remite la notificación de calificación provisional.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado en el centro al que pertenezca, serán remitidos a la secretaría del centro al que pertenezca, a la secretaría del área correspondiente, en la cual será calificada la falta provisional, en un plazo de 8 días, contados desde la recepción del expediente, dando traslado de esta calificación al trabajador inculpado, Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que sea conocida por la empresa, o a la que el trabajador haya comunicado, para que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de 8 días a partir de la notificación de la calificación provisional. A petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar, en cualquier momento de la tramitación del expediente, la constitución de una comisión investigadora estará formada por dos concejales o personas en las que éstos deleguen, un miembro del comité de empresa y un miembro de la sección sindical a que pertenezca el trabajador o éste haya designado. En ningún caso la Comisión Investigadora interrumpirá la tramitación del expediente que continuará su tramitación.

Una vez presentado por el trabajador presuntamente, inculpado el pliego de alegaciones a la calificación provisional o, en su caso, el acta de la comisión investigadora, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de 8 días, a partir de la recepción, por la secretaría del área correspondiente, de los documentos antes mencionados.

La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador inculpado, comité de empresa y sección sindical a la que pertenezca.

Los plazos especificados en la tramitación del expediente se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculpado.

El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo, determinará la nulidad del procedimiento por defecto de forma.

Por lo que se refiere a la enumeración de las faltas, su calificación, así como las sanciones que corresponda, afectará a todo el personal acogido al presente convenio sin excepción alguna, siendo responsables ante la Excmo. Ayuntamiento, no sólo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino también de su conducta y observación de los preceptos, medidas y legislación aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades civil o criminal que, en su caso, tuviese lugar.

Se considera falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos por este convenio y contrario a lo preceptuado en las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que

así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se califican en:

- 1.- Leves.
- 2.- Menos Graves.
- 3.- Graves.
- 4.- Muy Graves.

1.-Faltas leves:

- a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Disputas y peleas con cuanto se relacione con el servicio.
- c) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que se probase la imposibilidad de hacerlo.
- d) No comunicar a la dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.
- e) Las relativas a la falta de pulcritud personal.
- f) La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.
- g) Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

2.- Faltas menos graves:

- a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- b) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.
- c) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la orden se dé por escrito.
- e) La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasione serios accidentes o daños a terceros.
- f) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- g) La reiteración o reincidencia en las faltas leves.

3.-Faltas graves:

- a) No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) La embriaguez, siempre que no sea habitual.
- d) Hacer público el contenido de escritos cuya transcripción o contenido se haya calificado expresamente de confidencial.
- e) La falta de consideración con los administrados en su relación con el servicio encomendado al trabajador.
- f) El causar, por negligencia graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- g) La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.
- h) El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.
- i) La negativa a acudir para prestar declaración en cualquier tipo de procedimiento, cuando así lo solicite la Corporación.
- j) Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.
- k) La reiteración o reincidencia en las faltas menos graves.

4.- Faltas muy graves:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajador o tener más de 7 faltas de puntualidad al mes, sin causa justificada.

- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. No se dará por escrito cuando se trate de una función concreta del trabajador.
- c) La embriaguez, cuando sea habitual o toxicomanía, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad o de autoridad en el desempeño de su cargo.
- e) Las ofensas verbales o físicas a los miembros de la Corporación y a los compañeros de trabajo o a los familiares que convivan con ellos.
- f) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- g) El abandono del servicio.
- h) La violación del secreto profesional.
- i) La reiteración o reincidencia en las faltas graves.

La relación y graduación de las faltas no es limitativa sino meramente enunciativa.

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiere sido sancionado por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior.

Existe reincidencia cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra u otras de la misma índole.

En las faltas de puntualidad leves, sólo se aplicará la reincidencia cuando el trabajador incurra en ellas durante tres meses consecutivos.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- a) Las menos graves, a los tres meses.
- b) Las graves, al año.
- c) Las muy graves, a los 18 meses, excepto las de despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.
- d) Las leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos cuatro meses.

Las sanciones que aprueban imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

1ª. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Las sanciones en caso de faltas de puntualidad, serán:

Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada, teniendo en cuenta a la hora de imponer la sanción que se trate:

1.- Hasta dos faltas de puntualidad y que en las que el tiempo de los retrasos sumen más de 15 y menos de 60 minutos al mes.

2.- Que se trate de 3 ó 4 faltas de puntualidad al mes, o que el tiempo de los retrasos sea mayor de 60 minutos. Sancionándose el primer caso con amonestación verbal o por escrito, y el segundo caso con amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2ª. Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3ª. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.

4ª. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

Las faltas prescribirán (es decir, dejar de poder ser sancionadas) a:

- Las faltas leves, a los diez días de ser conocidas por la dirección.

- Las faltas menos graves, a los 15 días de ser conocidas la dirección.
- Las faltas graves, a los 20 días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas muy graves, a los 60 días de ser conocidas por la dirección.

El inicio de cualquier expediente interrumpe la prescripción de las faltas. En todo caso, las conozca o no la dirección, las faltas prescriben a los 4 meses de haberse cometido, salvo los supuestos en que se solicite comisión investigadora, que prescribirán a los 6 meses, a excepción de que ambas partes acuerden prorrogar la prescripción.

ARTÍCULO 40.- READMISIÓN DE DESPIDO IMPROCEDENTE.

En el caso de que un trabajador funcionario fuese despedido por la Corporación y aquel ganase el pleito en el juzgado de lo social, será el propio trabajador el que opte por la readmisión inmediata en su puesto de trabajo o por el contrario acepte la indemnización establecida.

ARTÍCULO 41.- MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias del puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resulta absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se considerará el período de detención como licencia no retribuida.

Ante la detención con culpabilidad de miembros de secciones sindicales, la Corporación antes de decidir, recibirá informe preceptivo de la Sección Sindical a que pertenezca el trabajador.

CAPITULO VIII CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 42.- RETRIBUCIONES.

Se estructurarán teniendo en cuenta la homogeneización y unificación que se persigue, teniendo idéntica cuantía que las establecidas para el personal funcionario, y en general para toda la función pública. Son de dos clases:

- a) Básicas.
- b) Complementarias.

Serán las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

ARTÍCULO 43.- RETRIBUCIONES BASICAS.

Los conceptos retributivos, a percibir por todo el personal, que las integran son:

- a) Sueldo.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

a) El sueldo es el concepto retributivo que corresponde a cada una de los grupos de titulación con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación que establece el art. 76 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

GRUPOS DE CLASIFICACION			(GRUPO E)
GRUPO A1	GRUPO A2	GRUPO C1	GRUPO C2
PROFESIONALES			AGRUPACIONES

b) Concepto de antigüedad consiste en un complemento salarial por cada 3 años de servicios efectivos, en función del grupo de pertenencia, y cuya cantidad será la que en su caso correspondería al grupo de clasificación al que equivale la categoría del trabajador. El percibo de sucesivos trienios necesitará de previa solicitud por parte del interesado.

c) Dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre, de una mensualidad de sueldo base y antigüedad profesional y los porcentajes de complementos que se regulen por la legislación en vigor en cada momento.

ARTÍCULO 44.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo

ARTÍCULO 45.- INDEMNIZACIONES.

45.1.- Los Funcionarios que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que le impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirán como máximo las siguientes cantidades, respetando en todo caso en concepto de dieta y manutención las cantidades recogidas en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, así como las actualizaciones efectuadas.

- a) Si realizan las dos comidas principales, 30,00 €.
- b) Si realizan una sola comida, 15,00 €.
- c) Por alojamiento, 50,00 €.

En cualquier caso y con las debidas garantías el Ayuntamiento evitará que se produzca perjuicio económico para el trabajador (por viajes al extranjero, insuficiencia de las dietas, inexistencia de hoteles adecuados, etc.).

45.2.- En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido. Del mismo modo, cuando durante el desplazamiento el trabajador deba utilizar el servicio de aparcamiento de pago, se le abonará el importe de dicho aparcamiento previa entrega del ticket correspondiente.

En caso de viajar varios trabajadores juntos, se abonará a todos la dieta correspondiente y los gastos de desplazamiento se abonarán al trabajador cuyo vehículo privado sea el utilizado para el viaje.

45.3.- Tanto en los casos recogidos en el apartado 45.1. como en el 45.2., la retribución al trabajador a cargo del Ayuntamiento no excederá más de 1 mes contado a partir de la presentación del justificante oportuno o, en su defecto, una vez sean aprobados en la siguiente Junta de Gobierno Local que se celebre con posterioridad a dicha presentación.

45.4.- La Comisión de Vigilancia, en cada caso propondrá al órgano corporativo competente, el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que sean daños de terceros y no indemnizables por entidad aseguradora.

45.5.- Los trabajadores que como consecuencia de su trabajo deban acudir, fuera de su jornada laboral, a Juzgados para cumplimentar Diligencias Previas, acudir a juicios u otras actuaciones de naturaleza semejante, percibirán previa justificación de su asistencia las siguientes cantidades:

Juzgados de Partido Judicial..... 30 €

Juzgados de la Provincia..... 50 €

Juzgados fuera de la Provincia: Se le computará como jornada trabajada.

ARTÍCULO 46.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Los excesos de jornada con carácter periódico quedan totalmente suprimidos salvo necesidades del servicio, con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el complemento específico cualquier forma especial de dedicación, y con el contenido que para ella se señale; en todo caso deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico y el Concejal correspondiente.

El trabajador podrá optar por acordar la sustitución del pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo en el trimestre natural siguiente al que se produjera el exceso de jornada. Cada hora de exceso de jornada diurna compensará con reducción de la jornada en 1 hora y 30 minutos, siendo disfrutadas de lunes a viernes, sin incluir festivos. Se realizará una liquidación de estas horas extras trimestralmente.

El trabajador que realice trabajos extraordinarios podrá optar por compensación en tiempo de acuerdo con ese artículo.

Las horas extras realizadas entre las 22.00 horas a las 8.00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas. Estas horas, así como las realizadas en sábados, domingos y festivos serán compensadas a razón de 2 horas por cada una trabajada. Igual valor doble tendrán para su retribución.

El valor de la hora será el resultante de dividir el salario base x cómputo mensual dividido entre 140 y ello multiplicado por 1,25 ó 1,75, según sean horas extras de 8 a 22 ó de 22 a 8 horas.

Cada año, vistas las horas extras realizadas el año anterior, se estudiará por el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, en el primer trimestre, la posibilidad de creación de puestos de trabajo fijos o temporales; siendo a título indicativo el tope de 1.500 horas el que obligue a crear un puesto de trabajo. A tal efecto se reunirá la Comisión de Vigilancia para analizar, trimestralmente, los datos de horas extras realizadas por cada departamento en el periodo anterior, proponiendo las medidas que en su caso procedan, con el fin de conseguir reducir el número de horas extras a los términos estrictos legales de carácter estructural.

En caso de que surgieran discrepancias, se someterán a la CVI.

CAPITULO IX CATEGORIA PROFESIONAL

ARTÍCULO 47.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de bachiller o técnico.

C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

CAPITULO X RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 48.- RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO.

Son el instrumento técnico por el que se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de

cada puesto incluyendo conjunta o separadamente aquellos que puedan ser ocupados por personal laboral o por personal funcionario.

Ajustándonos a la Jurisprudencia del Tribunal Supremo (17 de marzo de 2005) el personal eventual y de confianza no podrá ser nombrado para realizar funciones y tareas que se proyectan en actuaciones normales de la administración.

La RPT comprenderá la denominación, tipo y sistema de provisión, los requisitos exigidos para su desempeño, el complemento de destino y el complemento específico y el régimen jurídico aplicable al personal. La relación de puestos de trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes.

La elaboración y modificaciones de la relación de puestos de trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical de personal. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la relación puestos de trabajo, en el marco del presente convenio, y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos. La relación de puestos de trabajo es pública.

ARTÍCULO 49.- PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO.

Se regirá, con las adaptaciones precisas, por lo dispuesto en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público así como por el Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo. En el plazo máximo de 4 meses, desde la entrada en vigor de este Acuerdo, las partes intervinientes en el mismo habrán de presentar a la CVI un proyecto de bases para la de provisión de puestos de trabajo para su discusión y negociación, que una vez aprobado entrará a formar parte del Reglamento de Provisión, Acceso y Promoción.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripciones provisionales únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o de libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o período de lactancia.
- d) Por aquellas razones extraordinarias y urgentes que surjan y sean consideradas por las partes integrantes de la CVI.

ARTÍCULO 50.- TRASLADO.

Cuando se vaya a producir el traslado de su puesto de trabajo de cualquier trabajador, se deberá consultar previamente con la CVI o, simplemente, informar si dicho traslado se produce a voluntad del trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia global integral tendrá derecho a ocupar, de manera preferente, otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría, en otro centro de trabajo.

En tales supuestos, la empresa está obligada a comunicarle los puestos vacantes en ese momento o que se pudieran producir en próximas fechas. La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad durante un año.

CAPITULO XI PROMOCION PROFESIONAL Y PROMOCION INTERNA

ARTÍCULO 51.- CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROMOCION PROFESIONAL.

51.1.- En tanto no se regule por la Comunidad Autónoma la nueva fórmula de clasificación de los grupos profesionales recogida en el Estatuto Básico del Empleado Público se estará a la actual.

51.2.- Todos los trabajadores y trabajadoras adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante 2 años continuados, o durante 3 con interrupción. Si durante el tiempo en que desempeñe un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores/as que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondientes a su categoría.

51.3.- Cuando un trabajador obtenga destino de nivel superior al del puesto en que se encuentra en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquel será computado, a petición del interesado, para la referida consolidación.

51.4.- El tiempo de servicios prestados, al amparo de lo dispuesto en el punto 9, no se considerará como interrupción a efectos de consolidación de grado personal si su duración es inferior a 6 meses y el destino definitivo que se obtenga corresponde a un puesto de trabajo del mismo o superior nivel del que se desempeñaba con anterioridad.

51.5.- El reconocimiento del grado personal se efectuará de oficio por la Alcaldía, que dictará al efecto la oportuna resolución.

51.6.- El grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo.

51.7.- Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada categoría de acuerdo con el grupo en el que figuren clasificados serán los siguientes, en atención al R.D. 861/1986, de 25 de abril.

CATEGORIA	NIVEL MINIMO	NIVEL MAXIMO
A1	20	30
A2	16	26
C1	11	22
C2	9	18

51.8.- En ningún caso los trabajadores podrán desempeñar puestos de trabajo no incluidos en los niveles de intervalo correspondiente al grupo en el que figure clasificada su categoría.

51.9.- La Alcaldía atribuirá el desempeño provisional de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría o subcategoría a los trabajadores cesados en puestos de libre designación, o por supresión del puesto de trabajo o removidos de los obtenidos por concurso.

Los trabajadores que cesen en el desempeño de los puestos de trabajo por alteración de su contenido o supresión de los mismos en las correspondientes relaciones, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuya otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al de procedencia.

51.10.- Los puestos cubiertos mediante adscripción provisional se convocarán necesariamente para su cobertura con carácter definitivo, por los sistemas previstos en las relaciones de puestos de trabajo. Los trabajadores que los desempeñen tendrán la obligación de participar en las correspondientes convocatorias.

No podrán computarse los servicios prestados mediante nombramiento provisional o comisión de servicios a efectos de méritos o consolidación del grado o categoría personal.

ARTÍCULO 52.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar, por escrito, al personal el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo a proveer por una subcategoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, previo

informe de las Secciones Sindicales y del Órgano correspondiente. Estos periodos de 6 y 8 meses podrán ampliarse por razones justificadas y objetivas y previa conformidad de los representantes sindicales.

Si existieran varios trabajadores o trabajadoras capacitados para realizar la categoría superior se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a las retribuciones complementarias con que el mismo este dotado.

Este tiempo de desempeño de funciones de categoría superior no computará a efectos de provisión de puestos de trabajo.

ARTÍCULO 53.- PERSONAL LABORAL FIJO QUE DESEMPEÑA FUNCIONES O PUESTOS CLASIFICADOS COMO PROPIOS DE PERSONAL FUNCIONARIO.

El personal laboral fijo que esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición

CAPITULO XII MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 54.- MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.

54.1.- Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Acuerdo Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Acuerdo, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

54.2.- El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión del Acuerdo en el plazo de un mes desde la entrada en el Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

54.3.- Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema

54.4.- En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procesos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

DISPOSICIONES

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.-

Sin menoscabo de los principios que deben regir la selección de personal en las administraciones públicas, es un objetivo claro de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo la transformación del empleo temporal en empleo estable, seguro y cualificado con el consiguiente aumento de la calidad del empleo. Para ello anualmente

se efectuará un estudio por las partes firmantes de este Acuerdo de la temporalidad en la contratación de la corporación, la necesidad real y efectiva de dicha eventualidad y la necesidad de que se produzca el proceso de estabilidad del empleo estructural, instrumentalizado a través de procesos de estabilización y/o consolidación de la plantilla existente.

La corporación se acogerá a las ayudas e incentivos previstos para estos procesos tanto por la Administración Central como por la Administración Autonómica.

Todas las plazas vacantes o de nueva creación se cubrirán de acuerdo con lo establecido en este Acuerdo, en lo no previsto en las leyes vigentes.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.-

El Premio de Jubilación regulado en el art. 25 será de aplicación a aquellos funcionarios que se hayan jubilado durante el año en curso.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del estado o la autonómica y que sean de aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.-

En el caso de despidos declarados improcedentes la trabajadora o trabajador afectado podrá elegir entre la incorporación a su puesto de trabajo o la indemnización.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.-

Ambas partes manifiestan su intención de revisar el actual catálogo durante la vigencia del presente convenio, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir las deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización municipal.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.-

Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.-

Los empleados y empleadas que por el régimen legal aplicable tengan que realizar un periodo de prácticas previamente a su nombramiento en propiedad y hayan ocupado la misma plaza con carácter interino percibirán una retribución equivalente al sueldo, pagas extraordinarias, complemento de destino y específico correspondientes a la Escala, Subescala, clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA.-

En consonancia con la legislación en materia de Contratación de las Administraciones Públicas la Corporación no podrá hacer uso de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social, y de Acuerdo con la Ley 5/2006 para la mejora de crecimiento del empleo, no se podrá hacer uso de la puesta en disposición de personal ajeno a la Plantilla del Ayuntamiento para bajo la supervisión y orden de personal municipal.

La empresa está obligada a comunicar a la representación de los trabajadores los conciertos de contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA.-

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más beneficioso. Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación en los que sean más favorables para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA.-

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPICVG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen.

DISPOSICION ADICIONAL NOVENA.-

Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en este Acuerdo hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto.

DISPOSICION FINAL.-

El espíritu de la Corporación es cumplir toda la normativa que afecte al personal

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL

CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- AMBITO PERSONAL DE APLICACION.

Se regirá por el presente Convenio todo el personal laboral que preste sus servicios en todo el ámbito de la actividad del Excmo. Ayuntamiento de FRIGILIANA, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas laborales de los organismos, entes de derecho público y las empresas constituidas o que se constituyan cuyo capital sea mayoritariamente municipal, financiados por el presupuesto municipal.

Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este Convenio que pasen a prestar sus servicios a cualquier empresa o ente que se cree con participación del Ayuntamiento, independientemente del porcentaje de esta participación, seguirán disfrutando de los beneficios del mismo.

Quedan expresamente excluidos del presente Convenio aquellos trabajadores al servicio de este Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a convenios especiales con subvenciones de otras Administraciones Públicas cuyas condiciones económicas y sociales se regulan por la normativa de dichos convenios pactados, siempre y cuando dichas subvenciones representen más del 50% del total de la actuación para la cual hayan sido contratados.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2010, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio regulador, de su eventual prórroga y de la aplicación de la revisión salarial que pudiera acordarse por ambas partes.

ARTÍCULO 3.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

Ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo Convenio antes del 1 de octubre del 2010 y previa denuncia formulada con una antelación mínima de 15 días.

Una vez denunciado, y hasta tanto no sea aprobado un Convenio que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio en todo su articulado así como las mejoras que se acuerden y pacten.

El presente Convenio podrá ser prorrogado a partir del 1 de enero del 2011, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia, o, de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados anualmente según lo establecido en la Ley General de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 4.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

4.1.- Composición y Constitución.

Estará integrada por 1 miembro de la Corporación y 1 de los trabajadores, representantes de los trabajadores laborales. A sus reuniones podrán asistir los delegados sindicales, con voz pero sin voto. Velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

Deberá constituirse en el mes siguiente a la aprobación del convenio por el Pleno.

A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

4.2.- Funciones.

Son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas que se originen en su aplicación.
- d) Estudio y evolución de las relaciones entre las partes firmantes
- e) Aplicación y destino de los fondos que se apliquen a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este Convenio.
- f) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.
- g) Las que le atribuya el Convenio y todas aquellas que tiendan a su eficacia práctica.
- h) Actualización que sea necesaria del articulado del Convenio.
- i) En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto, colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

Los acuerdos serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del Convenio y se desarrollarán conforme al procedimiento legal.

4.3.- Reuniones.

Se celebrarán cuando lo solicite alguna de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación y presente un orden del día. De las reuniones se levantará acta firmada por ambas partes.

En caso de no existir acuerdo entre las partes se convocará una reunión extraordinaria en el plazo de quince días para tratar de solventar las discrepancias existentes; y en caso de que no se lograse un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

El orden del día estará confeccionado con cinco días de antelación a la celebración de la Comisión, siendo obligatorio por ambas partes comunicar por escrito junto a la solicitud de convocatoria, relación de temas a tratar, acompañando a ésta un anexo explicativo de cada uno de ellos.

La solución o negativa del tema tratado, deberá darse en la misma reunión sin postergación o prórroga salvo que en el curso de la reunión surjan datos nuevos no contemplados por las partes, o así lo estimen éstos por acuerdo mutuo, en cuyo caso se celebrará una nueva reunión dentro de los 15 días siguientes, para tratar nuevamente este asunto.

ARTÍCULO 5.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades y negociar planes de igualdad.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Realizar cuantas acciones sean necesarias para la prevención de conductas discriminatorias, medidas encaminadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional así como en las condiciones de trabajo.
- Acciones de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la Comisión de Vigilancia.

CAPITULO II CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 6.- CALENDARIO LABORAL.

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local, determine para el municipio de FRIGILIANA. Se considerará inhábil y retribuido el día de Santa Rita de Cassia, (22 de mayo), excepto para la policía local que será el de los Santos Arcángeles (29 de septiembre), conserjes de los colegios y otro personal de centros docentes, que será el día que determine el calendario escolar oficial.

Se considerará inhábil a efectos laborales el Sábado Santo. Aquel trabajador que por necesidades del servicio disfrute de las vacaciones durante los meses en los que coincida Navidad o Semana Santa, tendrá derecho a disfrutar los correspondientes días de permiso a continuación de sus vacaciones.

ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL.

7.1.- Jornada Laboral.

Para el personal técnico (excepto personal Técnico de Urbanismo) y administrativo que ejerza sus funciones en las dependencias del Ayuntamiento, el horario será de 8:15 a 15:00 horas, teniendo en cuenta la obligación de apertura del centro de trabajo los sábados no festivos a efectos del registro público de documentos, siendo este servicio cubierto de forma rotativa por los empleados de oficinas, a excepción de los sábados comprendidos en período de reducción de jornada con motivo de las fiestas de Navidad, Semana Santa y Feria, así como durante el mes de agosto, en que permanecerá cerrado. El resto del personal municipal adaptará su horario a las necesidades del servicio, siendo preferente el horario fijado de 8:00 a 15:00 horas. Se adoptarán otros horarios diferentes en aquellos puestos que lo requieran, manteniéndose en todo caso el límite de 35 horas semanales.

En los casos en que por motivos justificados algún trabajador no pudiera acudir a su lugar de trabajo en el horario establecido, de forma excepcional, se le ofrecerá la opción de compensar dicha ausencia por la asistencia en un horario alternativo.

En período de Semana Santa, Feria (a partir del día oficial de comienzo) y Navidad (desde el 24 de diciembre hasta el 5 de enero) habrá una reducción de la jornada laboral de 2 horas al día. Esta reducción se podrá establecer al principio y al final de la jornada o bien al final de la misma, según las necesidades del servicio. En aquellos puestos donde no sea posible efectuar la reducción en las fechas señaladas por causa imputable al Ayuntamiento, la tendrán en fechas posteriores que se acuerden, incrementadas en 30 minutos por jornada.

7.2.- Jornada Reducida.

Tendrá derecho a la reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar hasta el primer grado por razón de enfermedad muy grave.

Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada en $\frac{1}{2}$ ó $\frac{1}{4}$ el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con el percibo del 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones, y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, a una persona mayor que requiera especial dedicación, o a 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 trabajador 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.

b) Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral.

c) En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un período mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

d) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de su jornada laboral, con los porcentajes relacionados anteriormente y sin sujeción a los plazos establecidos en este artículo para la solicitud y el tiempo de permanencia en esta situación. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran distintos a la $\frac{1}{2}$ ó $\frac{1}{4}$ las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje de tiempo trabajado

mensualmente.

El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

7.3.- Turno de noche.

A todos los efectos será trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 8 horas. Se considerará trabajador nocturno aquél que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajos nocturnos de un determinado puesto de trabajo están retribuidos en el complemento específico. Tan sólo las horas extraordinarias en horario nocturno tendrán carácter especial en su retribución. En aquellos puestos donde se acredite, a partir de una edad, una deficiencia física o psíquica que repercuta en el desempeño de las funciones inherentes al mismo, se estudiará la solicitud formulada por el trabajador afectado.

7.4.- Horario flexible.

En aquellas unidades donde sea posible, el trabajador podrá solicitar el horario flexible con las características siguientes:

1.- Estructura: De 9:00 a 14:00 será el tiempo de presencia obligatoria, quedando abierto, en aquellas unidades donde sea posible, la entrada, la salida y la recuperación de horas.

2.- La aplicación en cada unidad se atenderá a la autorización de la jefatura de la misma, conforme a su correspondiente plan de trabajo y previa comunicación a la representación sindical.

3.- El tiempo mínimo computable para la recuperación será de dos horas, salvo en continuación de jornada que podrá ser como mínimo de una hora.

4.- La unidad de personal habilitará el procedimiento adecuado para el control del saldo de las horas trabajadas en el mes, y si fuese necesario estas horas podrán ser recuperadas previo acuerdo de la jefatura del servicio y el interesado. Si quedara saldo negativo, será reducido de la nómina del mes siguiente. Periódicamente se facilitará a la representación sindical las compensaciones que se vayan realizando.

5.- Las personas víctimas de violencia según lo establecido en la LOMICVG, podrán hacer flexible su horario sin mediar solicitud, con la sola comunicación. En caso de discrepancias o dificultades para llevar a cabo dicho horario, se procederá a la búsqueda de soluciones efectivas atendiendo al principio de buena fe.

6.- La flexibilidad horaria por cuidado de menor de 12 años, persona mayor o discapacitado no necesitará autorización de la jefatura de la unidad.

7.5.- Descanso Intermedio.

Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada, o a dos periodos de 20 minutos en jornada partida. Aquellos trabajadores que no deseen disfrutar de dicho descanso, podrán solicitar su compensación con la jornada de trabajo, al inicio o a la finalización de la misma. Dicho descanso no dejará desatendidos los servicios y se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

7.6.- Descanso Semanal.

Todos los trabajadores dispondrán de dos días de descanso consecutivos a la semana, al menos, y estos serán preferentemente el sábado y el domingo o el domingo y el lunes, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sea negociado con los trabajadores afectados.

Si el trabajo en festivos y domingos es habitual para un determinado puesto de trabajo, deberá este factor estar incluido económicamente en el complemento específico.

7.7.- Turnos.

Las diversas áreas deberán acordar con los órganos de representación sindical, los calendarios, horarios y cuadros de turnos. Para su conocimiento por las empleadas y

empleados afectados, se expondrán a tal fin los mismos en el Tablón de Anuncios del Centro con una antelación mínima de quince días. El personal afectado por turnos de trabajo se diferencia entre aquellos en los que el servicio necesite estar cubierto las 24 horas del día, y aquellos en los que, salvo situaciones puntuales sólo sea necesario cubrir parte de las 24 horas del día, debiendo esta característica del puesto ser retribuida en el complemento específico. La adscripción de los trabajadores a los turnos será rotatoria y obligatoria, salvo acuerdo entre las partes y comunicación al superior jerárquico. Cualquier cambio de turno será comunicado al trabajador o trabajadora con una semana de antelación, salvo en casos imprevistos, y deberá contar con su conformidad.

Corresponde a la trabajadora que teniendo a su cargo un menor de doce años se encuentre ocupando un puesto con jornada a turnos, la elección de este, atendiendo a la conciliación de la vida familiar y laboral. (En aplicación de jurisprudencia y doctrina judicial).

En aquellos puestos que precisen de horarios específicos los cuadrantes y calendarios referentes a la jornada laboral se harán con una antelación mínima de un mes y serán consensuados entre los trabajadores afectados.

7.8.- Los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar cambio de horario o de puesto de trabajo, fundamentándolo en su edad o en la merma de la capacidad física necesaria para el desempeño de su puesto actual, dictaminándose a tal efecto por la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

ARTÍCULO 8.- VACACIONES.

8.1- Vacaciones anuales

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Estas vacaciones se disfrutarán en aquellos periodos que se acuerden en función de las necesidades del servicio y de las preferencias de los trabajadores.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en esta Administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años.

El Ayuntamiento aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los Órganos de Representación, y con antelación al 31 de mayo. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal.

Se podrán presentar planes de vacaciones especiales para aquellos servicios cuyas especiales características así lo requieran, los cuales se considerarán parte integrante del Convenio, previa aprobación del órgano competente.

8.2- Interrupción

Si en el transcurso de las vacaciones anuales el trabajador o trabajadora tuviera que interrumpirlas por incapacidad temporal debidamente contrastada por los servicios médicos o por baja de maternidad, tendrá derecho a proseguirlas una vez dado de alta y sin merma alguna de los días a los que tuviese derecho cuando se produjo la baja siempre que la Comisión de Vigilancia informe favorablemente y así lo apruebe el Ayuntamiento Pleno.

8.3- Disfrute obligado de las vacaciones

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico. Además, se prohíbe taxativamente realizar horas extraordinarias mientras se está de vacaciones o de baja laboral. En caso de necesidad por merma de la plantilla en los distintos departamentos, se hará uso de la bolsa de trabajo existente.

8.4.- Acumulación

Derecho de los empleados y empleadas a la acumulación el período de vacaciones a permiso de maternidad, paternidad, y lactancia aún habiendo expirado ya el año natural previo estudio de la Comisión de Vigilancia e interpretación del Convenio.

ARTÍCULO 9.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS DE LOS TRABAJADORES LABORALES.

9.1.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días 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 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

9.2.- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 día. Si comporta cambio de residencia, 3 días. El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio. El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso, salvo que se efectúe mudanza de enseres o de muebles.

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

9.4.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, durante los días de su celebración, debidamente acreditados.

9.5.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por la funcionarias embarazadas.

9.6.- Para fecundación asistida, para llevar a cabo la fecundación asistida se concederá tres días de permiso por cada tratamiento.

9.7.- Por lactancia de un hijo menor de 16 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 trabajadora 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.

9.8.- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador 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.

9.9.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. 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.

9.10.- 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.

9.11.- A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar hasta siete días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. En lo no previsto en este artículo, estos permisos se regirán por la normativa aplicable a la función pública.

Además de estos días de libre disposición, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la Concejalía de Personal, siempre respetando las necesidades del servicio. La denegación de estos permisos será motivada.

El número anual de días de permiso ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

Deberán ser solicitados por escrito al menos con dos días hábiles de antelación, salvo emergencia.

Los permisos se entenderán concedidos por silencio administrativo siempre que se hayan pedido con dos días hábiles de antelación.

Este permiso podrá disfrutarse durante el primer trimestre del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente y siempre que no hayan podido ser disfrutados en el mes de diciembre anterior por necesidades del servicio y exista constancia por escrito de su petición y denegación.

9.12.- Se concederán 20 días de permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.

ARTÍCULO 10.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS, POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

10.1.- Permiso por parto: tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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 13 semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

10.2.- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente simple: tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple de una duración no inferior a un año.

10.3.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 15 días, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 10.1 y 10.2.

En los casos previstos en los apartados 10.1, 10.2 y 10.3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

10.4.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

ARTÍCULO 11.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Por asuntos propios, en puestos consolidados o recogidos en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento.

Se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 12 meses, a razón de 2 meses por cada año trabajado en el Ayuntamiento, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

ARTÍCULO 12. - SUSPENSIÓN DE FUNCIONES.

Por privación de libertad del trabajador (por resolución judicial o gubernativa).

En caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable por decisión judicial se reintegrará a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes se estará a lo dispuesto para el personal funcionario.

Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al art. 45 letra n) del ET (Causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de PICVG, y según el apartado 6 del art. 48 del ET (Suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de funciones, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.

ARTÍCULO 13. – EXCEDENCIAS.

13.1.- Excedencia voluntaria.-

a) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad de cargo público al personal laboral fijo, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en la situación prevista en el punto "d" del presente artículo. Siendo la reincorporación inmediata al cese de sus funciones como cargo público.

b) Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria a quien lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.

Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el trabajador acredite haber prestado

en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince. (RD. 365/1995)

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

A partir del segundo año el reingreso se efectuará por adscripción provisional a un puesto del mismo grupo y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto, siendo prioritario en la oferta de Empleo Pública.

En el caso de la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular se modifica la situación actual ampliando el reingreso del trabajador al servicio activo sin límite hasta la jubilación en adaptación de la legislación vigente.

c) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de adopción en su caso, o familiar a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que sustituirá, en su caso, al que viniera disfrutando.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo.

d) Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador o trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo. Esta excedencia da derecho al reingreso automático, previa petición del trabajador con un mes de antelación.

13.2.- Excedencia forzosa.

Se dará conforme a la legislación vigente para el personal laboral.

ARTÍCULO 14. – FORMACIÓN.

14.1- Plan de formación

Se establecerán los medios adecuados para fomentar la formación de los trabajadores mediante la colaboración con otras instituciones públicas. La asistencia a estos cursos de formación durante el horario normal de la jornada laboral, siempre que guarden relación con el puesto de trabajo desempeñado en el Ayuntamiento de Frigiliana, dará derecho al trabajador a la compensación horaria en dicha jornada laboral. En caso de asistencia fuera del horario normal de su jornada laboral, por cada hora formativa se compensarán dos horas laborales.

El personal Ayuntamiento podrá asistir a cursos de formación durante el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, y durante la excedencia por motivos familiares.

14.2- Realización de estudios

Todos los trabajadores que realicen estudios reglados por la LOGSE o relacionados con el desempeño de su puesto de trabajo, lo comunicarán al Concejal de Personal al objeto de que se les conceda facilidad para su realización: permisos, cambios de turno, licencias, etc.

CAPITULO III

ACCESO A PUESTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 15.- BOLSA DE TRABAJO.

15.1.- Para las contrataciones laborales de duración determinada con carácter urgente y para sustituciones, se creará una bolsa de trabajo para cuyo funcionamiento, la Comisión de Vigilancia del Convenio, establecerá los criterios objetivos más adecuados para la misma y se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

- a) Las partes se comprometen a iniciar el establecimiento de dicha bolsa en el siguiente mes de aprobación del presente convenio.
- b) Haber presentado titulación o requerimientos de las funciones inherentes al puesto de trabajo demandado en la bolsa de trabajo.
- c) Estas bolsas de trabajo se renovarán automáticamente cada dos años.
- d) Cada bolsa de trabajo se hará pública inmediatamente.
- e) Excepcionalmente, por inexistencia de la bolsa anterior y para tareas eventuales y extraordinarias, el Ayuntamiento formará una bolsa de trabajo, previa difusión pública, teniendo que convocarse utilizando el sistema selectivo de oposición, concurso o concurso-oposición. Los ejercicios de que conste ésta se realizarán, con carácter general y siempre que resulte posible, garantizando el anonimato de los aspirantes.
- f) Se respetarán los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.
- g) Las Bases que rijan estas convocatorias serán acordadas con los sindicatos.
- h) Una vez finalizados los contratos temporales, que en su caso suscriban los integrantes de la bolsa, éstos pasarán a ocupar el último lugar de la misma, salvo que la duración del contrato o de los distintos contratos efectuados no supere los 6 meses. En este supuesto el aspirante se mantendrá en el primer lugar de la bolsa. Esto se llevará a cabo en aquellas convocatorias que se publiquen a partir de la firma de este Convenio. Si algún aspirante incluido en la bolsa rechaza la contratación que pudiese corresponderle será excluido de la misma, salvo que alegue y acredite una causa justificada (tener otro contrato de trabajo) en cuyo caso pasará a ocupar el último lugar de la bolsa. En el caso de que alegue incapacidad temporal, se mantendrá en el mismo lugar de la bolsa. Aquel que figure inscrito como demandante de empleo en diferentes puestos de la bolsa de trabajo municipal y resulte contratado en una de ellas según lo especificado anteriormente, será relegado al último lugar en el listado de demandantes para el resto de los puestos.

15.2.- En aquellos supuestos en que se lleven a cabo contrataciones temporales de trabajadores en servicios o departamentos que se financien con cargo a subvenciones periódicas o programas específicos, concedidos o diseñados por otra Administración Pública, se garantizará la estabilidad laboral del trabajador hasta la finalización de la obra o servicio que dio origen a su relación laboral, llevándose a cabo, en su caso, las prórrogas necesarias del contrato.

ARTÍCULO 16.- PROMOCION INTERNA.

16.1.- El Ayuntamiento facilitará la promoción interna del personal, consistente en el ascenso de unas categorías a otras del grupo inmediato superior. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, concurso u oposición, negociado previamente con las secciones sindicales.

16.2.- Todas las plazas que queden libres por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios, deberán ser ofertadas en primer lugar por promoción interna.

16.3.- En el plazo de dos meses a partir del momento que quede vacante un puesto de trabajo o plaza de plantilla por cese, jubilación, excedencia, muerte, etc., será convocada su provisión mediante promoción interna a través del correspondiente anuncio en los tablones municipales durante el plazo de 7 días y negociación con los órganos de representación sindical. Solamente en el caso de que el Ayuntamiento pretenda amortizar dicho puesto o plaza no se llevará a cabo el concurso-oposición interno, cuya amortización deberá ser informada a la representación sindical. Si no se cubre a través de la promoción interna se hará convocatoria libre.

16.4.- El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

ARTÍCULO 17.- PERSONAL LABORAL FIJO Y CONTRATADO DE NUEVO INGRESO.

17.1.- La selección de personal laboral fijo y contratado de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente (Ley 7/2007, de 12 de abril Ley 30/84, de 2 de agosto; Ley 7/85, de 2 de abril; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; R.D. 364/95 de 10 de marzo) y por las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo. En todo caso, tendrán carácter preferente para la cobertura de vacantes los casos del personal que estando en situación de excedencia solicitaran su reingreso y aquellos casos de convocatoria por el sistema de promoción interna.

17.2.- La Alcaldía de la Corporación deberá proceder, en cuanto a la Oferta de Empleo Público, en materia de procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el art. 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

17.3.- En este procedimiento se estará a lo regulado en el RD 2271/2004 que regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

17.4.- La convocatoria deberá, necesariamente, contener el sistema selectivo, determinando si es de aplicación el concurso, la oposición o el concurso-oposición, así como las pruebas, programas, formas de calificación y composición de los órganos de selección; dicha convocatoria habrá de ser negociada con las organizaciones sindicales representativas en la mesa de negociación correspondiente.

En la convocatoria de las pruebas selectivas por concurso-oposición o concurso, se determinarán los méritos que sean objeto de puntuación y se especificará en ella. No se podrá puntuar ningún mérito que no figure en la convocatoria.

17.5.- Formará parte de los órganos de selección un vocal, con voz y voto, actuando en nombre propio, a propuesta del órgano de representación sindical observándose, en todo caso, el principio de especialización. Actuará como Secretario el de la Corporación o persona en quien delegue, con voz pero sin voto.

17.6.- Cuando se elija como sistema de selección la oposición o el concurso-oposición, la oposición o la fase de oposición constará, como máximo, de tres ejercicios obligatorios, eliminatorios o no según se determine en las bases de la convocatoria, a los que podrán añadirse los voluntarios que se estimen convenientes. Las pruebas las determinará el tribunal media hora antes del inicio de las mismas. Los ejercicios de que conste la oposición se realizarán, con carácter general y siempre que resulte posible, garantizando el anonimato de los aspirantes.

17.7.- Cuando se elija el sistema de concurso-oposición, la fase de concurso se valorará con un máximo de un 45% y la fase de oposición con un 55%.

ARTÍCULO 18.- ÓRGANOS DE SELECCIÓN.

18.1.- Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

18.2.- El personal de elección o de designación política, los trabajadores laborales interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

18.3.- La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

ARTÍCULO 19.- FUNCIONES DE CATEGORIA SUPERIOR.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar, por escrito, al personal el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo a proveer por una subcategoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, previo informe de las Secciones Sindicales y del Órgano correspondiente. Estos periodos de 6 y 8 meses podrán

ampliarse por razones justificadas y objetivas y previa conformidad de los representantes sindicales.

Si existieran varios trabajadores o trabajadoras capacitados para realizar la categoría superior se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a las retribuciones complementarias con que el mismo este dotado.

Este tiempo de desempeño de funciones de categoría superior no computará a efectos de provisión de puestos de trabajo.

CAPITULO IV DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 20.- DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES.

Este artículo será de aplicación a los trabajadores laborales con una antigüedad superior a un año.

Todas las ayudas económicas se pagarán según el baremo siguiente:

NATALIDAD o ADOPCION HASTA 14 AÑOS.....	120 €
NUPCIALIDAD.....	120 €
GUARDERÍA Y PREESCOLAR, por hijo y curso escolar.....	180 €
PRIMARIA, por hijo y curso escolar.....	150 €
E.S.O.-BACHILLER-C.O.U.-F.P., por hijo y curso escolar.....	150 €
HIJO DISMINUIDO, por hijo y mes, salvo que perciba rentas superiores al SMI	120 €

ESTUDIOS SUPERIORES: se abonará una cuantía anual por un importe máximo de 300 €, que corresponderá al 75% del precio de la matrícula de las asignaturas o curso completo en las que se inscriba el trabajador e hijos, siendo necesario para cobrar esta ayuda el acreditar documentalmente el haber superado como mínimo el 80% de dichas asignaturas o curso completo. Quedan excluidos de la presente ayuda los beneficiarios de becas procedentes de otras Administraciones y para los mismos estudios.

TITULOS IMPARTIDOS POR LA UNIVERSIDAD (Master, de expertos, Especialistas, Cursos de Tercer Ciclo): La Comisión de Vigilancia estudiará y acordará, en su caso, las peticiones relativas a aquellos otros títulos de formación no reglada que formulen los trabajadores y que guarden relación con el desempeño del puesto de trabajo, y resulten necesarias para el mismo, estimándose en 500 € el importe máximo de la ayuda, establecida en el 50% del coste anual de matrícula, y con los mismos requisitos de aprovechamiento que en el caso anterior.

Estas ayudas para la enseñanza se entienden que serán a favor del trabajador o trabajadora y descendientes en primer grado.

ARTÍCULO 21.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El Ayuntamiento podrá adelantar al trabajador que así lo solicite, como máximo, la cantidad correspondiente a su retribución salarial neta ordinaria de un mes, debiendo ser devuelto dicho anticipo por el trabajador en un plazo máximo de 6 meses.

ARTÍCULO 22.- SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL.

El Ayuntamiento, en el plazo de dos meses a partir de la firma de este Convenio, estudiará

la concertación de un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/a en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación la cantidad de 30.000 € por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral absoluta o gran invalidez.

ARTÍCULO 23.- ANTICIPO PENSIÓN DE VIUDEDAD.

La empresa adelantará al cónyuge viudo/a de un trabajador o trabajadora municipal el importe de la pensión de viudedad que le corresponda hasta que se reconozca por el órgano competente, siempre que se garantice adecuadamente la devolución de este anticipo.

ARTÍCULO 24.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

El Ayuntamiento se compromete a estudiar la concertación de un seguro que garantice la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a los sindicatos.

ARTÍCULO 25.- ASISTENCIA JURIDICA.

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el trabajador.

Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

ARTÍCULO 26.- MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

Se podrá trasladar a un trabajador o trabajadora de puesto de trabajo por motivos de salud, especialmente en casos en que su desarrollo comporte riesgo durante el embarazo.

ARTÍCULO 27.- PREMIO DE JUBILACION O INVALIDEZ PERMANENTE.

El trabajador que bien por edad, bien por invalidez permanente, cause baja en el Ayuntamiento y pase a jubilarse, tendrá derecho al pago de 100 € netos POR AÑO DE SERVICIO REALIZADO.

ARTÍCULO 28.- TRAMITACION POR DERECHO DE JUBILACION.

El Ayuntamiento adelantará la cantidad de 600 € mensuales hasta que se produzca la liquidación por parte de la Seguridad Social. Si el interesado se acoge a este derecho, el premio de jubilación del artículo anterior se compensará cuando se produzca el reintegro del anticipo, practicándose la oportuna liquidación.

ARTÍCULO 29.- PREMIO A LA PERMANENCIA.

El Ayuntamiento premiará con un pago único de 600 € al trabajador o trabajadora cuando cumpla los 20 años y con 900 € cuando cumpla los 30 años de antigüedad, respectivamente en el Ayuntamiento de FRIGILIANA.

ARTÍCULO 30.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral o no laboral de la persona trabajadora, la Corporación asumirá la parte de haberes que corresponda al trabajador incapacitado hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias por el periodo de tiempo establecido en la legislación vigente, salvo adopción de medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo en expediente disciplinario incoado al efecto.

En caso de baja por maternidad en que, según la legislación vigente, la trabajadora pasa a cobrar directamente de la Seguridad Social durante el periodo de baja el 100% de la base de cotización del mes anterior, y al objeto de evitar las consecuencias de los posibles retrasos, por el Ayuntamiento se concederá un anticipo por el importe de una mensualidad líquida tantas veces como meses se demore el pago por la misma, reintegrando el/los anticipo/s la interesada inmediatamente que perciba la primera liquidación procedente de dicho organismo.

CAPITULO V SALUD LABORAL

ARTÍCULO 31.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Esta materia se regulará por la Ley 31/95, de 8 de noviembre y la normativa que la desarrolla.

31.1.- En relación con el artículo 35 punto 4 de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se establece un número de 2 Delegados de Prevención, con los mismos derechos y garantías que los miembros de órganos de representación, los cuales serán designados por las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio distribuyéndose de forma directamente proporcional a la representación que cada Sindicato ostente en el conjunto de Órganos de representación del Excmo. Ayuntamiento de FRIGILIANA, pudiendo no coincidir con cargo electo de ORU´S. Los delegados de Prevención disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal y ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajadores; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo /campañas de sensibilización, cursos de formación, etc.); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Salud Laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de Incapacidad Permanente.

El Ayuntamiento dotará a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral de la uniformidad necesaria.

31.2.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto, a:

- a) conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.
- c) una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por

los riesgos a que esté expuesto.

d) beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

31.3.- La Corporación deberá:

a) promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo ingreso o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren.

Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos.

Elaborar en el plazo máximo de 6 meses tras la firma de presente convenio un plan de prevención que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la corporación deberá tener un servicio de Prevención propio o ajeno. Se contará con el servicio de prevención de la Diputación Provincial.

b) informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo. Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la Mutua de Accidentes la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.

Dotar a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

c) será preceptivo y vinculante la emisión de informe valorando la necesidad de la contratación de un servicio de prevención, quedando excluido de sus servicios las contingencias comunes.

En la selección de la misma intervendrán las distintas secciones sindicales firmantes del convenio.

Asimismo será acordada, obligatoria y vinculante, su contratación como servicio de prevención ajeno.

Desde el Comité de Seguridad y Salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con la misma.

ARTÍCULO 32.- RECONOCIMIENTO MEDICO. VIGILANCIA DE LA SALUD.

32.1.- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal municipal, de cuyo resultado deber dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

32.2.- En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

32.3.- El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En

los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

32.4.- La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y normativa de desarrollo.

ARTÍCULO 33.- ADECUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, con la participación de los Delegados de Prevención (o Comité de Seguridad o Salud) quien decidirá al respecto. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

CAPITULO VI

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 34.- COMITÉ DE EMPRESA.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores laborales de este Ayuntamiento para la defensa de sus intereses, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones sindicales, respecto a sus propios afiliados.

ARTÍCULO 35.- ORGANO COLEGIADO DE REPRESENTACION.

Atendiéndonos al artículo 40 de la Ley 9/87, de 12 de mayo, se procede a constituir un órgano colegiado de representación compuesto por distintos miembros de las organizaciones sindicales representadas en este Ayuntamiento.

La representación en dicho órgano será porcentual al número de representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales válidamente celebradas.

Dichos representantes serán nombrados por sus respectivas organizaciones sindicales, pudiendo ser sustituidos a juicio de las mismas.

ARTÍCULO 36.- COMPETENCIAS SINDICALES.

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras
La representación del Personal tendrá las siguientes garantías:

- a) Ser oído preceptivamente en los supuestos en que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Caso de que existan necesidades del servicio, será preceptivo el informe del Comité de Empresa.
- c) Disponer la sección sindical de 4 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, cuyo reparto será consensuada entre sus miembros, así como de tiempo extraordinario para la resolución de problemas puntuales que pudieran surgir. Siempre con conocimiento y autorización de los responsables de área.
- d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de su actividad

sindical durante el ejercicio de sus funciones ni en los 2 años siguientes al cese.

e) En las cuestiones que afecten a los trabajadores y se hayan de tratar en las correspondientes comisiones informativas, se citará a los cuatro representantes de los trabajadores que sean elegidos entre ellos, remitiéndoles el correspondiente Orden del Día de las citadas comisiones para posibilitar su asistencia, facilitándoseles después el acta de la reunión celebrada en los puntos referidos.

f) La Corporación pondrá a disposición de las Secciones sindicales del Ayuntamiento teléfono y mobiliario, en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, así como salas de reuniones para todas las que se desarrollen por los restantes órganos sindicales (Junta de Personal y Órgano Colegiado).

g) Se permitirá en todos los centros de trabajo la colocación de anuncios sindicales en los tablones de anuncios correspondientes.

h) No se podrá discriminar a los trabajadores en su promoción económica o profesional por motivos relacionados con su actividad sindical.

ARTÍCULO 37.- OBLIGACIONES SINDICALES.

El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

- Respetar lo pactado con la Corporación.
- Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.
- Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

ARTÍCULO 38.- ASAMBLEAS.

Las convocatorias de Asamblea General a nivel de todos los servicios podrá efectuarse por el Órgano Colegiado de Representación de los trabajadores, a instancia de un 33% de firmas de trabajadores acogidos a este convenio o cualquiera de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, significando que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

Las asambleas de servicios podrán ser convocadas por el Órgano Colegiado de Representación de los Trabajadores, a instancia del 33% de los trabajadores acogidos a este servicio, o por las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Se significa, al igual que en el párrafo anterior, que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

El Alcalde autorizará la convocatoria en los locales municipales, dentro de la jornada de trabajo garantizando la atención de los servicios esenciales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.
- Señalarse la hora y lugar de la celebración.
- Remitirse el orden del día.
- Firmas y datos que acrediten la legitimación de los convocantes.

ARTÍCULO 39.- SECCIONES SINDICALES.

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

Son funciones de las Secciones Sindicales y sus representantes:

- a) Recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y negociarlos con la Corporación.
- b) En cuanto a la notificación para disponer de estas horas, así como a lo que se refiere a garantía de traslado, sanciones, información, sigilo profesional, etc. se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos que afectan a los miembros de ORU.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con la corporación en cuestión de toda índole que afecten a su afiliación.

Las secciones sindicales podrán circular y distribuir publicaciones libremente por las dependencias municipales, siempre que no entorpezcan su normal funcionamiento.

El Ayuntamiento habilitará todos los medios necesarios para que puedan ser descontados del sueldo, previa autorización de los interesados, las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. La cuantía del importe será remitido a la Sección Sindical, así como relación nominal mensual de los descuentos efectuados.

Las Secciones Sindicales podrán convocar reuniones de los trabajadores dentro de la jornada de trabajo, fuera del horario de atención al público. Estas reuniones se notificarán con antelación suficiente y el Ayuntamiento facilitará los locales y medios necesarios para su celebración, así como para las que se hagan fuera del horario normal de trabajo.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO INTERIOR

ARTÍCULO 40.- SANCIONES.

40.1.- El régimen disciplinario, procedimiento sancionador, las faltas y las sanciones a aplicar del personal laboral será el establecido por la ley 7/2007 que regula el Estatuto Básico de los Empleados Públicos, y de manera subsidiaria por el R.D. 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado) y el presente Convenio en lo que no quede regulado en aquella.

40.2.- Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

40.3.- En cualquier tipo de expediente se le informará a la persona inculpada del derecho que le asiste para que se le de cuenta, si así lo solicita, de dicho expediente a su Sindicato o al órgano de representación que indique.

40.4.- Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad

ARTÍCULO 41.- ACOSO SEXUAL. MOBBING

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

ARTÍCULO 42.- FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS.

La imposición de sanciones por faltas leves de puntualidad y asistencia no requerirá la instrucción de expediente disciplinario. Estas serán sancionadas por el Alcalde previa audiencia del interesado. Las demás faltas, para poder ser sancionadas, requerirán la instrucción previa de expediente disciplinario.

El expediente disciplinario será formado por:

Expediente previo.

- Acuerdo calificación provisional.
- Acuerdo calificación definitiva.

El expediente previo se tramitará por el gerente, administrador o jefe de personal del centro, en un plazo máximo de 8 días, a partir del momento en que se conozca el hecho.

El expediente previo estará formado por:

- Denuncia.
- Pliego de alegaciones presentado por el trabajador presuntamente inculpado.
- Comunicación del trabajador de que cual es la sección sindical a la que se le remite la notificación de calificación provisional.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado en el centro al que pertenezca, serán remitidos a la secretaría del centro al que pertenezca, a la secretaría del área correspondiente, en la cual será calificada la falta provisional, en un plazo de 8 días, contados desde la recepción del expediente, dando traslado de esta calificación al trabajador inculpado, Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que sea conocida por la empresa, o a la que el trabajador haya comunicado, para que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de 8 días a partir de la notificación de la calificación provisional. A petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar, en cualquier momento de la tramitación del expediente, la constitución de una comisión investigadora estará formada por dos concejales o personas en las que éstos deleguen, un miembro del comité de empresa y un miembro de la sección sindical a que pertenezca el trabajador o éste haya designado. En ningún caso la Comisión Investigadora interrumpirá la tramitación del expediente que continuará su tramitación.

Una vez presentado por el trabajador presuntamente, inculpado el pliego de alegaciones a la calificación provisional o, en su caso, el acta de la comisión investigadora, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de 8 días, a partir de la recepción, por la secretaría del área correspondiente, de los documentos antes mencionados.

La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador inculpado, comité de empresa y sección sindical a la que pertenezca. Los plazos especificados en la tramitación del expediente se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculpado. El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo, determinará la nulidad del procedimiento por defecto de forma.

Por lo que se refiere a la enumeración de las faltas, su calificación, así como las sanciones que corresponda, afectará a todo el personal acogido al presente convenio sin excepción alguna, siendo responsables ante el Excmo. Ayuntamiento, no sólo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino también de su conducta y observación de los preceptos, medidas y legislación aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades civil o criminal que, en su caso, tuviese lugar.

Se considera falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos por este convenio y contrario a lo preceptuado en las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad.

Las faltas en que pueda estar incurrido el personal se califican en:

- 1.- Leves.
- 2.- Menos Graves.
- 3.- Graves.
- 4.- Muy Graves.

1.-Faltas leves:

- a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Disputas y peleas con cuanto se relacione con el servicio.
- c) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que se probase la imposibilidad de hacerlo.
- d) No comunicar a la dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.
- e) Las relativas a la falta de pulcritud personal.
- f) La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.
- g) Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

2.- Faltas menos graves:

- a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- b) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.
- c) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la orden se dé por escrito.
- e) La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasione serios accidentes o daños a terceros.
- f) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- g) La reiteración o reincidencia en las faltas leves.

3.-Faltas graves:

- a) No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) La embriaguez, siempre que no sea habitual.
- d) Hacer público el contenido de escritos cuya transcripción o contenido se haya calificado expresamente de confidencial.
- e) La falta de consideración con los administrados en su relación con el servicio encomendado al trabajador.
- f) El causar, por negligencia graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- g) La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.
- h) El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.
- i) La negativa a acudir para prestar declaración en cualquier tipo de procedimiento, cuando así lo solicite la Corporación.
- j) Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.
- k) La reiteración o reincidencia en las faltas menos graves.

4.- Faltas muy graves:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajador o tener más de 7 faltas de puntualidad al mes, sin causa justificada.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. No se dará por escrito cuando se trate de una función concreta del trabajador.
- c) La embriaguez, cuando sea habitual o toxicomanía, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad o de autoridad en el desempeño de su cargo.
- e) Las ofensas verbales o físicas a los miembros de la Corporación y a los compañeros de trabajo o a los familiares que convivan con ellos.
- f) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- g) El abandono del servicio.
- h) La violación del secreto profesional.
- i) La reiteración o reincidencia en las faltas graves.

La relación y graduación de las faltas no es limitativa sino meramente enunciativa.

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiere sido sancionado por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior. Existe reincidencia cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra u otras de la misma índole.

En las faltas de puntualidad leves, sólo se aplicará la reincidencia cuando el trabajador incurra en ellas durante tres meses consecutivos.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- a) Las menos graves, a los tres meses.
- b) Las graves, al año.
- c) Las muy graves, a los 18 meses, excepto las de despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.
- d) Las leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos cuatro meses.

Las sanciones que aprueban imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

1ª. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Las sanciones en caso de faltas de puntualidad, serán:

Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada, teniendo en cuenta a la hora de imponer la sanción que se trate:

1.- Hasta dos faltas de puntualidad y que en las que el tiempo de los retrasos sumen más de 15 y menos de 60 minutos al mes.

2.- Que se trate de 3 ó 4 faltas de puntualidad al mes, o que el tiempo de los retrasos sea mayor de 60 minutos. Sancionándose el primer caso con amonestación verbal o por escrito, y el segundo caso con amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2ª. Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3ª. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.

4ª. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

Las faltas prescribirán (es decir, dejar de poder ser sancionadas) a:

- Las faltas leves, a los diez días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas menos graves, a los 15 días de ser conocidas la dirección.
- Las faltas graves, a los 20 días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas muy graves, a los 60 días de ser conocidas por la dirección.

El inicio de cualquier expediente interrumpe la prescripción de las faltas.

En todo caso, las conozca o no la dirección, las faltas prescriben a los 4 meses de haberse cometido, salvo los supuestos en que se solicite comisión investigadora, que prescribirán a los 6 meses, a excepción de que ambas partes acuerden prorrogar la prescripción.

ARTÍCULO 43.- READMISIÓN DE DESPIDO IMPROCEDENTE.

En el caso de que un trabajador fuese despedido por la Corporación y aquel ganase el pleito en el juzgado de lo social, será el propio trabajador el que opte por la readmisión inmediata en su puesto de trabajo o por el contrario acepte la indemnización establecida.

ARTÍCULO 44.- MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias del puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resulta absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se considerará el período de detención como licencia no retribuida.

Ante la detención con culpabilidad de miembros de secciones sindicales, la Corporación antes de decidir, recibirá informe preceptivo de la Sección Sindical a que pertenezca el trabajador.

CAPITULO VIII

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 45.- RETRIBUCIONES.

Se estructurarán teniendo en cuenta la homogeneización y unificación que se persigue, teniendo idéntica cuantía que las establecidas para el personal laboral, y en general para toda la función pública. Son de dos clases:

- a) Básicas.
- b) Complementarias.

Serán las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

ARTÍCULO 46.- RETRIBUCIONES BASICAS.

Los conceptos retributivos, a percibir por todo el personal, que las integran son:

- a) Sueldo.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

a) El sueldo es el concepto retributivo que corresponde a cada una de los grupos de titulación con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación que establece el art. 76 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

GRUPOS DE CLASIFICACION a los efectos del presente Convenio colectivo:

GRUPO A1 GRUPO A2 GRUPO C1 GRUPO C2 GRUPO E (agrupaciones profesionales)

La referida clasificación con independencia de las categorías profesionales existentes a efectos de cotización al Régimen de la Seguridad Social por las contingencias respectivas.

b) Concepto de antigüedad consiste en un complemento salarial por cada 3 años de servicios efectivos, en función del grupo de pertenencia, y cuya cantidad será la que en su caso correspondería al grupo de clasificación al que equivale la categoría del trabajador. El percibo de sucesivos trienios necesitará de previa solicitud por parte del interesado.

c) Dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre, de una mensualidad de sueldo base y antigüedad profesional y los porcentajes de complementos que se regulen por la legislación en vigor en cada momento.

ARTÍCULO 47.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los trabajadores laborales se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el trabajador dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el trabajador desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo

ARTÍCULO 48.- INDEMNIZACIONES.

48.1.- Los trabajadores que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que le impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirán como máximo las siguientes cantidades, respetando en todo caso en concepto de dieta y manutención las cantidades recogidas en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, así como las actualizaciones efectuadas:

- a) Si realizan las dos comidas principales, 30,00 €.
- b) Si realizan una sola comida, 15,00 €.
- c) Por alojamiento, 50,00 €.

En cualquier caso y con las debidas garantías el Ayuntamiento evitará que se produzca perjuicio económico para el trabajador (por viajes al extranjero, insuficiencia de las dietas, inexistencia de hoteles adecuados, etc.).

48.2.- En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido. Del mismo modo, cuando durante el desplazamiento el trabajador deba utilizar el servicio de aparcamiento de pago, se le abonará el importe de dicho aparcamiento previa entrega del ticket correspondiente.

En caso de viajar varios trabajadores juntos, se abonará a todos la dieta correspondiente y los gastos de desplazamiento se abonarán al trabajador cuyo vehículo privado sea el utilizado para el viaje.

48.3.- Tanto en los casos recogidos en el apartado 48.1. como en el 48.2., la retribución al

trabajador a cargo del Ayuntamiento no excederá más de 1 mes contado a partir de la presentación del justificante oportuno o, en su defecto, una vez sean aprobados en la siguiente Junta de Gobierno Local que se celebre con posterioridad a dicha presentación.

48.4.- La Comisión de Vigilancia, en cada caso propondrá al órgano corporativo competente, el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que sean daños de terceros y no indemnizables por entidad aseguradora.

48.5.- Los trabajadores que como consecuencia de su trabajo deban acudir, fuera de su jornada laboral, a Juzgados para cumplimentar Diligencias Previas, acudir a juicios u otras actuaciones de naturaleza semejante, percibirán previa justificación de su asistencia las siguientes cantidades:

Juzgados de Partido Judicial..... 30 €

Juzgados de la Provincia..... 50 €

Juzgados fuera de la Provincia: Se le computará como jornada trabajada.

ARTÍCULO 49.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Los excesos de jornada con carácter periódico quedan totalmente suprimidos salvo necesidades del servicio, con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el complemento específico cualquier forma especial de dedicación, y con el contenido que para ella se señale; en todo caso deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico y el Concejal correspondiente.

El trabajador podrá optar por acordar la sustitución del pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo en el trimestre natural siguiente al que se produjera el exceso de jornada. Cada hora de exceso de jornada diurna compensará con reducción de la jornada en 1 hora y 30 minutos, siendo disfrutadas de lunes a viernes, sin incluir festivos. Se realizará una liquidación de estas horas extras trimestralmente.

El trabajador que realice trabajos extraordinarios podrá optar por compensación en tiempo de acuerdo con ese artículo.

Las horas extras realizadas entre las 22.00 horas a las 8.00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas. Estas horas, así como las realizadas en sábados, domingos y festivos serán compensadas a razón de 2 horas por cada una trabajada. Igual valor doble tendrán para su retribución.

El valor de la hora será el resultante de dividir el salario base x cómputo mensual dividido entre 140 y ello multiplicado por 1,25 ó 1,75, según sean horas extras de 8 a 22 ó de 22 a 8 horas.

Cada año, vistas las horas extras realizadas el año anterior, se estudiará por el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, en el primer trimestre, la posibilidad de creación de puestos de trabajo fijos o temporales; siendo a título indicativo el tope de 1.500 horas el que obligue a crear un puesto de trabajo. A tal efecto se reunirá la Comisión de Vigilancia para analizar, trimestralmente, los datos de horas extras realizadas por cada departamento en el periodo anterior, proponiendo las medidas que en su caso procedan, con el fin de conseguir reducir el número de horas extras a los términos estrictos legales de carácter estructural.

En caso de que surgieran discrepancias, se someterán a la CVI.

CAPITULO IX CATEGORIA PROFESIONAL

ARTÍCULO 50.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Las categorías profesionales del personal laboral del Ayuntamiento se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de bachiller o técnico.

C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

CAPITULO X

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 51.- RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO.

Son el instrumento técnico por el que se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto incluyendo conjunta o separadamente aquellos que puedan ser ocupados por personal laboral o por personal funcionario.

Ajustándonos a la Jurisprudencia del Tribunal Supremo (17 de marzo de 2005) el personal eventual y de confianza no podrá ser nombrado para realizar funciones y tareas que se proyectan en actuaciones normales de la administración.

La RPT comprenderá la denominación, tipo y sistema de provisión, los requisitos exigidos para su desempeño, el complemento de destino y el complemento específico y el régimen jurídico aplicable al personal. La relación de puestos de trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes.

La elaboración y modificaciones de la relación de puestos de trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical de personal. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la relación puestos de trabajo, en el marco del presente Convenio, y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos. La relación de puestos de trabajo es pública.

ARTÍCULO 52.- PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO.

Se regirá, con las adaptaciones precisas, por lo dispuesto en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público así como por el Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo. En el plazo máximo de 4 meses, desde la entrada en vigor de este Convenio, las partes intervinientes en el mismo habrán de presentar a la CVI un proyecto de bases para la de provisión de puestos de trabajo para su discusión y negociación, que una vez aprobado entraría a formar parte del Reglamento de Provisión, Acceso y Promoción.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripciones provisionales

únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o de libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o período de lactancia.
- d) Por aquellas razones extraordinarias y urgentes que surjan y sean consideradas por las partes integrantes de la CVI.

ARTÍCULO 53.- TRASLADO.

Cuando se vaya a producir el traslado de su puesto de trabajo de cualquier trabajador, se deberá consultar previamente con la CVI o, simplemente, informar si dicho traslado se produce a voluntad del trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia global integral tendrá derecho a ocupar, de manera preferente, otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría, en otro centro de trabajo.

En tales supuestos, la empresa está obligada a comunicarle los puestos vacantes en ese momento o que se pudieran producir en próximas fechas. La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad durante un año.

CAPITULO XI

PROMOCION PROFESIONAL Y PROMOCION INTERNA

ARTÍCULO 54.- CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROMOCION PROFESIONAL.

54.1.- En tanto no se regule por la Comunidad Autónoma la nueva fórmula de clasificación de los grupos profesionales recogida en el Estatuto Básico del Empleado Público se estará a la actual.

54.2.- Todos los trabajadores y trabajadoras adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante 2 años continuados, o durante 3 con interrupción. Si durante el tiempo en que desempeñe un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores/as que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondientes a su categoría.

54.3.- Cuando un trabajador obtenga destino de nivel superior al del puesto en que se encuentra en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquel será computado, a petición del interesado, para la referida consolidación.

54.4.- El tiempo de servicios prestados, al amparo de lo dispuesto en el punto 9, no se considerará como interrupción a efectos de consolidación de grado personal si su duración es inferior a 6 meses y el destino definitivo que se obtenga corresponde a un puesto de trabajo del mismo o superior nivel del que se desempeñaba con anterioridad.

54.5.- El reconocimiento del grado personal se efectuará de oficio por la Alcaldía, que dictará al efecto la oportuna resolución.

54.6.- El grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo.

54.7.- Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada categoría de acuerdo con el grupo en el que figuren clasificados serán los siguientes:

CATEGORIA	NIVEL MINIMO	NIVEL MAXIMO
A1	20	30
A2	16	26
C1	11	22
C2	9	18

54.8.- En ningún caso los trabajadores podrán desempeñar puestos de trabajo no incluidos en los niveles de intervalo correspondiente al grupo en el que figure clasificada su categoría.

54.9.- La Alcaldía atribuirá el desempeño provisional de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría o subcategoría a los trabajadores cesados en puestos de libre designación, o por supresión del puesto de trabajo o removidos de los obtenidos por concurso.

Los trabajadores que cesen en el desempeño de los puestos de trabajo por alteración de su contenido o supresión de los mismos en las correspondientes relaciones, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuya otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al de procedencia.

54.10.- Los puestos cubiertos mediante adscripción provisional se convocarán necesariamente para su cobertura con carácter definitivo, por los sistemas previstos en las relaciones de puestos de trabajo. Los trabajadores que los desempeñen tendrán la obligación de participar en las correspondientes convocatorias.

No podrán computarse los servicios prestados mediante nombramiento provisional o comisión de servicios a efectos de méritos o consolidación del grado o categoría personal.

ARTÍCULO 55.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar, por escrito, al personal el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo a proveer por una subcategoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, previo informe de las Secciones Sindicales y del Órgano correspondiente. Estos periodos de 6 y 8 meses podrán ampliarse por razones justificadas y objetivas y previa conformidad de los representantes sindicales.

Si existieran varios trabajadores o trabajadoras capacitados para realizar la categoría superior se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a las retribuciones complementarias con que el mismo este dotado.

Este tiempo de desempeño de funciones de categoría superior no computará a efectos de provisión de puestos de trabajo.

ARTÍCULO 56.- PERSONAL LABORAL FIJO QUE DESEMPEÑA FUNCIONES O PUESTOS CLASIFICADOS COMO PROPIOS DE PERSONAL FUNCIONARIO.

El personal laboral fijo que esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados

por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición

CAPITULO XII

MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 57.- MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.

57.1.- Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

57.2.- El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

57.3.- Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema.

57.4.- En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procesos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

DISPOSICIONES

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.-

Sin menoscabo de los principios que deben regir la selección de personal en las administraciones públicas, es un objetivo claro de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo la transformación del empleo temporal en empleo estable, seguro y cualificado con el consiguiente aumento de la calidad del empleo. Para ello anualmente se efectuará un estudio por las partes firmantes de este Convenio de la temporalidad en la contratación de la corporación, la necesidad real y efectiva de dicha eventualidad y la necesidad de que se produzca el proceso de estabilidad del empleo estructural, instrumentalizado a través de procesos de estabilización y/o consolidación de la plantilla existente.

La corporación se acogerá a las ayudas e incentivos previstos para estos procesos tanto por la Administración Central como por la Administración Autonómica.

Todas las plazas vacantes o de nueva creación se cubrirán de acuerdo con lo establecido en este Convenio, en lo no previsto en las leyes vigentes.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.-

El Premio de Jubilación regulado en el art. 27 será de aplicación a aquellos trabajadores que se hayan jubilado durante el año en curso.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del estado o la autonómica y que sean de aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.-

En el caso de despidos declarados improcedentes la trabajadora o trabajador afectado podrá elegir entre la incorporación a su puesto de trabajo o la indemnización.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.-

Ambas partes manifiestan su intención de revisar el actual catálogo durante la vigencia del presente Convenio, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir las deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización municipal.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.-

Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.-

Los empleados y empleadas que por el régimen legal aplicable tengan que realizar un periodo de prácticas previamente a su nombramiento en propiedad y hayan ocupado la misma plaza con carácter interino percibirán una retribución equivalente al sueldo, pagas extraordinarias, complemento de destino y específico correspondientes a la Escala, Subescala, clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA.-

En consonancia con la legislación en materia de Contratación de las Administraciones Públicas la Corporación no podrá hacer uso de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social, y de acuerdo con la Ley 5/2006 para la mejora de crecimiento del empleo, no se podrá hacer uso de la puesta en disposición de personal ajeno a la Plantilla del Ayuntamiento para bajo la supervisión y orden de personal municipal.

La empresa está obligada a comunicar a la representación de los trabajadores los conciertos de contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA.-

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más beneficioso. Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación en los que sean más favorables para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA.-

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPCVIG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen.

DISPOSICION ADICIONAL NOVENA.-

Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del

permiso de paternidad regulado en este Convenio hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto.

DISPOSICION FINAL.-

El espíritu de la Corporación es cumplir toda la normativa que afecte al personal.

SEGUNDO: Remitir copia del Acuerdo Colectivo y del Convenio Colectivo a los organismos públicos competentes, entre otros especialmente la Delegación Provincial de Empleo de Málaga para su conocimiento y efectos oportunos, adjuntando actas de las reuniones de la Mesa de Negociación, así como informes jurídicos obrantes al expediente.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 10,15 horas del día veintitrés de diciembre de dos mil ocho de la que se extiende la presente acta, que firma conmigo el Sr. Presidente, de todo lo cual como Secretario, certifico.